



PLA de IGUALTAT

d'Unión de Mutuas

2020-2022



UNIÓN DE MUTUAS

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 267

Carta de presentació

1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I PLANS ANTERIORS

1.1. Compromís amb la igualtat

1.2. Plans anteriors

2. V PLA DE IGUALTAT D'UNIÓ DE MUTUAS 2020-2022

2.1. Introducció

2.2. Objectius generals i aplicació

2.3. 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 PLA. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

4. ANNEX: GLOSSARI DE TERMES

Presentació del director gerent

Febrer de 2020

Tinc el plaer de presentar-vos el *V Pla d'Igualtat d'Unió de Mútues 2020-2022*, una vegada més, elaborat per la Comissió d'Igualtat i aprovat pel Comitè d'Empresa.

Quan, fa ja més d'una dècada, va començar la seua marxa la Comissió d'Igualtat, semblava difícil pensar a avançar partint d'una bona situació en Unión de Mutuas, com indicava el diagnòstic de situació que ens va fer llavors una entitat externa i experta en la matèria. Però així ha sigut.

Per això, la nostra aposta per la igualtat, present des del mateix naixement de Unión de Mutuas, és positivament valorada tant en l'àmbit intern com en l'extern: perquè hem anat introduint noves mesures que han millorat la situació de les treballadores i els treballadors de la nostra organització, hem orientat la nostra manera de concebre la igualtat cap a la diversitat, i procurem fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats dins i fora de la nostra organització. I en aquesta línia seguirem.

No obstant això, les estadístiques mundials mostren que, pel que respecta a la diversitat i a la igualtat de tracte i oportunitats, hi ha encara molt camí per recórrer. Per tant, hem de treballar per a, amb el nostre exemple, contribuir a aconseguir una societat veritablement igualitària; per a contribuir als Objectius de Desenvolupament Sostenible i, seguint l'Agenda 2030, no deixar ningú arrere.



Juan Enrique Blasco Sánchez
Director gerent d'Unión de Mutuas

1

Compromís amb la igualtat i plans anteriors

1.1. Compromís amb la igualtat

El compromís amb la igualtat és present en Unión de Mutuas des d'un principi, tant en les relacions entre les persones que la formen, com en les d'aquestes amb altres persones i empreses.

Aquest compromís amb la igualtat és present en la **Política d'Unión de Mutuas**, que exigeix el respecte als valors i normes del seu **Codi Ètic i de Bon Govern**, i en diversos dels objectius establits per al desenvolupament d'aquella: el respecte als principis de la responsabilitat social segons la Norma ISO 26000; la promoció d'ambients de treball saludables i la promoció del disseny d'entorns i serveis amb criteris d'accessibilitat universal, amb el que s'atenen les necessitats de persones amb funcionalitats diverses.

Entre els valors de la Mútua figura la **dignitat**, entesa de la següent manera: "En Unión de Mutuas partim de l'interés i el respecte per les persones com a horitzó ètic per a totes les nostres actuacions. La nostra vocació de servei es caracteritza per un tracte respectuós, equitatiu i cordial cap a tot el nostre equip humà i cap als treballadors i les treballadores als qui assistim, actuant sempre de manera objectiva i imparcial".

A aquest tracte es refereixen diversos dels compromisos i normes incorporats al *Codi Ètic i de Bon Govern*.

Entre els compromisos que assumeix Unión de Mutuas amb caràcter general consta el de **respectar la dignitat i diversitat de les persones, evitant qualsevol tipus de discriminació i procurant l'accessibilitat universal en els seus centres**; i en relació amb l'equip humà, destaquen, pel que fa a la **igualtat**, els següents compromisos:

- > Cuidar de la salut i seguretat de l'equip humà mitjançant procediments que assegurin **un entorn de treball saludable i l'adopció de mesures preventives adequades**, incloent mesures per a la prevenció de l'assetjament.
- > Garantir la **igualtat de tracte i d'oportunitats** de les persones des del moment en què siguin seleccionades per a un lloc de treball fins a l'extinció de la seua relació laboral amb Unión de Mutuas i, en particular, garantir la igualtat en l'**accés a la formació i a la promoció**, comproment-se a la capacitat del personal mitjançant la formació contínua.
- > Facilitar la **conciliació de la vida laboral, personal i familiar**.
- > **Respectar el temps de descans, permisos i vacances** del personal, incloent el dret a la desconnexió digital.
- > **Seleccionar al personal d'una forma objectiva i equitativa**, buscant incorporar els millors professionals en la plantilla i l'estabilitat en l'ocupació.

Per part seua, el personal d' Unión de Mutuas està obligat, entre altres normes, a **rebutjar tot tipus de discriminació** per motius econòmics, d'edat, origen, religió, sexe, lloc de residència o qualsevol altre motiu, i a mantindre una estricta igualtat de tracte, respectant la diversitat. El personal sanitari, en particular, assegurarà en tot moment a tots els treballadors i treballadores protegits l'accés equitatiu als recursos sanitaris i assistencials.

Per a vetlar pel compliment del Codi Ètic i de Bon Govern, Unión de Mutuas compta amb el **Comité d'Ètica** i, en l'àmbit específic de la igualtat, amb la **Comissió d'Igualtat**, adscrita al Procés de Gestió de Recursos Humans.

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**, al **Charter de la Diversitat**, a la **Red+D de Empresas Comprometidas con la Diversidad**, a la **Xarxa d'Empreses per una Societat Lliure de la Violència de Gènere del Ministeri d'Igualtat**, al **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista**, a la **Xarxa d'Empreses Sana+Ment Responsables** i a la **Xarxa NUST** (Nous Usos Socials del Temps).

Unión de Mutuas compta amb un **servei de teletraducció** per a facilitar a les persones de parla no hispana l'accés als serveis que presta. D'aquesta manera, en assegurar una bona comunicació a les persones d'altres nacionalitats, assegura també a aquestes un tracte igual al de la resta de pacients.

El compromís amb la igualtat es reflecteix, així mateix, en algunes de les activitats realitzades com a membres de **taules de responsabilitat social** i, en particular, en les **jornades de Networking** que la **Taula de Responsabilitat Social de Castelló** ha organitzat en els últims anys. En elles, empreses i organitzacions, entre les quals es compta Unión de Mutuas, celebren una trobada amb persones desocupades amb especials dificultats a l'hora de trobar ocupació, amb entrevistes i tallers formatius.

Unión de Mutuas també procura el foment de la **igualtat entre els seus proveïdors**, a través de les clàusules de responsabilitat social incorporades als plecs de condicions particulars dels expedients de contractació, entre les quals es compten clàusules socials relatives a la inserció sociolaboral de persones en risc d'exclusió social, qualitat de l'ocupació, suport a l'economia social, diversitat funcional, igualtat d'oportunitats entre dones i homes, etc.

Finalment, cal destacar que Unión de Mutuas procura la **difusió de la informació relativa a la igualtat en l'empresa** com a mitjà per a la promoció d'aquesta, amb la idea de contribuir amb això a la consecució dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible**.

