



# Plan de Igualdad de Oportunidades

## MC MUTUAL

Departamento Proyectos Corporativos RR.HH. y Comunicación Interna

Última revisión: abril 2014



## ÍNDICE

1. ¿QUÉ ES EL PLAN DE IGUALDAD?.....	3
2. ORIGEN Y FINAL DEL PLAN .....	5
3. ¿QUÉ IMPLICA EL PLAN DE IGUALDAD EN MC MUTUAL? .....	6
4. ÁREAS Y ACCIONES DEL PLAN .....	7
4.1. Perfil del equipo humano.....	8
4.2. Selección.....	9
4.3. Promoción .....	10
4.4. Relaciones Laborales.....	11
4.5. Formación .....	12
4.6. Conciliación.....	13
4.7. Comunicación .....	14
4.8. Salud .....	15
5. VALORACIÓN GLOBAL DEL EQUIPO HUMANO SOBRE EL TRATO EN MC MUTUAL. ....	17
6. RESUMEN RETOS DE FUTURO .....	18



## 1. ¿QUÉ ES EL PLAN DE IGUALDAD?

Son una serie de medidas que dan respuesta a algunas de las políticas de RR.HH. en las áreas de selección, promoción, relaciones laborales, salud, formación, comunicación y conciliación.

Se trata de medidas sistemáticas y ordenadas cuyo fin último es:

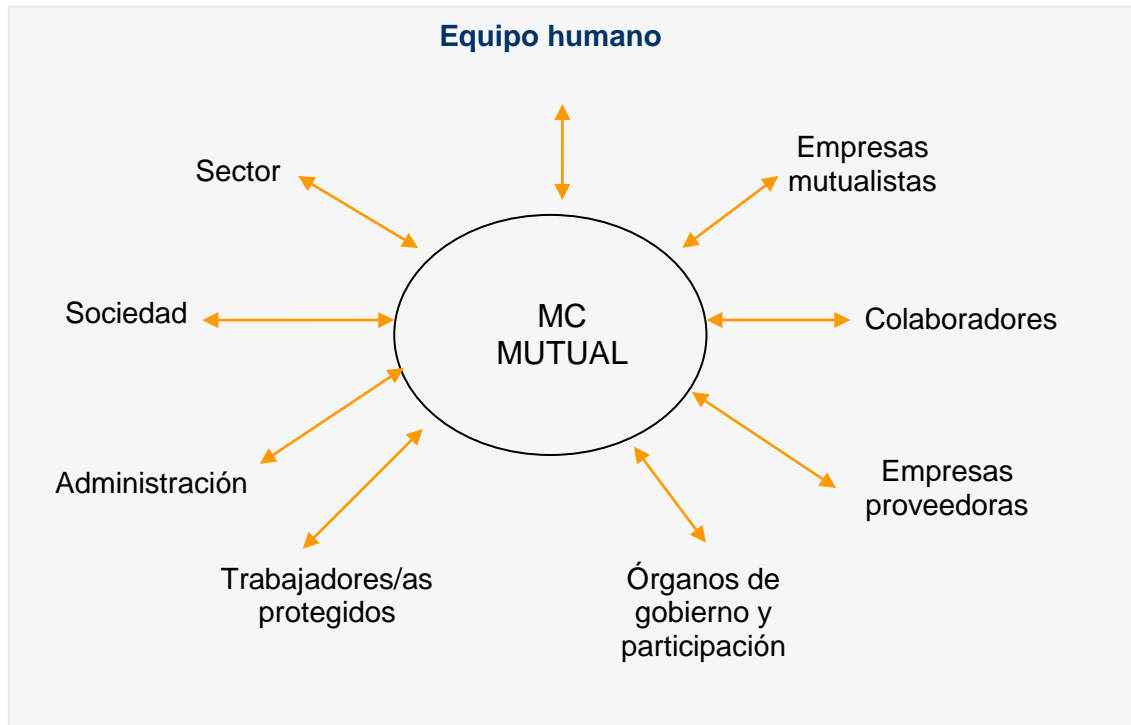
- 1) Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre todos los miembros de la organización.
- 2) Evitar prácticas discriminatorias.

