



PLAN de IGUALDAD

de Unión de Mutuas

2022-2026



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

1. CARTA DE PRESENTACIÓN
2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y PLANES ANTERIORES
 - 2.1. Compromiso con la igualdad
 - 2.2. Planes anteriores
3. SUJETOS LEGITIMADOS Y PARTES SUSCRIPTORAS DE LA ADAPTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL
5. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA
6. VI PLAN DE IGUALDAD DE UNIÓN DE MUTUAS 2022-2026
 - 6.1. Introducción
 - 6.2. Medidas
 - 6.2.1. Empleo
 - 6.2.2. Clasificación y promoción profesional
 - 6.2.3. Formación y sensibilización
 - 6.2.4. Retribuciones
 - 6.2.5. Conciliación y corresponsabilidad
 - 6.2.6. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
 - 6.2.7. Prevención de la violencia de género
 - 6.2.8. Comunicación
7. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN. LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN, Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS
10. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD
11. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO
12. ANEXOS
 - 12.1. Cronograma de acciones
 - 12.2. Glosario

1

Carta de presentación

Presentamos este nuevo plan de igualdad con gran satisfacción e ilusión.

Satisfacción por estar al frente de una empresa que ha apostado, desde un principio, por la igualdad, y que desde hace años viene cuidando todos los aspectos que inciden en ella, en especial lo que se refiere a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a la corresponsabilidad, esencial para que la igualdad sea efectiva.

Satisfacción porque esta apuesta tiene en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Unión de Mutuas una valiosa aliada, ya que su empeño a lo largo de estos años por la mejora de la igualdad ha sido clave para ello.

Y satisfacción porque el resultado de esta apuesta por la igualdad queda patente en el reconocimiento interno y externo a nuestra labor.

Al mismo tiempo, presentamos con ilusión este *Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2022-2026* porque evidencia que en Unión de Mutuas no nos conformamos con mantener una situación igualitaria, sino que queremos seguir progresando, y las mejoras siempre deben acometerse con entusiasmo.

En Unión de Mutuas somos conscientes de que aún queda camino por recorrer para alcanzar una sociedad igualitaria: la realidad muestra un mundo todavía lejos de la igualdad, con unos datos de violencia de género estremecedores. Tenemos que apostar por los Objetivos de Desarrollo Sostenible para que esta realidad cambie. El nuevo plan de igualdad de Unión de Mutuas es un granito más de arena para construir este nuevo mundo, para que no dejemos a nadie atrás.

Comité de Dirección

2

Compromiso con la igualdad y planes anteriores

2.1. Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

El compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en Unión de Mutuas desde un principio, tanto en las relaciones entre las personas que la 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...

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 de oportunidades entre mujeres y hombres 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 de oportunidades entre mujeres y hombres 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 personal, familiar y laboral**.
- > **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 platilla 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 la Comisión de Cumplimiento; en lo que se refiere a sus valores, con el Comité de Ética y, en el ámbito específico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la **Mesa Negociadora** y la **Comisión de Seguimiento (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 de oportunidades entre mujeres y hombres 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), y también con la participación en el proyecto europeo **Men in Care** (2019-2022), cuyo objetivo es mejorar las condiciones del lugar de trabajo para promover que los hombres asuman roles de cuidado.

El compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 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 Castelló** 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 de oportunidades entre mujeres y hombres 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 de oportunidades entre mujeres y hombres 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**.

2.2. 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 Castelló; 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 Seguimiento** (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 de oportunidades entre mujeres y hombres 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 Seguimiento 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 Seguimiento 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 Seguimiento “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 Seguimiento 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 de oportunidades entre mujeres y hombres 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



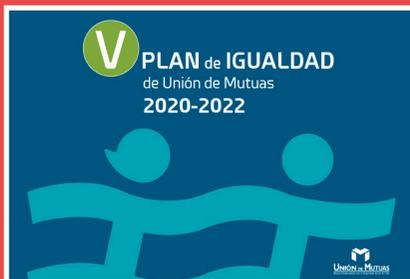
los primeros planes, la Generalitat Valenciana concedió a este plan el visado de igualdad y el derecho al uso del sello “Fent empresa. Iguals en oportunitats”.