1.2. Plans anteriors

El *I Pla d'Igualtat d'Unión de Mutuas 2009-2010* es va elaborar responent a un doble motiu: complir, d'una banda, un dels compromisos del II Pla Estratègic de Responsabilitat Corporativa 2007-2010 d' Unió de Mutuas i, per un altre, l'obligació d'elaborar plans d'igualtat establida en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, per a empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors.

El punt de partida del pla va ser un diagnòstic de situació realitzat per la Fundació Isonomia, entitat experta en igualtat de la Universitat Jaume I de Castelló; el diagnòstic va ser analitzat en diverses reunions de caràcter formatiu per integrants de la fundació amb els qui formaven part d'un grup de treball que es va constituir en *Comissió d'Igualtat* al maig de 2008; i aquesta va preparar aquell primer pla d'igualtat, aprovat al desembre de 2008 per la Direcció d'Unió de Mutuas i pel Comité d'Empresa.

El I Pla d'Igualtat d'Unió de Mútues 2009-2010 inclou sis àrees: *accés a l'ocupació; conciliació de la vida laboral i familiar; classificació professional, promoció i formació; retribucions; salut laboral, i comunicació*. En aquest pla s'inclouen accions com l'elaboració del Protocol d'Assetjament, d'un model d'entrevista a aspirants a llocs de treball en la Mútua i de la Guia d'ús no sexista del llenguatge, la difusió de fullets informatius sobre la conciliació i corresponsabilitat, la inserció de preguntes referents a necessitats de conciliació en l'enquesta d'opinió de 2010, la posada a la disposició de tot el personal del compte comisionigualdad@uniondemutuas.es per a tota mena de qüestions relacionades amb la igualtat i del compte mediador@uniondemutuas.es per a eventuals supòsits d'assetjament (amb garantia plena de confidencialitat), etc. Aquest primer pla va obtenir, com els posteriors, el visat de la Generalitat Valenciana i el dret a l'ús del segell "Fent empresa. Iguals en oportunitats".

Durant la vigència d'aquest primer pla, en 2010, Unió de Mutuas es va adherir als *Principis per a l'Empoderament de les Dones del Pacte Mundial i ONU Dones*.





L'avaluació del pla per la Fundació Isonomia, una vegada finalitzada la seua vigència, va ser el punt de partida del següent pla. En l'avaluació es conclouia que el procés d'implementació del pla s'ajustava als criteris de la Llei orgànica 3/2007, que els resultats obtinguts eren coherents amb els objectius proposats i es destacaven els processos de "procedimentalització" i comunicació realitzats. L'informe acabava recomanant avançar en la línia seguida.

Amb els resultats del primer pla, l'informe d'avaluació i les propostes d'aquest, la Comissió d'Igualtat va preparar el **II Pla d'Igualtat d'Unió de Mutuas 2011-2013**, ampliant la seua duració a tres anys per a fer-la coincidir amb els plans estratègics de la Mútua. El pla contemplava noves accions, conservant les mateixes àrees del pla anterior. Entre les millores d'aquest pla, es van ampliar els permisos de maternitat i paternitat i es va aprovar el nou permís per a acompanyar a parelles a tres ecografies de control d'embaràs. A més, durant el seu primer any de vigència, es va formar a una persona de la Comissió d'Igualtat com a agent d'igualtat.

El segon pla d'igualtat, com l'anterior, va ser sotmés a la Direcció i al Comitè d'Empresa, difonent-lo al personal després de la seua aprovació; com el primer pla, va obtindre el visat de la Generalitat Valenciana i el dret a l'ús del segell "Fent empresa. Iguals en oportunitats".

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

Rebut l'informe d'avaluació, la Comissió d'Igualtat va estudiar les seues aportacions i les de l'enquesta interna d'opinió realitzada en 2012 –que incloïa preguntes específiques sobre igualtat–, i va analitzar plans d'igualtat d'altres organitzacions destacades en aquesta matèria. A partir d'aquesta informació, va elaborar el **III Pla d'Igualtat d'Unió de Mutuas 2014-2016**. En ell es va incorporar una àrea nova: la de **prevenció de la violència de gènere**. El nou pla descrivia amb major detall les accions de cada àrea, incloent una breu explicació de la situació existent i les mesures i

accions per a la millora en procediments ja establits o en documents preexistents. Entre les mesures d'aquest pla, destaca l'ampliació del permís de paternitat a quatre setmanes.

Una vegada més, aquest *III Pla d'Igualtat d'Unión de Mutuas 2014-2016* va ser aprovat per la Direcció i el Comitè d'Empresa, en aquesta ocasió juntament amb la segona edició del *Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament en l'àmbit laboral d'Unión de Mutuas*, amb millores respecte a l'anterior edició, publicada amb el primer pla d'igualtat.

Amb aquest pla, en 2015, la Mútua va obtenir el reconeixement del Ministeri de Sanitat, Serveis 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 homes en la Mútua. Per això, Unión de Mutuas es va sumar a la Xarxa DIE (Distintiu d'Igualtat en l'Empresa). Per a mantindre aquest distintiu, Unión de Mutuas remet anualment al ministeri informació amb el seguiment de les accions realitzades. A més, com en el cas dels primers plans, la Generalitat Valenciana va concedir a aquest pla el visat d'igualtat i el dret a l'ús del segell "Fent empresa. Iguals en oportunitats".

Conclòs el termini de vigència del pla, aquest va ser avaluat, com l'anterior, pel Gabinet Tècnic en Gènere, Diversitat i Polítiques d'Igualtat de la UGT-PV, Departament de la Dona UGT-PV.

Amb les aportacions de l'informe d'avaluació i una nova labor de benchmarking duta a terme per la Comissió d'Igualtat, aquesta va elaborar el **IV Pla d'Igualtat d'Unión de Mutuas 2017-2019**, que també va ser aprovat per la Direcció i el Comitè d'Empresa.

El nou pla seguia la línia de l'anterior, incorporant una àrea nova, la de **diversitat**. Entre les accions que contemplava, figuraven noves mesures de conciliació, com la concessió de permisos retribuïts de fins a deu dies per a la cura de persones dependents i l'ampliació del permís de paternitat més enllà del termini legalment establert, amb la finalitat de promoure la conciliació i corresponsabilitat com a metes per aconseguir una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes. Per a facilitar el coneixement per part del personal dels beneficis de què poden gaudir, aquests es van publicar en una guia que es va entregar a les treballadores i treballadors de la Mútua de forma personalitzada, comptant amb la implicació del Procés de Gestió de Recursos Humans, que va visitar els diferents centres per a informar sobre això.





És de destacar que, durant la vigència d'aquest pla, es van adoptar algunes mesures addicionals que suposen nous beneficis per al personal: l'ampliació del permís de paternitat fins a 13 setmanes, i un permís retribuït per defunció de familiars, de 15, 7 o 5 dies, segons casos. També es va formalitzar l'adhesió a la iniciativa "Empresa per una societat lliure de violència de gènere", promoguda pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, i el Pacte Valencià Contra la Violència de Gènere i Masclista.