Aunque con ellas también se persiguen otros objetivos tales como:

- Mejorar las habilidades de liderazgo.
- Fomentar el compromiso del equipo humano.
- Potenciar la reputación de empresa.

En MC MUTUAL trabajamos de forma responsable, por lo que todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad forman parte de nuestro modo de actuar como empresa socialmente responsable.

Y, en este sentido, desde la posición de RR.HH., el Plan de Igualdad se ha concebido para nuestro principal grupo de interés, que es el equipo de profesionales de MC MUTUAL. De todos modos, cualquier iniciativa dirigida a dicho grupo tiene también impacto indirecto en el resto de grupos de interés propios de la organización, actuando como elemento facilitador o tractor en todos ellos.



El Plan de Igualdad de MC MUTUAL está pensado y diseñado de manera coherente con el modelo teórico de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) que nosotros adoptamos como modelo a seguir, ya que abarca todos los puntos que consideramos clave, tales como políticas de flexibilidad y apoyo profesional, liderazgo, comunicación, etc.

Asimismo, el plan en su conjunto responde adecuadamente a los requerimientos del modelo de calidad EFQM.



## 2. ORIGEN Y FINAL DEL PLAN

Un recorrido por los momentos clave que han supuesto un punto de inflexión en el Plan de Igualdad:

- En 2004** Aparece la inquietud e interés en RR.HH. de ofrecer propuestas de conciliación al conjunto del equipo humano. Para ello se constituyó un equipo interdisciplinar denominado Tándem, para que estudiara propuestas viables.
- En 2006** Elaboración de nuestro Plan de Igualdad, obteniendo la acreditación Óptima, con el consiguiente compromiso público con la igualdad de oportunidades.
- En este momento el equipo Tándem evoluciona y adopta el nombre de equipo Impulsor Óptima.
- En 2007** Publicación de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que nos permite reforzar algunos aspectos del plan y evolucionar en otros, incorporando nuevas iniciativas. Nos enriquecen también todas las ideas y conceptos que surgen en torno a la RSE.
- En 2008** Formulación del nuevo plan estratégico de MC MUTUAL 2008-2011, donde la RSE se perfila como una línea estratégica que se integra con el resto de líneas y que aglutina todo lo relativo a la igualdad de oportunidades.
- De 2008 en adelante...** En MC MUTUAL entendemos que partimos de un único Plan de Igualdad y que dicho plan no se agota, sino que con el tiempo se consolidan y enriquecen las buenas prácticas a la vez que se van incorporando nuevas iniciativas. Por consiguiente, sí hay un origen, pero no un final en esta materia, ya que el plan debe ir adaptándose a las necesidades y requerimientos de cada momento.
- Anualmente, elaboramos una memoria de resultados del Plan de Igualdad que se difunde a todo el equipo humano.



### 3. ¿QUÉ IMPLICA EL PLAN DE IGUALDAD EN MC MUTUAL?

- Como punto de partida haber realizado un diagnóstico previo de la situación, a partir del cual detectamos los puntos de mejora y los temas prioritarios a encauzar. En MC MUTUAL realizamos el diagnóstico en 2005.
- Recuperamos las prácticas responsables que ya llevábamos a cabo en la organización y las englobamos dentro del nuevo marco de actuación del plan.
- Pensamos y diseñamos nuevas acciones para alcanzar los objetivos, pero siempre acordados con el estilo y cultura de nuestra organización y con el *tempo* que precisamos para asumir cambios de carácter cultural.
- Establecimos un calendario para el desarrollo e implantación de nuevas acciones, las personas responsables y los equipos implicados.
- Estudiamos posibles indicadores o maneras de medir el resultado de las iniciativas (lo que no se mide, no se hace).
- Buscamos el compromiso de la Dirección en el proyecto.
- Contamos con la colaboración e implicación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. En 2004 el Comité de Central ya presentó a la empresa una propuesta de conciliación laboral y familiar que, por su repercusión a todo el personal se trasladó al Comité Intercentros. Parte de los puntos que allí se proponían fueron integrados dentro del plan de igualdad a través del cual se consiguió el reconocimiento Óptima.
- Formamos un equipo de trabajo focalizado en impulsar nuevas propuestas en este ámbito.
- Constituimos una comisión de seguimiento de carácter paritario entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Pretendemos que sea una materia transversal que impacte en todos los programas de RR.HH. y en toda la organización en general.



