

## Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad MC MUTUAL, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 1 (MUTUAL MIDAT CYCLOPS)

### Descripción de la entidad

Somos la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, número 1. Llevamos más de 100 años de actividad.

Nuestra misión es cuidar de la salud laboral de las personas, de forma responsable y queremos ser mutua de referencia, con una clara asunción de liderazgo por la aportación de valor a las empresas y su personal protegido, a partir de un servicio responsable e innovador, mediante una gestión basada en la profesionalidad y el compromiso del equipo y en la eficiencia de los recursos, contribuyendo a la mejora de la salud laboral y al bienestar de la sociedad.

Prestamos la atención sanitaria y la cobertura económica que se derivan de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Gestionamos la prestación económica que se deriva de una incapacidad temporal a causa de un accidente no laboral o enfermedad común de las trabajadoras y trabajadores de las empresas mutualistas que previamente lo hayan solicitado y del personal por cuenta propia adheridos.

Nos encargamos de las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y por cese de actividad del personal autónomo, cuando hayan optado previamente a esta cobertura.

Colaboramos con la Seguridad Social en las actividades de prevención, recuperación y todas las previstas en la Ley General de Seguridad Social.

Nuestro equipo humano está formado por más de 1.800 profesionales que trabajan para garantizar la protección de más de 1,1 millones de trabajadoras y trabajadores y para ofrecer el mejor servicio a las más de 160.000 empresas mutualistas.



Nº de personas empleadas (31.12.2017)	Total	Mujeres	Hombres
	1.868	1.254	614
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre todos los miembros de la organización y evitar prácticas discriminatorias.</p> <p>Buscar un equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad.</p> <p>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.</p> <p>Establecer unas condiciones satisfactorias para el equipo humano, con medidas y acuerdos equitativos, y sin prácticas discriminatorias sobre ningún concepto.</p> <p>Ofrecer igualdad de oportunidades de formación a toda la plantilla.</p> <p>Posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar a todas las personas de nuestra organización con medidas que mejoran lo legalmente establecido.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p>2006 Firma del Plan de Igualdad de MC MUTUAL (tenemos un único plan que vamos actualizando cada año) y concesión del Distintivo Óptima (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).</p> <p>2008 Accésit del Premio Catalunya Empresa Flexible por nuestras políticas de flexibilidad organizativa y nuestro respaldo a la maternidad y paternidad.</p> <p>2009 Constitución de la Comisión para la Igualdad formada por personas en representación de la empresa y de las organizaciones sindicales.</p> <p>2011 Premio Catalunya Empresa Flexible en la</p>		



categoría de gran empresa.

2015 Concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” y creación de la figura de Agente de Igualdad.

Uso de un lenguaje integrador y no discriminatorio en toda la comunicación de la entidad.

Eliminación de preguntas sexistas o sobre la vida privada de las personas candidatas en las entrevistas de selección y promoción.

Formación específica en temas de igualdad y diversidad a toda la organización (una específica para líderes y otra para el resto).

Permiso por cambio de domicilio (ampliado de 1 día por ley a 2 días).

Permiso por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización en los casos de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad (4 días naturales a disfrutar de forma discontinua y 5 si se precisa desplazamiento).

Permiso por nacimiento de hijo/a, acogimiento o adopción (ampliado, de 2 días por ley a 10 días)

Permiso de maternidad (ampliado, de 16 semanas por ley a 18 semanas).

Reducción de jornada previa al parto (50% jornada, durante las 6 semanas previas al parto con el 100% del salario).

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).

Diseño de un protocolo contra el acoso y la violencia en el trabajo.