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 Seguimiento, 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 supusieron 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.



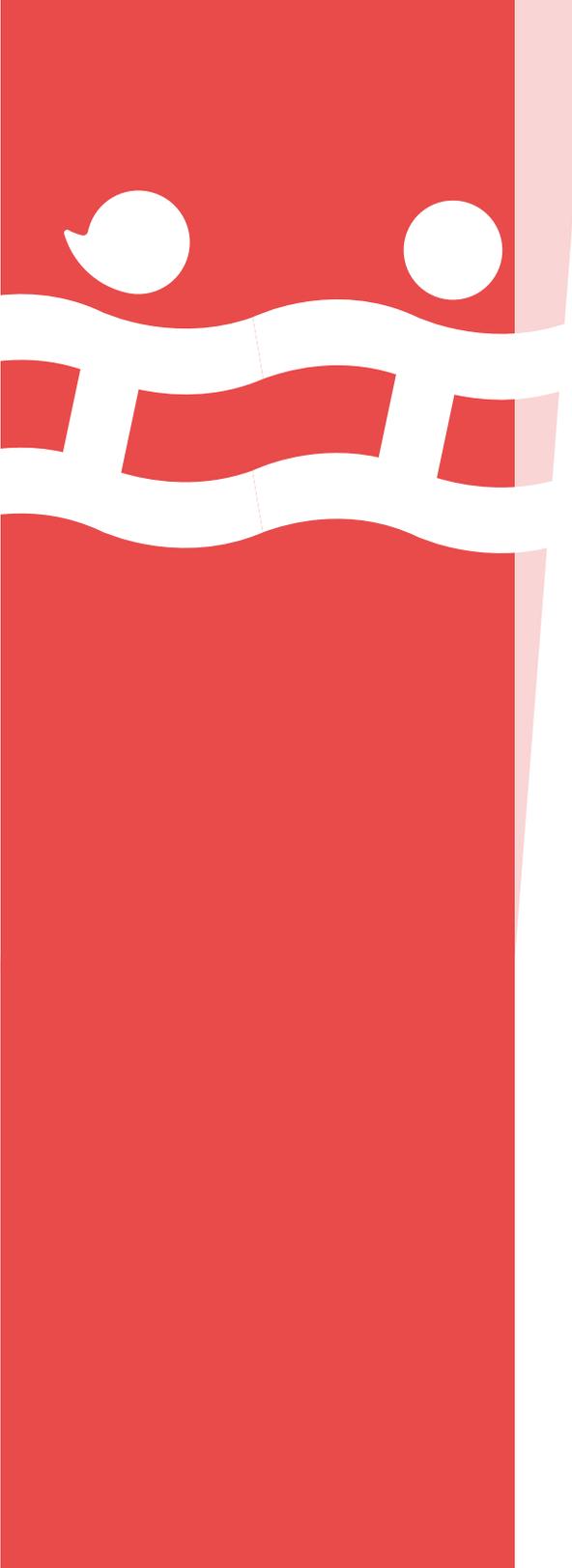
Con este cuarto plan de igualdad, se mantuvieron los reconocimientos antes mencionados (distintivo “Igualdad en la Empresa” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y visado y sello “Fent empresa. Iguals en oportunitats” de la Generalitat Valenciana).

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 Castelló 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.

El punto de partida del *V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022* fue la evaluación del anterior por el Gabinete Técnico en Género, Diversidad y Políticas de Igualdad de la UGT-PV. Esta evaluación concluyó, una vez más, destacando el cumplimiento del plan y su grado de eficacia y eficiencia, y proponiendo algunas mejoras. Sus conclusiones fueron estudiadas por la Comisión de Seguimiento, que también realizó una nueva labor de *benchmarking* y analizó los resultados de la encuesta de opinión de 2018 y la encuesta de riesgos psicosociales de 2019. Con esta información, la comisión elaboró el plan y lo sometió a su aprobación por la Dirección y el Comité de Empresa.