## 4. ÁREAS Y ACCIONES DEL PLAN

El Plan de Igualdad está detallado en áreas concretas de actuación y, dentro de cada área, se especifican las acciones llevadas a cabo, la fecha de implantación y los indicadores o resultados que analizamos para llevar a cabo el seguimiento de las iniciativas.

En la mayoría de las acciones figura una única fecha de implantación, sin embargo, cabe considerar que gran parte de dichas acciones tienen un carácter progresivo y de continuidad a lo largo del tiempo. Por tanto, son acciones sobre las que se reportan resultados según frecuencia establecida (anual o bienal).

El plan contempla acciones implantadas y acciones de futuro (indicadas en color azul).

Las áreas son:

Perfil Equipo Humano

Selección

Promoción

Relaciones Laborales

Formación

Conciliación

Comunicación

Salud



#### 4.1. Perfil del equipo humano

En MC MUTUAL queremos que nuestro equipo humano sea plural, para una mejor capacidad de respuesta a la sociedad; un equipo que a la hora de trabajar reúna la variedad de visiones, competencias y sensibilidades para, así, poder ganar en legitimidad ante nuestros grupos de interés.

Consideramos que con el conjunto de iniciativas contempladas en el plan alcanzaremos la diversidad en cuanto a sexo, con un número equitativo de hombres y mujeres en las diferentes áreas funcionales y llegaremos a matizar las tendencias de feminización o masculinización de determinadas áreas. Prevedemos progresar en este objetivo a través del desarrollo del plan concreto y de la instauración paulatina de la cultura de la diversidad, sin necesidad de llevar a cabo acciones positivas expresas.

De todos modos, algunas de las diferencias que observamos en MC MUTUAL, no tienen un origen discriminatorio, por lo que entendemos que ante estas situaciones no debemos hacer ningún tipo de intervención.

Acciones área Perfil Equipo Humano	Año	Indicadores
EH.01- Diferenciar estadísticas por sexo.	2006	% M y H en general
		% M y H por zonas
		Distribución H por zona
		Distribución M por zona
		% H y M por tramos de edad
		% M y H, por tramos generacionales (veteranos, <i>baby boom</i> , generación X, generación Y)
		% M y H por unidades funcionales
		% M y H por colectivo profesional y por puesto
		EH.02- Analizar la evolución de personas con discapacidad en la plantilla.
2013	Nº personas con discapacidad en prácticas	
EH.03- Incluir en la encuesta de los proveedores de Compras diferentes cláusulas sociales (sobre CEE).	2011	



## 4.2. Selección

En el área de Selección, nos proponemos conseguir que todos los procesos de selección, desde el inicio hasta el cierre y por parte de todas las personas que intervengan, se realicen bajo parámetros estrictamente profesionales.

Han de ser procesos transparentes, con requerimientos claros, con una comunicación adecuada en todos los sentidos, que se lleven a cabo de forma ética y con el objetivo último de incorporar a los profesionales más óptimos en cada momento, sin entrar a valorar aspectos como sexo, estado civil, edad, nacionalidad, orientación sexual, raza, religión o discapacidad que no impida el correcto desempeño de las funciones del puesto.

Acciones área de Selección	Año	Indicadores
SE.01- Denominar de forma integradora los enunciados de los puestos.	2006	Relación de denominación de puestos.
SE.02- Establecer requisitos no discriminatorios.	2006	Relación de requisitos.
SE.03- Publicar imágenes no discriminatorias ni estereotipadas.	2006	Relación de imágenes utilizadas en los anuncios de selección.
SE.04- Publicar los anuncios de selección junto al anagrama de empresa Óptima. (caducado)	2006	Nº de anuncios en prensa publicados con anagrama/ nº anuncios en colegios/ nº anuncios online.
SE.05- Dar a conocer a los proveedores externos de selección nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.	2006	Número de proveedores a los que se les ha enviado carta informativa. Modelo de comunicación o carta empleada.
SE.06- Incorporar en la encuesta de satisfacción para personas participantes en los procesos de selección, ítems para corroborar que no se les han realizado preguntas que atenten contra su intimidad.	2010	Resultados de la encuesta.
SE.07- Elaborar un documento de compromiso para que lo firmen los proveedores de selección, conforme emplearán criterios de igualdad de oportunidades en su relación con MC Mutual.	2010	Número de documentos firmados.
SE.08- Solicitar la nueva acreditación de planes de igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.	2010	Desestimada por sanción grave en materia social.
SE. 09- Realizar acción de sensibilización para líderes para que actúen siguiendo criterios de igualdad de oportunidades.	2012	% participación y media de satisfacción