Amb aquest quart pla d'igualtat, es van mantindre els reconeixements abans esmentats (distintiu "Igualtat en l'Empresa" del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, i visat i segell "Fent empresa. Iguals en oportunitats" de la Generalitat Valenciana). En el moment d'aprovació del present pla, l'última avaluació per al manteniment del distintiu del ministeri per part d'aquest era la de 2018, que va resultar "positiva"; la documentació relativa a 2019 estava pendent de valoració i avaluació, mantenint-se mentrestant les facultats i obligacions derivades del distintiu.

D'altra banda, també durant la vigència del quart pla Unión de Mutuas va obtindre el **Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps**, atorgat per l'ajuntament d'aquesta ciutat en l'edició de 2018.

Arran d'aquest premi, la Mútua es va integrar en la Xarxa NUST (Nous Usos Socials del Temps), una xarxa creada per l'Ajuntament de Barcelona i formada per empreses compromeses amb el facilitar una millor gestió del temps i la conciliació de la vida laboral, familiar, personal i social, afavorint la productivitat i un clima de confiança que beneficie tant a l'empresa com a les persones que treballen en ella, contribuint així a la millora de la qualitat de vida de les persones de la ciutat.

El mateix any, la Cambra de Comerç de Castelló va concedir a Unión de Mutuas el **Guardó Accord a la Qualitat Social** per les accions desenvolupades en el marc del model d'Empresa Saludable implantat, valorant, molt especialment, la gestió de la igualtat i la diversitat.

2

V PLA D'IGUALTAT d'Unión de Mutuas 2020-2022

2.1. Introducció

El punt de partida del *V Pla d'Igualtat d'Unión de Mutuas 2020-2022* ha sigut l'avaluació de l'anterior pel Gabinet Tècnic en Gènere, Diversitat i Polítiques d'Igualtat de la UGT-PV. Aquesta avaluació, que serveix de diagnòstic de la situació de la igualtat en la Mútua, conclou, una vegada més, destacant el compliment del pla i el seu grau d'eficàcia i eficiència, i proposant algunes millores. Les seues conclusions han sigut estudiades per la Comissió d'Igualtat, que també ha realitzat una nova labor de *benchmarking* i ha analitzat els resultats de l'enquesta d'opinió de 2018 i l'enquesta de riscos psicosocials de 2019. La comissió ha elaborat el pla i l'ha sotmés a la seua aprovació per la Direcció i el Comitè d'Empresa.

Característiques comunes amb els plans anteriors

El V Pla d'Igualtat d'Unió de Mutuas 2020-2022 comparteix amb els anteriors una sèrie de característiques comunes:

- > 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 **Comitè d'Empresa**.
- > La seua adequació al **model de gestió EFQM** de la Mútua.
- > La seua **transversalitat**.
- > El fet que és un pla integral, que **incideix en tota la plantilla** i no tan sols en les dones.
- > La **coexistència d'accions previstes per a un termini determinat** amb altres de caràcter permanent, establides en garantia de la igualtat i que és necessari respectar sempre.
- > L'**adequació del pla al marc normatiu** aplicable a les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, tant en la seua elaboració com durant la seua vigència.

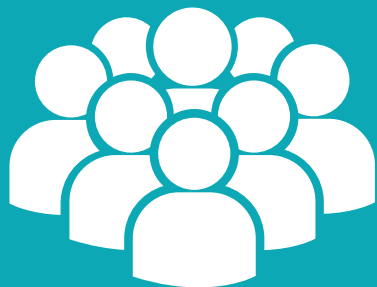
2.2 Objectius generals i aplicació



OBJECTIU

L'objectiu del *V Pla d'Igualtat d' Unió de Mutuas 2020-2022* és la **plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la Mútua**. Això suposa que, a igualtat de mèrit i capacitat, dones i homes exerciran 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 quant a retribucions, formació i promoció. Lligat a aquest objectiu, i necessari per a la seua consecució, es promou la corresponsabilitat en l'àmbit intern, així com tots els aspectes relacionats amb la igualtat en l'àmbit extern quan això siga possible. I, a més, el pla pretén també contribuir a acabar amb la xacra de la violència de gènere, mitjançant la sensibilització i el suport a les víctimes, així com orientar-se cap a la diversitat, ampliant el seu horitzó d'actuació.

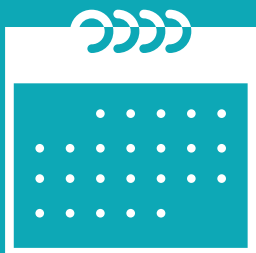
Pel que fa a les retribucions, Unió de Mutuas té present el que es disposa en l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció donada pel Reial decret llei 6/2019, de 12 de març: "Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents".



AMBIT D'APLICACIÓ

El V Pla d'Igualtat d'Unió de Mutuas 2020-2022 s'aplica a:

- > Els **treballadors i les treballadores** que formen part de l'organització.
- > Els treballadors i les treballadores vinculats a empreses amb les quals Unió de Mutuas mantinga algun tipus de relació jurídica, en virtut de la qual presten els seus serveis en centres de treball d'Unió de Mutuas.
- > Els qui provenen de ETT, estudiants en pràctiques, amb o sense beca, etc. durant la seua permanència en Unió de Mutuas.

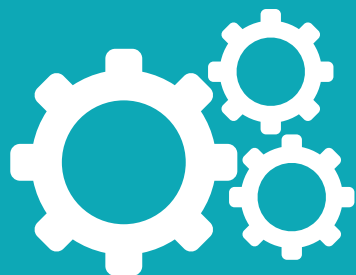


VIGÈNCIA

El pla d'igualtat és un conjunt de mesures orientades a aconseguir els objectius que es concreten en ell. Si durant la seua vigència sorgeixen canvis o oportunitats que aconsellen adoptar mesures no previstes que puguin millorar la situació de treballadores i treballadors de la Mútua, es posarien en marxa, com ha vingut ocorrent amb els anteriors plans d'igualtat.

Cada acció té un termini de realització determinat, que podria modificar-se si varien les circumstàncies o les disposicions legals aplicables al sector de les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social. En els casos en què s'estima que una acció ha de tindre caràcter permanent, el seu termini de realització coincideix amb la duració del pla.

La duració prevista del pla és de **tres anys**, coincidint amb el *Pla Estratègic d'Unió de Mutuas 2020-2022*, del 26 de febrer de 2020 al 31 de desembre de 2022.



MITJANS

Com a principal responsable d'aquest pla d'igualtat, Unió de Mutuas posarà **els mitjans materials i humans que calguen** per a la seua implementació, d'acord amb les seues possibilitats i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguen aplicables.

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

2.3. Mesures

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

OCUPACIÓ

Unión de Mutuas aplica la **igualtat de tracte i d'oportunitats laborals, sense discriminacions de cap mena**, des del mateix moment en què publica una oferta de treball (ja que s'aplica un llenguatge no sexista), i en què una persona és entrevistada per a la seua possible incorporació a la Mútua, fins que efectivament s'incorpora, moment en què li és assignat un tutor o tutora per a facilitar-li el compliment de les seues tasques i el coneixement d'una sèrie de documents clau per a la cultura corporativa. Entre aquests documents destaquen, atenent al tema de la igualtat, la guia de beneficis de treballar en Unión de Mutuas, el pla d'igualtat vigent en el moment i el protocol d'assetjament en l'àmbit laboral.