El **V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022** se presentó en marzo de 2020, recién declarada la pandemia, sin que entonces pudiera sospecharse lo importantes que iban a ser los siguientes días para la gestión de personas y la adaptación a la nueva realidad surgida de la pandemia.

Entre las acciones del quinto plan destacan la elaboración de un calendario de sensibilización (interno y externo) en materias como la corresponsabilidad y la educación en igualdad de oportunidades; el apoyo a las víctimas de violencia de género con un minuto de silencio en diferentes sedes de Unión de Mutuas; la formación a parte de la cadena de liderazgo a través de un curso on line del Ministerio de Igualdad; la participación de la agente de Igualdad en el equipo de Empresa Saludable; la difusión de información relativa a los cuidados de la salud de la mujer después del embarazo y de recomendaciones a ambos progenitores para la reincorporación al puesto de trabajo tras el nacimiento de su hija o hijo... El **V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022** obtuvo en 2020 el **premio igualdad de los Premios Faro Port Castelló**.

Durante el primer año de vigencia del nuevo plan se publicaron el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambos decretos exigían una adaptación del plan de Unión de Mutuas a su articulado, adaptación llevada en 2022 por una Mesa Negociadora.

3

Sujetos legitimados y partes suscriptoras de la adaptación del plan de igualdad

En fecha 1 de diciembre de 2022 se constituyó la Mesa Negociadora para la adaptación del *Plan de Igualdad*, incluido su *Diagnóstico de Situación* previo. La **Mesa Negociadora está formada por una parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras** con los siguientes integrantes como miembros del comité de empresa:

- Nuria Ramírez Aguilar (UGT)
- Reyes Mulet Cabero (UGT)
- Manolo Vidal Sebastiá (UGT)
- Marc Oriol Cabanell (UGT) como delegado de personal

Al contar con centros de trabajo que no disponen de representación sindical, se invitó a los sindicatos en aquellos centros donde no existe dicha representación a participar, recibiendo contestación de la Federación de UGT Servicios Públicos, que designó a Dña. Ana Isabel Civera Percha como persona que representa a esta federación en la negociación del *Plan de Igualdad* de Unión de Mutuas. Por parte del otro sindicato mayoritario del sector, CC. OO., no se obtuvo contestación en el plazo máximo indicado, por lo que no formó parte de la Mesa Negociadora.

Por parte de la **representación de la empresa**, formaban parte de la Mesa Negociadora:

- Fernando Valle Ramírez
- Helena García Gil
- Mar Mateu Hernani
- Trinitario Royo Gascón
- Mariela Salazar Paliza

La mesa se constituyó con un total de cinco integrantes por cada parte y se ocupó de la negociación y elaboración del plan, del informe de diagnóstico previo, de la identificación de las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres prioritarias y la definición de indicadores, y de impulsar el actual plan y remitirlo a la autoridad laboral.

La presente adaptación del *Plan de Igualdad* es fruto de las negociaciones mantenidas entre las partes que han conformado la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora para la adaptación del *Plan de Igualdad* ha conocido, analizado y aprobado, de forma conjunta, el *Diagnóstico de Situación*, y posteriormente ha negociado y ha aprobado la presente adaptación del *Plan de Igualdad*.

4

Ámbito de aplicación personal y territorial

La presente adaptación del *Plan de Igualdad* será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Unión de Mutuas, con independencia del nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional y será de aplicación igualmente, con independencia de la dispersión geográfica, en todos los centros de trabajo, presentes o futuros, de Unión de Mutuas.

5

Entrada en vigor y periodo de vigencia

El *Plan de Igualdad* entra en vigor en la fecha de su firma, y se extenderá por un **periodo de 4 años**.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia, se iniciarán los trámites para la implantación de un nuevo plan de igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la Mutua en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la Mutua o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

6

Plan de Igualdad

El *VI Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2022-2026* presenta las siguientes características:

- > Su aprobación por la **Mesa Negociadora**.
- > Su seguimiento por la **Comisión de Seguimiento**.
- > Su **objetivo, ámbito de aplicación, vigencia y medios** para su implementación.
- > 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 de oportunidades entre mujeres y hombres 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.