### 4.3. Promoción

En el área de Promoción, nos proponemos conseguir que todas las personas de MC MUTUAL tengan la posibilidad de optar a aquellas posiciones que se oferten y para las que reúnan los requerimientos solicitados, sin entrar a valorar aspectos como sexo, estado civil, edad, nacionalidad, orientación sexual, raza, religión o discapacidad que no impida el correcto desempeño de las funciones del puesto.

Ante las plazas vacantes, en MC MUTUAL, damos prioridad a las candidaturas internas.

Acciones área de Promoción	Año	Indicadores
PR.01- Denominar de forma integradora los enunciados de los puestos.	2006	Relación de denominación de puestos.
PR.02- Establecer requisitos no discriminatorios.	2006	Relación de requisitos.
PR.03- Publicar los puestos vacantes en el portal	Anterior al plan de 2006	Nº de plazas convocadas
PR.04- Dar prioridad a candidaturas internas.	Anterior al plan de 2006	% M y H que se presentan a puestos de promoción.
		% M y H promocionados.
		% M y H que se presentan a puestos no directivos
		% M y H que acceden a puestos no directivos
		% M y H en puestos de responsabilidad en general/ sobre el total de cada sexo/ por zonas
PR.05- Buscar un equilibrio en puestos de responsabilidad entre mujeres y hombres.	2006	% M y H en puestos de responsabilidad en general % M y H en puestos de responsabilidad sobre el total de cada sexo % M y H en puestos de responsabilidad por zonas % M y H en puestos de responsabilidad sobre el total de cada nivel
PR.06- Conocer la percepción del equipo humano con respecto a la promoción en la organización (a través de ítems de la encuesta de clima).	Anterior al plan de 2006	Opinión diferenciada entre M y H con respecto a: a) los ascensos son para los que más lo merecen: b) los superiores evitan hacer favoritismos.
PR. 07- Realizar acción específica dirigida a líderes para que lleven a cabo entrevistas de promoción con preguntas no discriminatorias o que atenten contra la intimidad de la persona candidata.	2012	% participación y media de satisfacción
Realizar encuesta bienal de clima	2009	Preguntas encuesta



Acciones área de Promoción	Año	Indicadores
Estudiar nuevos indicadores para profundizar más en esta área (p.ej. resultados competenc. y de rendimiento de M y H colectivo en el que suelen promocionar más las M, etc.)	2013-2014	Nuevos indicadores incorporados.

#### 4.4. Relaciones Laborales

En el área de Relaciones Laborales, nos proponemos establecer unas condiciones satisfactorias para el equipo humano, con medidas y acuerdos equitativos, y sin prácticas discriminatorias sobre ningún concepto.

Acciones área Relaciones Laborales	Año	Indicadores
RL.01- Implantar el contrato de trabajo de carácter indefinido en la mayoría de las contrataciones.	Anterior al plan de 2006	% tipo de contrato de M y H.
		% tipo de jornada de M y H.
		% tipo jornada por zona.
		% tipo jornada por colectivo.
RL.02- Llevar a cabo un estudio periódico de equidad salarial.	2008	% diferencia salarial entre M y H, en general.
		% diferencia salarial entre M y H, por nivel de responsabilidad.
		% diferencia salarial por puesto y zona.
RL.03- Estudiar la satisfacción del equipo humano con su nivel retributivo (a través de ítems de la encuesta de clima).	Anterior al plan de 2006	Opinión diferenciada entre M y H con respecto a: a) recibimos un pago justo por nuestro trabajo; b) siento que recibo una parte justa de las ganancias de la organización.
RL.04- Estudiar el compromiso del equipo humano con la organización.	Anterior al plan de 2006	% absentismo de M y H.
		% rotación de M y H.
		% antigüedad de M y H.
		Motivos de abandono de la organización a través encuesta que se realiza a profesionales que dejan MC MUTUAL.
RL.05- Ayuda escolar hijos/as de empleados/as.	Anterior al plan de 2006	Opinión diferenciada entre M y H con respecto a: a) quiero trabajar aquí por mucho tiempo b) este es un excelente lugar para trabajar
		Nº personas que lo utilizan. Coste.
RL.06- Ayuda para hijos/as discapacitados.	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste.
RL.07- Cheque guardería.	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste.