Per a garantir aquesta igualtat, els qui s'ocupen d'entrevistar persones per a cobrir eventuais vacants (equips de selecció mixtos) disposen d'un document, aprovat per la Comissió d'Igualtat, per al seu ús com a eina destinada a recaptar exclusivament la informació necessària per als llocs a cobrir, prescindint de dades que pogueren resultar discriminatòries.

És també política d'Unión de Mutuas l'estabilitat en l'ocupació, per la qual cosa **preval l'ocupació fixa sobre l'eventual**, les contractacions a temps complet sobre les contractacions a temps parcial i la contractació de personal amb residència pròxima al lloc de treball, la qual cosa, a més, facilita la conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal.

Unión de Mutuas col·labora també a entitats externes per a la contractació de persones en risc d'exclusió social quan es produeixen vacants que poden ser cobertes per persones que, reunint els requisits necessaris per a ocupar el lloc de què es tracte, es troben en aquesta situació.

D'altra banda, els qui treballen en el **Procés de Gestió de Recursos Humans** reben periòdicament **formació i informació en matèria d'igualtat d'oportunitats i diversitat** i, a més, una persona d'aquest procés forma part de la Comissió d'Igualtat i ha rebut formació com a agent d'igualtat.

En el moment d'aprovar-se aquest pla d'igualtat, continuava vigent un marc regulador restrictiu en matèria de contractació de personal per les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social. No obstant això, aquest pla contempla algunes accions a tindre en compte en la selecció i contractació per als casos en què siga possible 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

Realitzar formació en matèria d'igualtat entre dones i homes perquè les persones d'Unió de Mutuas que intervenen en els procediments d'accés a l'ocupació incorporin a aquests la perspectiva de gènere.

Destinatari/destinatàries: cadena de lideratge i personal del Procés de Gestió de Recursos Humans.

Metodologia: organització i desenvolupament del curs.

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat i Procés de Gestió de Recursos Humans) i econòmics (plans de formació).

Termini: 2021.

Indicador associat: formació impartida o no.

ocupació

Objectiu 1

Acció 2

Formar en matèria d'igualtat entre dones i homes a les persones que són contractades per primera vegada en Unió de Mutuas.

Destinatari/destinatàries: persones de nou ingrés en la plantilla.

Metodologia: creació d'un mòdul d'igualtat per al pla d'acolliment.

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat i Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: segon semestre de 2021.

Indicador associat: percentatge de persones de nova incorporació que accedeixen al mòdul d'igualtat

ocupació

Objectiu 2

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

Acció 3

En l'accés a l'ocupació, a igualtat de mèrits i capacitat per a l'acompliment 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'acompliment del lloc de treball a cobrir, es prioritzarà la contractació del sexe menys representat per a 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: número i percentatge de dones i homes per lloc de treball.

2.3. Programa de mesures

Presència equilibrada
de tots dos sexes en
totes les categories
professionals

CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Des del primer pla d'igualtat, Unión de Mutuas ha buscat la **presència equilibrada de dones i homes en totes les categories professionals**, augmentant any a any el nombre de dones en llocs de responsabilitat. L'equilibri de tots dos sexes és present en el Comitè de Direcció, amb els mateixos percentatges d'homes i dones; en la cadena de lideratge, que compta també amb un 50% de dones i un 50% d'homes; i en el Comitè d'Empresa, amb un 50% de representants sindicals dones i un altre 50% homes.

En la Junta Directiva d'Unión de Mutuas, on els seus integrants són nomenats per les organitzacions o empreses a les que representen i en la qual, per tant, la Mútua té escassa capacitat de decisió pel que fa a la seua elecció, en el moment d'aprovar-se el pla hi havia huit dones. Això suposa el triple de les que hi havia quan es va elaborar el primer pla d'igualtat i un 38% del total. Entre aquestes dones figura la representant del personal d'Unión de Mutuas.

Per a facilitar la promoció en condicions d'igualtat entre dones i homes, dos de les principals eines usades són **la formació**, que és una de les àrees d'aquest pla, i **l'avaluació de l'acompliment**. Aquesta última és un procés sistemàtic i periòdic que permet estimar l'eficàcia, l'eficiència i el rendiment de les persones en l'acompliment del seu treball, mostrant-los els seus punts forts i àrees de millora amb la finalitat d'identificar mancances i ajudar-les a millorar. L'eina informàtica per a la gestió de l'avaluació de l'acompliment va ser objecte de millora durant la vigència del quart pla d'igualtat.

Ha de tindre's en compte que, a causa del marc regulador del sector de les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social pel que fa a contractació de nou personal, les possibilitats de promoció resulten escasses. Les promocions automàtiques estan prohibides.

Pel que respecta a la classificació, tota persona que treballa en Unión de Mutuas ocupa un lloc detallat en les **fitxes de descripció de llocs de treball (DPT)**. Durant la vigència del quart pla d'igualtat, aquestes van ser revisades per a evitar biaixos sexistes.

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 homes perquè els qui intervenen en els processos d'avaluació apliquen criteris igualitaris en les seues avaluacions.

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: 2021.

Indicador associat: formació impartida o no.

clasificación y promoción profesional

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'acompliment d'un lloc de treball, fomentar la incorporació al mateix de les persones del sexe infrarepresentat.

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unió de Mutuas.

Metodologia: la Comissió d'Igualtat revisarà anualment les promocions, el percentatge de dones i homes en la cadena de lideratge 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.

Indicadores associats: número i percentatge de dones i homes en la cadena de lideratge.

2.3. Mesures

Desenvolupament
de les habilitats i
capacitats de tota la
plantilla

FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

La formació permet el **desenvolupament de les habilitats i capacitats de tota la plantilla sense distinció de sexe**. Comença amb el pla d'acolliment, individualitzat per a cada persona que és contractada, i es manté al llarg de la vida laboral de les persones que treballen en la Mútua.

La formació es duu a terme a través dels **plans de formació interna**, que són biennals i estan oberts a tota la plantilla, i els **cursos de formació externa**, que pot sol·licitar qualsevol persona que tinga necessitat de formació de caràcter tècnic quan les seues necessitats no poden ser ateses a través del pla de formació interna.

En relació amb l'elaboració dels plans interns destaquem els següents aspectes: s'apliquen criteris orientats a evitar discriminacions per raó de sexe; s'analitzen anualment les dades de les persones que participen en les accions formatives per a conèixer la seua evolució i, si escau, aplicar les correccions necessàries; l'agent d'igualtat participa en l'elaboració dels plans de formació; sempre que les característiques del treball ho permeten, les activitats formatives es realitzen en horari laboral; es facilita, a través d'enquestes i entrevistes, l'accés i participació en les activitats formatives en condicions d'igualtat d'oportunitats a treballadores i treballadors de la Mútua, per a potenciar el desenvolupament de les seues habilitats i competències per igual; i, en particular, es tenen en compte les expectatives i necessitats del personal manifestades en les avaluacions de l'acompliment, així com els suggeriments aportats pels qui integren la cadena de lideratge en relació amb les persones al seu càrrec.