Es de destacar que este nuevo plan no incluye un área de diversidad, como los dos planes anteriores. El motivo de esta exclusión es que Unión de Mutuas ha considerado que la diversidad merecía un plan propio. Ambos planes, el de igualdad y el de diversidad, se complementan mutuamente.

6.1. Objetivos generales y aplicación

El objetivo del *VI Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2022-2026* 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.

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.

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.

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 de oportunidades entre mujeres y hombres y la responsabilidad de la organización en relación con la implementación del plan se instrumentan a través la Mesa Negociadora y la Comisión de Seguimiento.

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

6.2. Medidas

6.2.1. 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 Seguimiento, 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, diferentes personas del proceso forman parte de la Comisión de Seguimiento , como la agente de igualdad; también cuenta con una persona en la Comisión de Diversidad.

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.

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

Metodología: organización y desarrollo del curso.

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

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: informe de formación impartida.

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 Seguimiento y Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: del 1 de enero de 2025 al 11 de diciembre de 2026.

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 Seguimiento y Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: vigencia del plan.

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

Presencia equilibrada
de ambos sexos en
todas las categorías
profesionales

6.2.1. 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, en la cadena de liderazgo y en el Comité de Empresa.

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, hay nueve mujeres, entre ellas, la representante del personal de Unión de Mutuas, lo que supone un 45% del total de miembros de este órgano. Ello supone un aumento considerable desde 2009, cuando el porcentaje de mujeres en la Junta Directiva era del 10%, lo que evidencia, también, la labor de concienciación que la Mutua ha realizado en este ámbito.

Para facilitar la promoción en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, dos de las principales herramientas usadas son **la formación**, 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.

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 Seguimiento y Proceso de Gestión de Recursos Humanos) y económicos (planes de formación).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: informe de formación impartida.

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, promocionar la incorporación al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Seguimiento 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 Seguimiento, Proceso de Gestión de Recursos Humanos y Proceso de Gestión de Sistemas de Información).

Plazo: vigencia del plan.

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

Desarrollo de las
habilidades y
capacidades de toda
la plantilla

6.2.3. 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.

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**, que ha ido cogiendo impulso para servir no solo como repositorio de documentación, como antes, sino también como revista interna que gana en actualidad y cercanía, 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 de oportunidades entre mujeres y hombres en los últimos años.

¹ Las 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 Seguimiento de los cursos realizados.

Recursos: humanos (Comisión de Seguimiento 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 Seguimiento 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 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 Seguimiento) y económicos.

Plazo: del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024.

Indicador asociado: informe sobre agentes de igualdad formados.

Conseguir un sistema retributivo que retribuya de igual modo el trabajo de igual valor con independencia del sexo de la persona

6.2.4. Retribuciones

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 **cumplir con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, y evitar que se produzcan discriminaciones, Unión de Mutuas realiza un seguimiento mediante el registro salarial y la auditoría retributiva anualmente.

A pesar de que la auditoría salarial realizada se desprende que no existen diferencias iguales o superiores al 25% en ninguno de los colectivos en Unión de Mutuas, se pretende realizar un análisis de las retribuciones al objeto de determinar las causas de posibles desigualdades retributivas entre hombres y mujeres.

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", desde el año 2015.

retribuciones

Objetivo 1

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

Acción 1

Realizar un análisis de las retribuciones de determinados colectivos al objeto de determinar casusas de posibles desigualdades retributivas entre hombres y mujeres. Los colectivos analizados serán aquellos en lo que pueda existir una diferencia superior al 10%.

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 Seguimiento del registro salarial.

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

Plazo: del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

Indicadores asociados: informe de análisis de brecha salarial por colectivo.