Acciones área Relaciones Laborales	Año	Indicadores
RL.08- Plan de pensiones.	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste.
RL.09- Seguro de accidente.	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste.
RL.10- Seguro de vida.	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste.
RL.11- Canastilla.	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste.
RL.12- Cheque informática.	2008	Nº personas que lo utilizan. Coste.
Realizar encuesta bienal de clima	bienal	Preguntas encuesta
Diseñar un plan de acción para el colectivo cercano a la jubilación	2013-2014	

#### 4.5. Formación

En el área de Formación, nos proponemos ofrecer la formación adecuada a todas las personas, tanto para el buen desempeño de sus funciones presentes y futuras (a corto-medio plazo), como también aquella formación necesaria para una mejor comprensión de la política y cultura corporativas.

Acciones área de Formación	Año	Indicadores
FORM.01- Ofrecer igualdad de oportunidades de formación.	Anterior al plan de 2006	% M y H que han participado en la formación del plan anual.
		% M y H que han realizado formación externa.
		% formación por colectivos.
		Horas de formación por persona y coste formación por persona.
		Tipo de formación de M y H (técnica, en habilidades, ofimática, etc.)
		Media de satisfacción de la formación.
FORM.02- Dar a conocer a los proveedores externos de formación nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades	2006	Número de proveedores a los que se les ha enviado carta informativa.
		Modelo de comunicación o carta empleada.
FORM.03- Estudiar la percepción del equipo humano con respecto a las posibilidades de formación y crecimiento en la organización (a través de ítems de la encuesta de clima).	Anterior al plan de 2006	Opinión diferenciada entre M y H con respecto a: me ofrecen formación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente.



Acciones área de Formación	Año	Indicadores
FORM.04- Ayuda estudios empleados/as (en 2012 anulada por los recortes)	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste.
FORM.05- Añadir a la encuesta de satisfacción actual algún ítem relativo a la adecuación de los ejemplos y casos empleados en la formación con respecto a la igualdad de oportunidades.	2009	Nuevos indicadores a incorporar.
Realizar encuesta bienal de clima	2009	Preguntas encuesta
FORM.06- Elaborar un documento de compromiso para que lo firmen los proveedores de formación, conforme emplearán criterios de igualdad de oportunidades.	2010	Número de documentos firmados.
Hacer extensivo el curso de Gestión de la diversidad al resto de la organización (diseñar una parte específica para los equipos) (*)	2013-2014	% de consecución y de satisfacción

(\*) esta acción es una transformación/evolución de las acciones que habíamos establecido en las áreas de selección y promoción para los líderes (SE.09 y PR.07).

#### 4.6. Conciliación

En el área de Conciliación, nos proponemos ofrecer un conjunto de medidas encaminadas a satisfacer las necesidades de conciliación que puedan surgir según la etapa de la vida de cada persona, para que, así, se puedan compaginar mejor los distintos tiempos (laboral, familiar y personal, social o cultural).