Per a facilitar l'accés a la formació de les persones que treballen en centres allunyats de la Comunitat Valenciana, en la qual estan situades la seu i la majoria de les delegacions d'Unió de Mutuas, aquesta promou la **formació en línia** i l'ús de les **videoconferències**. Perquè puguen accedir a la formació els qui, 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 a través del qual aquest personal pot accedir a la Intranet i, per tant, a tota la informació corporativa de l'organització, incloent els plans de formació. També es facilita intèrpret de la llengua de signes per a possibilitar l'accés a la formació de les persones amb sordesa.

En la formació i sensibilització del personal d'Unión de Mutuas exerceixen un paper rellevant les eines de comunicació interna, incloent les **reunions de segon nivell**¹, la **Intranet corporativa** i les **circulars**.

A les accions de l'àrea de formació cal afegir les accions formatives que s'han inclòs en altres àrees d'aquest pla per la seua especial incidència en elles.

Ha de tindre's en compte, també, que el 100% de la cadena de lideratge ha rebut formació en igualtat en els darrers anys. Finalment, cal destacar que Unión de Mutuas facilita la formació als qui es troben en situacions de conciliació especials.

¹Les reunions de segon nivell són reunions periòdiques en les què responsables de procés o de centre expliquen al personal al seu càrrec els canvis haguts en tots els processos de l'organització, partint d'una presentació -igual per a tota Unión de Mutuas- que resumeix els assumptes i dades més rellevants tractats pel Comitè de Direcció; així, tot el personal, sense excepcions, pot conèixer els avanços que tenen lloc en la gestió de la Mútua, incloent les qüestions relatives a la igualtat.

formació i sensibilització

Objectiu 1

Promoure la formació en condicions d'igualtat per a tot el personal.

Acció 1

Realitzar els cursos de formació dins de la jornada laboral, tenint en compte, si escau, i fins on resulte possible, els diferents horaris i torns de treball dels qui assistisquen a ells.

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unión de Mutuas.

Metodologia: preparació de cursos i accions formatives tenint en compte, sempre que resulte possible, l'horari dels qui assistisquen a ells i, en cas d'interessar a persones amb diferents 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.

formació i sensibilització

Objectiu 2

Promoure la formació en matèria d'igualtat en l'àmbit intern

Acció 2

Utilitzar les eines de comunicació interna per a la formació i sensibilització en matèria d'igualtat.

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unión de Mutuas.

Metodologia: promoció de la formació i difusió d'informació i missatges de sensibilització en matèria d'igualtat a través de les eines de comunicació interna existents.

Recursos: humans (integrant de la Comissió d'Igualtat al càrrec de la comunicació interna).

Termini: vigència del pla.

Indicador associat: nombre d'informacions i missatges realitzats.

formació i sensibilització

Objectiu 2

Acció 3

Formar agents d'igualtat.

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unión de Mutuas.

Metodologia: formació de persones perquè Unión de Mutuas compte amb un major nombre d'agents d'igualtat.

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat) i econòmics.

Termini: 2022.

Indicador associat: agents d'igualtat formats o no.

2.3. Mesures

RETRIBUCIONS

Com s'ha indicat anteriorment, en el moment d'elaborar-se aquest pla d'igualtat continuava vigent el marc regulador restrictiu en la matèria que han de respectar les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social pel que fa a les retribucions; i ha de tindre's en compte que, anualment, les mútues han de recaptar autorització per a la massa salarial de l'exercici corresponent. Lògicament, això restringeix el marge d'actuació d'Unión de Mutuas en aquesta matèria.

Malgrat això, amb la doble finalitat de **facilitar el registre salarial i evitar que es produïsquen discriminacions**, -inexistents quan es va realitzar el diagnòstic de situació anterior a la posada en marxa del primer pla i que seguien en la mateixa situació en el moment de l'avaluació del quart pla-, es conserva aquesta àrea.

D'altra banda, és de destacar que Unión de Mutuas facilita informació tots els anys sobre les retribucions al personal com a membre de la Xarxa DIE d'empreses amb el distintiu "Igualtat en l'Empresa", així com en la memòria de responsabilitat

retribucions

Objectiu 1

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

Acció 1

Realitzar un seguiment de les retribucions per a comprovar que es continua mantenint la igualtat retributiva entre dones i homes.

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unión de Mutuas.

Metodologia: manteniment de la igualtat retributiva en la preparació de les nòmines i posterior seguiment per part de la Comissió d'Igualtat del registre salarial.

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat i Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: vigència del pla.

Indicadores associats: registre salarial realitzat o no.

2.3. Mesures

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Tant la Direcció Gerència d'Unión de Mutuas com el Procés de Gestió de Recursos Humans i la cadena de lideratge de la Mútua tenen molt present que la **conciliació de la vida laboral, familiar i personal** és un element clau en el benestar del personal; la importància d'aquest aspecte s'ha posat de manifest repetidament en les activitats formatives a les que han assistit.

La Direcció Gerència i les persones que formen la cadena de lideratge sempre han mantingut una **política de portes obertes** i han posat tots els mitjans al seu abast per a mantindre un **bon clima laboral**. La situació i necessitats del personal són conegudes i, si escau, abordades en el dia a dia. En aquest sentit, un instrument de gran valor per a conèixer la percepció de treballadores i treballadors sobre la seua situació i necessitats, orientat a la introducció de millores, és l'**avaluació de l'acompliment**; a aquesta se sumen les **enquestes d'opinió i de riscos psicosocials**, que es realitzen periòdicament. Els resultats d'aquestes enquestes llancen elevats índexs de satisfacció i implicació.

En aquests resultats incideix la voluntat decidida de proporcionar una **ocupació estable i de qualitat**, de promoure l'acostament al lloc de residència, la política de desconexió digital, l'habilitació d'espais per a cafeteries en els centres... i, molt especialment, les mesures de corresponsabilitat adoptades i els projectes posats en marxa en el marc del model **Empresa Saludable** (del qual s'ofereix més informació en la següent àrea del pla).

Entre les mesures de conciliació de la Mútua, la **flexibilitat horària per motius personals** (no sols d'atenció a familiars, pares i mares o fills i filles) es va establir abans del primer pla i de l'aprovació de la Llei d'Igualtat; amb els diferents plans s'han anat ampliant permisos i establint alguns nous (permisos de maternitat i paternitat, permisos per a l'atenció de familiars dependents, permisos per defunció...). Durant la vigència de l'últim pla, tots els **beneficis de treballar en Unión de Mutuas** es van reunir en una publicació que es va entregar a totes i cadascuna de les persones que treballen en ella i que s'ha anat entregant als qui s'han incorporat amb posterioritat, a fi de que tota la plantilla els conega bé. Entre aquests beneficis està el teletreball, al qual es poden acollir els qui el necessiten, sempre que el lloc de treball ho permeta.