6.2.5. 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 el año 2020, en la última encuesta de opinión realizada, se alcanzó un índice del 89% de satisfacción y un 72% de 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 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.

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 las 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 Seguimiento; Subproceso de Comunicación Interna; 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 Seguimiento 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 Seguimiento).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: informe sobre las actualizaciones realizadas.

6.2.6. 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)** 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 Seguimiento 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; la incorporación de la agente de igualdad al equipo de gestión de "Empresa Saludable"; la introducción, en los reconocimientos de empresa, de análisis de PSA para los hombres y de vitamina D para las mujeres; la publicación de recomendaciones para la vuelta al trabajo de las personas progenitoras tras haber tenido un hijo o hija...

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

Realizar formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que las personas de Unión de Mutuas que forman parte de los servicios de prevención propios incorporen la perspectiva de género en sus procedimientos.

Destinatarios/destinatarias: cadena de liderazgo y personal del Servicio de Prevención Propio.

Metodología: organización y desarrollo del curso.

Recursos: humanos (Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención Propio) y económicos (planes de formación).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: informe sobre la formación impartida.

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).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: informe sobre las encuestas realizadas.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 2

Acción 3

Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: implementación de un plan con perspectiva de género en la evaluación de riesgos.

Recursos: humanos (Servicio de Prevención Propio).

Plazo: del 12 de diciembre de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

Indicador asociado: adaptación de las evaluaciones de riesgos.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 2

Acción 4

Adaptación y difusión del protocolo de acoso de Unión de Mutuas a las novedades legislativas (Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: revisión del protocolo vigente.

Recursos: humanos (Servicio de Prevención Propio, Gestión Jurídica y Recursos Humanos).

Plazo: del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

Indicador asociado: documento actualizado del protocolo.

6.2.7. 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 Seguimiento 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**.

Con la firma de un convenio entre Unión de Mutuas y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Unión de Mutuas se adhirió a la **Red de Empresas por una Sociedad Libre de la Violencia de Género**, creada por dicho ministerio y formada por empresas que sirven de altavoz para sensibilizar en materia de violencia de género. También Unión de Mutuas firmó el **Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista**, formado 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.

prevencción 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 de Unión de Mutuas, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, una reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario tal y como recoge el artículo 96.1 (Protección de las víctimas de violencia de género) del convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social vigente.

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: informe del número de personas que se han acogido a esta medida.

prevencción de la violencia de género

Objetivo 1

Acción 2

Conceder a las víctimas de violencia de género una ayuda económica con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tal y como recoge el artículo 96.2 (Protección de las víctimas de violencia de género) del convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social vigente.

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: informe del número de personas que se han acogido a esta medida.

prevención de la violencia de género

Objetivo 1

Acción 3

Las víctimas de violencia de género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos que se deriven de su situación, tal y como marca el artículo 96.6 (Protección de las víctimas de violencia de género) del convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social vigente

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: informe del 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.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Seguimiento 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 Seguimiento; Subproceso de Comunicación Interna; 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.

6.2.8. 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 Seguimiento 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 acceder 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 y también está abierta a las aportaciones que, tanto interna como externamente, puedan surgir en materia de igualdad.

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 Seguimiento; Subproceso de Comunicación Interna; Subproceso de Comunicación Externa; Subproceso de RSC, 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 Seguimiento; Subproceso de RSC 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 Seguimiento; Subproceso de RSC y Subproceso de Comunicación Externa).

Plazo: desde el 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024.

Indicador asociado: documento revisado.

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 Seguimiento; Proceso de Gestión de Recursos Humanos; Subproceso de RSC y Subproceso de Comunicación Externa).

Plazo: vigencia del plan.

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

comunicación

Objetivo 1

Acción 5

Realizar 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.

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 Seguimiento; Subproceso de Comunicación Interna y Subproceso de Comunicación Externa).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de acciones llevadas a cabo.

7

Medidas y recursos para la puesta en marcha del plan de igualdad

Para la **implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del plan de igualdad**, Unión de Mutuas seguirá dotándose de las instalaciones, equipos y medios y de los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas del mismo, tal y como se recoge en el apartado de recursos de cada medida anteriormente descrita.