Acciones área de Conciliación	Año	Indicadores
CONC.01- Llevar a cabo los cursos de formación presenciales en horario laboral.	Anterior al plan de 2006	% cursos de formación presenciales y <i>online</i> y % cursos de formación <i>blended</i> .
CONC.02- Difundir la Ley de Igualdad entre el equipo humano.	2007	En 2007 se publicó íntegra en el portal. En 2008 se publicó un resumen de lo que mejoraba la ley en nuestra organización y de lo que MC MUTUAL ya tenía mejorado con respecto a la ley.
CONC.03- Dar a conocer el conjunto de beneficios sociales al equipo humano.	2006	Relación de <i>inputs</i> al equipo humano sobre los beneficios sociales de MC MUTUAL.
CONC.04- Facilitar herramientas de trabajo para evitar desplazamientos y una mejor gestión del tiempo.	2008	Número de videoconferencias realizadas Número de ZIP realizados.
CONC.05- Estudiar la percepción del equipo humano con respecto a las posibilidades de conciliación que ofrece la organización (a través de ítems de la encuesta de clima).	Anterior al plan de 2006	Opinión diferenciada entre M y H con respecto a: a) puedo coger tiempo de mi trabajo para asuntos personales cuando lo necesito; b) a las personas se las anima a que equilibren su vida profesional y personal c) aquí tenemos beneficios especiales y únicos.

Acciones área de Conciliación	Año	Indicadores
CONC.06- Solicitud permiso guarda legal.	Anterior al plan de 2006	% H y M con guarda legal
CONC.07- Permiso por visita médica.	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. % sobre el total de horas de absentismo.
CONC.08- Permiso por consulta médica de hijos/as.	2006	Nº personas que lo utilizan. % sobre el total de horas de absentismo
CONC.09- Permiso por asuntos propios.	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste.
CONC.10- Permiso por cambio de domicilio (ampliado, de 1 día por ley a 2 días).	2006	% de personas que han solicitado permisos en relación a este concepto y coste.
CONC.11- Permiso por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización.	2006	Actualmente se computa junto con el permiso por fallecimiento
CONC. 12- Permiso por fallecimiento de familiares.	2006	Nº personas que lo utilizan. Coste
CONC.13- Permiso por nacimiento de hijo/a, acogimiento o adopción (ampliado, de 2 días por ley a 10 días)	2006	% de H que se benefician de la iniciativa y coste.
CONC.14- Permiso de maternidad (ampliado, de 16 semanas por ley a 18 semanas).	2006	% de M que se benefician de la iniciativa y coste.
CONC.15- Reducción de jornada previa al parto (50% jornada, durante último mes de embarazo con el 100% del salario).	2006	Tasa de natalidad.
		% de M que se benefician de la iniciativa y coste.
Realizar encuesta bienal de clima	2009	Preguntas encuesta
CONC. 16- Jornada laboral continuada. Jornada de mañanas con una tarde a la semana para todos los profesionales con jornada partida y con un margen de media hora de flexibilidad a la hora de entrada.	2010	Resultado encuesta satisfacción.

#### 4.7. Comunicación

En el área de Comunicación, nos proponemos ser transparentes con nuestro principal grupo de interés que es el equipo humano y facilitar el flujo de comunicación a través de distintos canales, así como emplear en todas las informaciones y comunicaciones un lenguaje integrador.

Acciones área de Comunicación	Año	Indicadores
COMU.01- Informar a todo el equipo de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.	2006	Relación de <i>inputs</i> al equipo humano sobre nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.

Acciones área de Comunicación	Año	Indicadores
COMU.02- Dar a conocer a empresas proveedoras externas nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades	2006	Número de proveedores a los que se les ha enviado carta informativa.
COMU.03- Dar a conocer a empresas mutualistas nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.	2006	Número de empresas mutualistas a las que se les ha enviado carta informativa.
COMU.04- Emplear un lenguaje integrador e imágenes no estereotipadas en toda la comunicación interna.	2006	Nº de comunicados emitidos desde Comunicación Interna/ RSE/ Rescataideas.
COMU.05- Llevar a cabo una campaña específica para recibir propuestas sobre nuevas iniciativas en igualdad de oportunidades.	2008	% de propuestas recibidas a través de la campaña. Clasificación de las propuestas y estado de tramitación en la que se encuentran.
COMU.06- Estudiar la percepción del equipo humano con respecto a la comunicación en la organización (a través de ítems de la encuesta de clima).	2006	Opinión diferenciada entre M y H con respecto a: a) los superiores me mantienen informado sobre temas y cambios importantes; b) puedo hacer cualquier pregunta razonable a los superiores y recibir una respuesta directa.
COMU.07- Crear un espacio específico de RSE en el portal corporativo con información sobre igualdad de oportunidades.	2009	% de accesos a dicha información.
Realizar encuesta bienal de clima	2009	Preguntas encuesta.
Buscar nuevos indicadores para la acción COMU.04	A futuro	
Revisar el glosario de términos y la guía de la comunicación.	2011/2012	