En matèria de conciliació, si bé són molts els avanços dels últims anys, Unión de Mutuas continuarà buscant noves vies que redunden en el benestar del seu personal, desenvolupant **models de temps flexibles**. I també continuarà promovent la **corresponsabilitat** com a instrument essencial per a l'efectiva igualtat entre dones i homes, animant als homes de la Mútua a gaudir de manera compartida amb les seues parelles les mesures de conciliació a que poden accedir.

conciliació i corresponsabilitat

Objectiu 1

Promoure la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en Unión de Mutuas i impulsar la corresponsabilitat.

Acció 1

Sensibilitzar al personal d'Unión de Mutuas a matèria d'igualtat de tracte i oportunitats i de corresponsabilitat mitjançant les eines de comunicació interna existents.

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unión de Mutuas.

Metodologia: publicació d'articles i notícies, fullets, circulars, reunions de segon nivell, Intranet corporativa...

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés de Comunicació Interna, Procés de Gestió de Recursos Humans; Subprocés de Comunicació Externa i Procés de Gestió de Sistemes d'Informació).

Termini: vigència del pla.

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

conciliació i corresponsabilitat

Objectiu 1

Acció 2

Mantindre actualitzades les mesures de conciliació en Unión de Mutuas.

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unión de Mutuas.

Metodologia: la Comissió d'Igualtat revisarà el document amb els beneficis de treballar en Unión de Mutuas per a actualitzar-lo cada vegada que s'introduïska alguna mesura nova o es modifiquen les existents amb la finalitat que el personal conega les mesures de conciliació que pot sol·licitar.

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat).

Termini: vigència del pla.

Indicador associat: actualització o actualitzacions realitzades o no.

conciliació i corresponsabilitat

Objectiu 1

Acció 3

Procurar la promoció de la corresponsabilitat en els missatges publicats en el calendari d'Unió de Mutuas

Destinatari/destinatàries: receptors dels calendaris.

Metodologia: la Comissió d'Igualtat incorpora al calendari de 2020, realitzat en el marc del Pla General d'Activitats Preventives de la Seguretat Social, missatges per a la promoció de la igualtat, amb un esment específic a la corresponsabilitat.

Recursos: humans (Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: 2020.

Indicador associat: missatge incorporat o no.

2.3. Mesures

SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

De la cura de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals en Unió de Mutuas s'ocupen, principalment, el **Servei de Prevenció Propi (SPP)**, que forma part del Procés de Gestió de Recursos Humans, i els **Comitès de Seguretat i Salut**. També vela per la salut del personal el **Grup de Suport Psicosocial**, dependent del Procés de Gestió de Recursos Humans.

Un important puntal en la cura de la salut del personal de la Mútua és el model d'**Empresa Saludable** implantat, certificat a principis de gener de 2015; un model que parteix d'una manera d'entendre i enfocar la salut coincident amb la de l'Organització Mundial de la Salut (OMS), entesa com "l'estat de complet benestar físic, psicològic i social, i no sols l'absència de malaltia".

El model estableix els requisits d'un **sistema de gestió per a organitzacions compromeses amb la promoció i protecció de la salut, seguretat i benestar del seu personal**, així com amb la sostenibilitat de l'ambient de treball de manera continuada. Aquestes mesures, addicionalment, contribueixen a la prevenció de l'absentisme laboral.

En el marc del model d'Empresa Saludable s'han posat en marxa i continuen implementant-se projectes orientats a millorar la salut de la plantilla i, fins i tot, a estendre els **hàbits saludables a la societat**. Les bones pràctiques per a la promoció de la salut i el benestar realitzades van ser reconegudes per l'Institut Nacional de Seguretat, Salut i Benestar en el Treball amb el premi Empresa Saludable en 2018. Eixe mateix any, Unió de Mutuas es va adherir a la Xarxa d'Empreses Sana+Ment Responsables, promoguda pel Col·legi Oficial de Psicologia de la Comunitat Valenciana i la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana.

Aquestes bones pràctiques havien començat anys arrere, amb iniciatives com l'elaboració del DVD "Tu que cuides, cuida't", l'objectiu del qual és evitar que l'**atenció a persones dependents** pugui danyar la salut dels qui s'ocupen d'això.

Recordem també que Unió de Mutuas compta amb les **mesures preventives necessàries per a evitar l'assetjament en el treball**. No obstant això, i per a resoldre adequadament eventuais denúncies per assetjament, disposa del **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 aquest, per la Direcció i el Comitè d'Empresa. Qualsevol persona que treballa en la Mútua pot accedir al compte de correu mediador@uniondemutuas.es per a denunciar un presumpte assetjament, amb absoluta garantia de confidencialitat.

Entre les iniciatives de caràcter preventiu, posades en marxa fa temps, mereix especial esment l'**enquesta de riscos psicosocials**, que es duu a terme periòdicament amb la finalitat de detectar entre el personal d'Unió de Mutuas eventuais riscos de caràcter psicosocial i adoptar, si escau, les mesures que siguen procedents.

salut laboral i prevenció de riscos laborals

Objectiu 1

Promoure una formació orientada a la millora de les condicions de salut, seguretat i benestar del personal sense distinció de sexe, edat, orientació sexual, estat civil, naixement, raça o ètnia o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Acció 1

Incorporar a l'agent d'igualtat en l'equip de gestió de "Empresa Saludable".

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unión de Mutuas.

Metodologia: participació de l'agent d'igualtat en el disseny d'accions emmarcades en el model de "Empresa Saludable" implantat, orientades a promoure i protegir la salut, la seguretat i el benestar del personal.

Recursos: humans (agent d'igualtat).

Termini: vigència del pla.

Indicador associat: incorporació de l'agent d'igualtat a l'equip de "Empresa Saludable" realitzada o no.

salut laboral i prevenció de riscos laborals

Objectiu 2

Promoure la salut laboral amb perspectiva de gènere.

Acció 2

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

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unión de Mutuas.

Metodologia: realització d'enquestes d'opinió 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 (Servei de Prevenció Propi, Vigilància de la Salut, Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: vigència del pla.

Indicador associat: enquestes realitzades o no.

salut laboral i prevenció de riscos laborals

Objectiu 2

Acció 3

Facilitar informació relativa a les cures de la salut de la dona després de l'embaràs.

Destinatari/destinatàries: tota la plantilla.

Metodologia: difusió d'un projecte específic sobre els riscos cardiovasculars de les dones després del part.

Recursos: humans (àrea sanitària; Subprocés de Comunicació Interna, Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: 2020.

Indicador associat: difusió del projecte realitzada o no.

salut laboral i prevenció de riscos laborals

Objectiu 2

Acció 4

Facilitar en els reconeixements d'empresa anàlisi de PSA als homes i anàlisi de vitamina D a les dones.

Destinatari/destinatàries: tota la plantilla.

Metodologia: implementació d'un pla d'envelliment saludable amb perspectiva de gènere que incloga la realització d'anàlisis específiques en els reconeixements mèdics d'empresa.

Recursos: humans (Servei de Vigilància de la Salut, Procés de Gestió de Recursos Humans) i econòmics (reconeixements mèdics).

Termini: vigència del pla.

Indicador associat: número d'anàlisis realitzades respecte a les persones incorporades al pla.