8

Comisión de seguimiento

Como se ha indicado anteriormente, a partir de la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, además de la Comisión de Seguimiento ocupa un lugar destacado en relación con el *Plan de igualdad* la **Mesa Negociadora**. Recordamos que la Mesa Negociadora del sexto plan delegó en la Comisión de Seguimiento el seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica de las acciones previstas en aquel, delegación recogida en acta. La Mesa Negociadora está formada por personas de diferentes categorías profesionales, de la Dirección y representación sindical.

Todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento han asumido el compromiso de **garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Unión de Mutuas**.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento del *Plan de igualdad* son las siguientes:

Por parte de la empresa:

- Teresa Blasco Pesudo,
- Mar Mateu Hernani y
- Helena García Gil.

Por parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Nuria Ramírez Aguilar (UGT),

- Marc Oriol Cabanell (UGT) y
- Ana Isabel Civera Percha, como persona que representa a la Federación de UGT Servicios Públicos en la Negociación del *Plan de igualdad* de Unión de Mutuas. Por parte del otro sindicato mayoritario del sector, CC. OO., no se obtuvo contestación en el plazo máximo indicado para ello por lo que no han formado parte de la Mesa Negociadora.

Las **personas** que formen parte de la **Comisión de Seguimiento** deberán:

- > Estar **sensibilizadas** para que la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad.
- > Estar **capacitadas** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, contando con la **formación adecuada**.
- > No estar condenadas por sentencia judicial firme en casos de acoso o discriminación, ni expedientadas o sancionadas por la empresa por estos motivos.

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es impulsar la implantación del *Plan de igualdad* en Unión de Mutuas y realizar las **acciones de información y sensibilización a la plantilla** sobre la existencia y efectos del mismo.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el *Plan de igualdad* se centran en:

- Seguimiento del **grado de ejecución y cumplimiento** de las medidas.
- Seguimiento de la **aplicación efectiva** de las medidas establecidas.
- Seguimiento de la consecución de los **objetivos propuestos** en el *Plan de igualdad* y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Participación y asesoramiento en la forma de **adopción de las medidas e interpretación** del *Plan de igualdad*.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la **aplicación e interpretación** del *Plan de igualdad*.
- 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*.
- **Evaluar** de forma periódica la gestión del *Plan de igualdad*, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de

que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

- Analizar la adecuación de los recursos, **metodologías y procedimientos puestos en marcha** en el desarrollo del plan.
- Elaboración de los **informes** correspondientes a las evaluaciones intermedias y final del *Plan de igualdad*, así como de otras que pudieran ser acordadas por la Comisión de Seguimiento, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Mutua, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- 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**.

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

El cargo de miembro de la Comisión de Seguimiento es gratuito, sin perjuicio de los gastos en que se pudiera incurrir por formación, desplazamientos o cualquier otra razón, que serán asumidos por Unión de Mutuas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, como **mínimo dos veces al año para planificar y programar anualmente** las acciones a llevar a cabo, realizar su seguimiento y evaluar su impacto. La Comisión de Seguimiento podrá reunirse, con carácter extraordinario, a petición de una de las partes.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento serán convocados con, al menos, 7 días naturales a la fecha de celebración de la correspondiente reunión.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del *Plan de igualdad*.

La Comisión de Seguimiento podrá acordar la creación de **grupos de trabajo** para **abordar materias concretas** y realizar propuestas específicas.

9

Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente *Plan de Igualdad* quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión de Seguimiento, se podrán **redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar** alguna de las medidas originales del *Plan de Igualdad* y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas en el *Plan de Igualdad*.

En todo caso, el presente *Plan de Igualdad* será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de Unión de Mutuas.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el *Diagnóstico de Situación*.