#### 4.8. Salud

En el área de Salud, nos proponemos cuidar de la salud y del bienestar físico y psicológico de nuestro equipo humano, garantizándole unas condiciones adecuadas y actuando siempre que nos sea posible de forma preventiva para evitar o minimizar riesgos.

Acciones área de Salud	Año	Indicadores
SA.01- Ampliar el reconocimiento médico laboral con una prueba analítica que indique valor del PSA para los varones.	2008	% de H que se han beneficiado de dicha iniciativa y coste.
SA.02- Ampliar el reconocimiento médico laboral con una revisión ginecológica para las mujeres.	2008	% de M que han solicitado el servicio y coste.
SA.03- Ampliar el reconocimiento médico laboral con mamografías para mujeres a partir de 50 años.	2008	% de M que han solicitado el servicio y coste.
SA.04- Ofrecer una subvención para seguro médico privado.	2008	% de personas que han solicitado el seguro y coste.





Acciones área de Salud	Año	Indicadores
SA.05- Uso servicios de Clínica	Anterior al plan de 2006	Nº personas que lo utilizan. Coste
SA.06- Llevar a cabo acciones para proteger a los empleados y empleadas de MC MUTUAL contra actos de violencia por parte de trabajadores protegidos o familiares.	2008	Número de personas formadas y coste.
		Número de dispositivos instalados en centros.
SA.07- Estudiar la percepción del equipo humano con respecto a la prevención y cuidado de la salud del equipo humano por parte de la organización (a través de ítems de la encuesta de clima).	Anterior al plan de 2006	Opinión diferenciada entre M y H con respecto a: a) este es un lugar físicamente seguro para trabajar; b) este es un lugar psicológicamente y emocionalmente seguro para trabajar.
SA.08- Realizar evaluación de riesgos de origen psicosocial.	2008	% de participación. Promedio de satisfacción general.
SA.09- Diseñar un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	2009	Nuevos indicadores a incorporar.
SA.10- Diseño del sistema de gestión para el riesgo durante el embarazo y lactancia natural.	2009	Los indicadores que después del diseño del sistema se establezcan.
SA.11- Diseño de un espacio específico de salud y prevención en portal.	2009	% de accesos a los distintos apartados de dicho espacio.
Realizar encuesta bienal de clima	2009	Preguntas encuesta.





## 5. VALORACIÓN GLOBAL DEL EQUIPO HUMANO SOBRE EL TRATO EN MC MUTUAL.

La opinión de las M y H de MC MUTUAL con respecto al trato que les dispensa la organización, a partir de los ítems correspondientes a la encuesta bienal de clima:

- Somos tratados de forma justa independientemente de nuestra edad
- Somos tratados de forma justa independientemente de nuestra raza
- Somos tratados de forma justa independientemente de nuestro sexo
- Somos tratados de forma justa independientemente de nuestra orientación sexual
- La empresa tiene prácticas que facilitan la adaptación de las personas discapacitadas.

Esta información la plasmaremos en la memoria los años en que hagamos la encuesta de clima.



## 6. RESUMEN RETOS DE FUTURO

Área	Acciones	Año	Indicadores
Formación	Realizar Curso Gestión de la Diversidad también para los equipos.	2013-2014	Esta acción es una evolución de de las acciones que habíamos establecido en las áreas de selección y promoción para los líderes (SE.09 y PR.07).
Promoción	Estudiar nuevos indicadores para profundizar más en esta área (p.ej. resultados competenciales y de rendimiento de M y H colectivo en el que suelen promocionar más las M, etc.)	2013-2014	Nuevos indicadores incorporados
Relaciones laborales	Diseñar un plan de acción para el colectivo cercano a la jubilación	2013-2014	