2.3. Mesures

PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Aquesta àrea es va crear en el *III Pla d'Igualtat d'Unión de Mutuas 2014-2016* perquè la Comissió d'Igualtat va entendre convenient dedicar un espai a una qüestió que considera una xacra social.

Procurant la **sensibilització en matèria de prevenció de violència de gènere** (amb jornades, articles en la revista interna, divulgació d'informació el 25 de novembre, repartiment de polseres i llaços...), Unión de Mutuas es proposa **avançar en el camí cap a una societat lliure de violència de gènere**.

És per això que Unión de Mutuas està adherida a la **Xarxa d'Empreses per una Societat Lliure de la Violència de Gènere**, creada pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i formada per empreses que serveixen d'altaveu per a sensibilitzar en matèria de violència de gènere, i al **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista**, signat per institucions valencianes, partits polítics, universitats, mitjans de comunicació, membres de la Justícia, forces i cossos de seguretat, entitats i organitzacions de la societat civil compromeses amb la lluita contra la violència de gènere i el masclisme en la societat.

Per a facilitar ajuda a eventuais víctimes de violència de gènere, el personal de la Mútua compta amb la **Unitat de Suport Psicosocial**, que dona suport a persones en situacions especialment difícils. La unitat disposa d'un compte, apoyo@uniondemutuas.es, que rep una psicòloga i gaudeix de garantia plena de confidencialitat; els qui sol·liciten ajuda a través d'ella reben suport psicològic, mèdic, informació o se'ls dona suport amb l'aplicació de mesures de conciliació.

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 o fer efectiva la seua protecció.

Acció 1

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

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

Metodologia: concessió d'aquesta mesura, prèvia acreditació de la situació de víctima de violència de gènere en els termes establits en la llei, pel Procés de Gestió de Recursos Humans, durant els primers dotze mesos de duració de la reducció de jornada a que dona lloc aquest dret.

Recursos: humans (Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: vigència del pla.

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

prevenió de la violència de gènere

Objectiu 1

Acció 2

Facilitar un permís retribuït de quinze dies per al trasllat de víctimes de violència de gènere que es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on estaven prestant servei per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

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

Metodologia: concessió d'aquesta mesura, prèvia acreditació de la situació de víctima de violència de gènere en els termes establits a la llei, pel Procés de Gestió de Recursos Humans.

Recursos: humans (Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: vigència del pla.

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

prevenió de la violència de gènere

Objectiu 1

Acció 3

Concedir bestretes salarials a víctimes de violència de gènere que acrediten la seua situació independentment de la seua antiguitat.

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

Metodologia: concessió de bestretes, prèvia acreditació de la situació de víctima de violència de gènere en els termes establits en la llei, sense que siga necessari el requisit, establert amb caràcter general, de tindre un any d'antiguitat.

Recursos: humans (Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: vigència del pla.

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

prevenció de la violència de gènere

Objectiu 2

Sensibilitzar en matèria de violència de gènere al personal d'Unió de Mutuas.

Acció 4

Usar les eines de comunicació interna per a sensibilitzar en matèria de violència de gènere al personal.

Destinataris/destinatàries: plantilla d'Unió de Mutuas.

Metodologia: humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés de Comunicació Interna, Procés de Gestió de Recursos Humans; Subprocés de Comunicació Externa i Procés de Gestió de Sistemes d'Informació).

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés de Comunicació Interna, Procés de Gestió de Recursos Humans; Subprocés de Comunicació Externa i Procés de Gestió de Sistemes d'Informació).

Termini: vigència del pla.

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

prevenció de la violència de gènere

Objectiu 2

Acció 5

Sensibilitzar en matèria de violència de gènere en els missatges publicats al calendari d'Unió de Mutuas

Destinataris/destinatàries: receptors dels calendaris.

Metodologia: la Comissió d'Igualtat incorpora al calendari de 2020, realitzat en el marc del Pla General d'Activitats Preventives de la Seguretat Social, missatges per a la promoció de la igualtat, amb un esment específic a la violència de gènere.

Recursos: humans (Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: 2020.

Indicador associat: missatge incorporat o no.

2.3. Mesures

Diversitat,
característica
intrínseca de
totes les persones



Unió 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, fins i tot compartint amb unes altres uns mateixos trets identitaris; per això es considera la diversitat un element enriquidor en l'àmbit de l'organització i fora d'ella.

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

La Mútua va començar a abordar aquestes qüestions amb la **Guia per al tracte a persones amb discapacitat en Unió de Mutuas**, publicada en 2015, i l'adhesió al **Charter de la Diversitat**, en 2016. A més, fa anys va començar a condicionar els seus centres per a fer d'ells espais accessibles per a persones amb limitacions, de manera que tots ells compten amb el Distintiu Indicador del Grau d'Accessibilitat (DIGA) que atorga la Fundació Shangri-La, des de 2018 canviat de nom com a **Sistema Indicador d'Accessibilitat (AIS)**.

Amb la incorporació de l'àrea de diversitat al IV Pla d'Igualtat 2017-2019, Unió de Mutuas va formalitzar, en 2017, també la seua **adhesió a la Red Acoge**, amb la qual havia iniciat una col·laboració en 2016 amb la finalitat de fomentar la diversitat a través de l'intercanvi d'informació i la difusió de bones pràctiques. Fruit d'aquesta col·laboració, la Comissió d'Igualtat compta amb un diagnòstic de situació en matèria de diversitat a partir del qual es planteja avançar en matèria de diversitat i va tancar l'any amb formació en la matèria impartida per integrants de la xarxa.

diversitat

Objectiu 1

Transversalitzar la diversitat amb perspectiva de gènere.

Acció 1

Formar a la cadena de lideratge i persones designades en matèria de diversitat, incorporant la diversitat al model de lideratge de la Mútua.

Destinatari/destinatàries: integrants de la cadena de lideratge i personal del Procés de Gestió de Recursos Humans.

Metodologia: les persones designades rebran formació aquesta matèria.

Recursos: personal expert en diversitat.

Termini: 2021.

Indicador associat: formació realitzada o no.

diversitat

Objectiu 1

Acció 2

Elaborar el decàleg d'Unió de Mutuas en matèria de diversitat amb l'objectiu d'informar i formar en biaixos inconscients.

Destinatari/destinatàries: plantilla d'Unió de Mutuas.

Metodologia: la Comissió d'Igualtat elaborarà un document, a manera de decàleg o similar, orientat al respecte a la diversitat i a la prevenció de discriminacions. Si es necessària, es comptarà amb col·laboració externa.

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat i Subprocés de Comunicació Interna, Procés de Gestió de Recursos Humans) i, si s'escau, de col·laboració externa, econòmics.

Termini: segon semestre de 2020.

Indicador associat: document realitzat o no.

diversitat

Objectiu 1

Acció 3

Mantindre la col·laboració amb la Red Acoge en matèria de diversitat.

Destinataris/destinatàries: plantilla d'Unió de Mutuas.

Metodologia: la Comissió d'Igualtat s'ocuparà de l'intercanvi d'informació amb la Red Acoge que facilite el foment de la diversitat.

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat).

Termini: vigència del pla.

Indicador associat: nombre de col·laboracions realitzades.

diversitat

Objectiu 1

Acció 3

Crear un mapa d'edat per a la gestió de necessitats futures.