En el caso de que la revisión del *Plan de Igualdad* resulte necesaria, también se procederá a la actualización del *Diagnóstico de Situación* y en su caso, de las medidas del *Plan de Igualdad* si fuese necesario.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

10

Registro del plan de igualdad

Este *Plan de Igualdad* será objeto de la oportuna **inscripción en el registro público habilitado al efecto**, para su depósito y publicidad, habilitándose al Proceso de Gestión de Recursos Humanos de Unión de Mutuas para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

11

Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

En el marco del *Plan de Igualdad*, la Comisión Negociadora también ha acordado la aprobación del vigente ***Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo***.

En el mismo consta el compromiso de Unión de Mutuas de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo. También se articula el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender estas situaciones y la aplicación, en su caso, del correspondiente régimen disciplinario.

El *Protocolo de actuación* podrá ser objeto de depósito conforme al artículo 12 del Real Decreto 901/2020.

12

1. Anexo:

Cronograma acciones VI Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2022-2026

Área	N.º	Nombre acción	Fecha inicio	Fecha fin
Empleo	1	Realizar formación en materia de captación, selección y contratación, con perspectiva de género destinada a RR. HH. y cadena de liderazgo	12/12/22	11/12/26
	2	Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas de nueva incorporación	01/01/25	11/12/26
	3	A igualdad de méritos y capacidad, contratar al sexo menos representado	12/12/22	11/12/26
Clasificación y promoción profesional	4	Realizar formación en materia de evaluación del desempeño con perspectiva de género destinada a personal designado	12/12/22	11/12/26
	5	A igualdad de méritos y capacidad, promocionar al sexo menos representado en la cadena de liderazgo	12/12/22	11/12/26
Formación	6	Realizar los cursos de formación, siempre que sea posible, dentro del horario laboral	12/12/22	11/12/26
	7	Uso de las herramientas de comunicación interna para formación y sensibilización en igualdad	12/12/22	11/12/26
	8	Formar agentes de igualdad	01/01/24	31/12/24
Retribuciones	9	Análisis resultados auditoría retributiva	01/01/23	31/12/23
Conciliación y corresponsabilidad	10	Sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad con las herramientas de comunicación interna	12/12/22	11/12/26
	11	Mantener actualizadas las medidas de conciliación y corresponsabilidad	12/12/22	11/12/26

Área	Nº	Nombre acción	Fecha inicio	Fecha Fin
Salud laboral y prevención de riesgos	12	Formación en materia de igualdad de oportunidades para el Servicio de Prevención Propio	12/12/22	11/12/26
	13	Conocer la opinión de la plantilla sobre su situación laboral (Encuesta de opinión y Encuesta de riesgo psicosocial)	12/12/22	11/12/26
	14	Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos	12/12/22	31/12/23
	15	Adaptación y difusión del Protocolo de acoso a las novedades legislativas (15/2022, de 12 de julio y 10/2022, de 6 de septiembre)	01/01/23	31/12/23
Prevención de la violencia de género	16	Reducción jornada laboral víctimas de violencia de género	12/12/22	11/12/26
	17	Solicitud ayuda económica víctimas de violencia de género	12/12/22	11/12/26
	18	Solicitud permiso retribuido víctimas de violencia de género para llevar a cabo los trámites y procedimientos	12/12/22	11/12/26
	19	Uso de las herramientas de comunicación interna para sensibilizar en materia de violencia de género	12/12/22	11/12/26
Comunicación	20	Difundir internamente las actuaciones realizadas en materia de igualdad	12/12/22	12/12/26
	21	Difundir externamente las actuaciones realizadas en materia de igualdad	12/12/22	11/12/26
	22	Revisar la Guía para el uso no sexista del lenguaje y la imagen	01/01/24	31/12/24
	23	Colaborar con organizaciones externas para el fomento de la igualdad de oportunidades	12/12/22	11/12/26
	24	Desarrollar acciones conmemorativas de días internacionales relacionados con la igualdad de oportunidades	12/12/22	11/12/26

12

2. 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, incluyendo 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 llevada a cabo 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.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de los recursos de que dispone la empresa para plantear el cambio.

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".