Destinataris/destinatàries: plantilla d'Unió de Mutuas.

Metodologia: el Procés de Gestió de Recursos Humans elaborarà el mapa d'edat de la Mútua per a l'estudi i gestió de necessitats futures.

Recursos: humans (Procés de Gestió de Recursos Humans).

Termini: segon semestre de 2020.

Indicador associat: mapa realitzat o no.

2.3. Mesures

COMUNICACIÓ

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

Per a això, la Comissió d'Igualtat ha utilitzat totes les eines de comunicació interna disponibles en l'organització, facilitant l'accés, a través d'aquestes, a documentació interna i externa en la matèria, i ha habilitat els comptes de correu comisionigualdad@uniondemutuas.es i mediador@uniondemutuas.es, als quals pot dirigir-se qualsevol treballadora o treballador de la Mútua.

Entre els documents accessibles a tot el personal a través de la intranet corporativa es troba la **Guia per a l'ús no sexista del llenguatge i la imatge en Unión de Mutuas**.

A més, com s'ha indicat anteriorment, en tots els centres d'Unión de Mutuas hi ha un punt **PIM** per als qui, pel seu lloc de treball, no els cal ordinador; aquest punt PIM 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 difós el Codi Ètic i de Bon Govern entre els grups d'interès.

D'altra banda, Unión de Mutuas, i en particular la Direcció Gerència de l'organització, està sempre oberta a la promoció de la igualtat i per això participa en diferents fòrums, en jornades dedicades a la igualtat i en taules de responsabilitat social.

comunicació

Objectiu 1
Sensibilitzar i
fomentar la igualtat.

Acció 1

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

Destinatari/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; Subprocés de 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 a mitjans de comunicació interns.

comunicació

Objectiu 1

Acció 2

Difondre externament actuacions destacades realitzades en matèria d'igualtat en Unió de Mutuas.

Destinatari/destinatàries: grups d'interès 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 de RSC, Procés de Gestió de la Innovació i Millora, i Subprocés de Comunicació Externa).

Termini: vigència del pla.

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

comunicació

Objectiu 1

Acció 3

Revisar la *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge i la imatge en Unió de Mutuas*.

Destinatari/destinatàries: grups d'interès 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 de 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: Revisió realitzada o no.

comunicació

Objetiu 1

Acció 4

Col·laborar amb organitzacions externes per al foment de la igualtat.

Destinataris/destinatàries: personal de Unión de Mutuas, grups d'interès externs i societat en general.

Metodologia: col·laboració amb altres organitzacions per a difondre en elles les actuacions realitzades en matèria d'igualtat en l'àmbit de la Mútua i intercanviar bones pràctiques en la matèria.

Recursos: humans (Comissió d'Igualtat; Procés de Gestió de Recursos Humans; Subprocés de RSC, Procés de Gestió de la Innovació i Millora, i Subprocés de Comunicació Externa).

Termini: vigència del pla.

Indicador associat: nombre d'actuacions en matèria d'igualtat difoses.

comunicació

Objetiu 1

Acció 5

Desenvolupar accions commemoratives de dies internacionals relacionats amb la igualtat.

Destinataris/destinatàries: plantilla de Unión de Mutuas i societat en general que accedisca als centres d'Unión de Mutuas els dies internacionals que commemoren aspectes relacionats amb la igualtat.

Metodologia: difusió d'informació i missatges de sensibilització en dies internacionals assenyalats.

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

Termini: vigència del pla.

Indicador associat: nombre d'accions dutes a terme.

3

Seguiment i avaluació del IV Pla d'Igualtat. La Comissió d'Igualtat

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

Està formada per persones de diferents processos, amb representació de diverses categories professionals, de la Direcció i representació sindical. Totes les persones que integren la Comissió d'Igualtat han assumit el compromís de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en Unió de Mutuas, estan capacitades en matèria d'igualtat i compten amb la formació adequada. Forma part de la comissió l'agent d'igualtat de la Mútua.

La Comissió d'Igualtat té les següents **competències**:

- > 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 escau, 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 homes i dones** en l'organització.

- > Gestionar 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 escau, del compte del **Grup de Suport Psicosocial apoyo@uniondemutuas.es**.
- > Assumir competències en matèria d'assetjament en els termes establits en 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 dues vegades l'any per a planificar i programar accions, realitzar el seguiment d'aquestes i els seus indicadors, i avaluar el seu impacte..

La Comissió d'Igualtat manté permanentment informats als treballadors i treballadores d'Unión de Mutuas de l'evolució de les accions en matèria d'igualtat.

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 assetjament psicològic (*mobbing*) quan es dona en el treball. Situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen sobre una altra un conjunt de comportaments caracteritzats per la violència psicològica. Perquè es produïska una situació d'assetjament psicològic és necessari que es done en el treball, que la conducta siga sistemàtica i prolongada en el temps, i que existisca menyscapte 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 produint 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 produint 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 homes i dones per causa dels rols que tradicionalment se'ls han assignat.

ANDROCENTRISME

Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en la qual els homes són el centre i la mesura de totes elles, ocultant i fent 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, obviant l'experiència femenina.

CÀRREGA DE LA PROVA

S'estableix en l'àmbit de la igualtat de tracte entre homes i dones, segons la refundició 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'aquesta discriminació.

CONCILIACIÓ

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

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera «conciliació» i que implica compartir la responsabilitat d'una situació o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions. En l'àmbit domèstic, implica la responsabilitat compartida en la cura de persones dependents i en la realització de tasques domèstiques.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

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

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

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

DIVERSITAT

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

EMPODERAMENT

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

EQUITAT ENTRE HOMES I DONES

Imparcialitat en el tracte a homes i dones. Pot tractar-se 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 reproduceix 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 a 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 cobreixen les necessitats personals. En aquest espai és on s'ha col·locat tradicionalment a les dones.

ESPAI PRIVAT

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

ESPAI PÚBLIC

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

GÈNERE

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

IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

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

INDEMNITAT ENFRONT DE REPRESÀLIES

Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska a una persona a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

PATRIARCAT

Literalment significa "govern dels pares", però les interpretacions crítiques des del feminisme es refereixen a ell com un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones que ha anat adoptant diferents 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 homes, modificat pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació:

“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 en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

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

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.

- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar aquest en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

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

4. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el esmentat registre.

6. Reglamentàriament es desenvoluparà el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seua constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.”

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Implica prendre en consideració i parar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit.

SEXISME

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

SOSTRE DE VIDRE

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

TREBALL D'IGUAL VALOR

Un treball té igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

TRANSVERSALITAT

Suposa integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i homes de cara a promoure la igualtat, tenint en compte, des de la fase de planificació de polítiques i mesures, els seus efectes en les situacions respectives de les unes i els altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen. Amb freqüència es denomina *mainstreaming*.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

La violència de gènere va ser reconeguda per les Nacions Unides en 1980 com el crim encobert més freqüent del món. La Declaració de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra les dones defineix aquesta violència com "tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugui tindre com a resultat un mal o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, incloent les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeix en la vida pública com a privada".

