

2011



# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MUTUA MONTAÑESA

2011- 2015

# ÍNDICE

CONTEXTO .....	3
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....	6
INTRODUCCIÓN .....	10
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	11
ÁMBITO TEMPORAL .....	11
OBJETIVOS GENERALES .....	11
ACCIONES:	
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: ACCESO AL EMPLEO</u> .....	12
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u> .....	13
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: PROMOCIÓN</u> .....	14
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN</u> .....	15
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: RETRIBUCIONES</u> .....	16
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: ORDENACIÓN DEL TIEMPO</u> .....	17
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL</u> .....	18
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN</u> .....	19
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: SALUD Y CALIDAD DE VIDA</u> .....	20
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	21
PLAZO DE EJECUCIÓN .....	24
PRESUPUESTO .....	33

## CONTEXTO

Ya desde el año 1975, en la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México se exigió a los gobiernos a formular estrategias nacionales, metas y prioridades para que consiguieran la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo y una contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

Por otro lado, el artículo 14<sup>(1)</sup> de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2<sup>(2)</sup> consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas basadas en el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Con los objetivos contenidos en esta ley y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, se pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En efecto, la legislación en esta materia en España puede considerarse como una de las más avanzadas en el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo pionera en la implantación de planes de igualdad en el ámbito de la empresa.

Así, antes de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, que vino a implantar los planes de igualdad en las empresas, la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo de medidas innovadoras en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; además, las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, represento un verdadero salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir en España un conjunto de disposiciones pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Finalmente, mediante la Ley 7/2007, se asumió prácticamente todas las medidas referidas que profundizan aún más en la igualdad de trato y oportunidades.

Por todo ello, la implantación de planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas pretende continuar, y avanzar aún más en esta larga trayectoria, incorporando los nuevos enfoques introducidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de igualdad en el ámbito empresarial.

Ahora, es el entramado empresarial quien por convicción o por imposición legislativa, por la realidad que reflejan sus datos desagregados por sexo, entre otros motivos, las que han adquirido y asumido la responsabilidad de transformar los entornos laborales en organizaciones más libres e igualitarias, liderando el avance en los conocimientos de esta materia y en la difusión e influencia a la sociedad a la que pertenecen.

La existencia de igualdad formal dentro de la institución empresarial no garantiza la existencia de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. El peso de la tradición en los roles que mujeres y hombres desempeñan hace que las mujeres tengan una situación de partida menos favorable. La mayor responsabilidad sobre las tareas familiares y domésticas que las mujeres asumen y las interrupciones durante el periodo reproductivo de sus vidas, constituyen factores clave para su carrera profesional. La discriminación no siempre es visible. A veces se esconde en procesos aparentemente neutros. Otras veces no es visible por falta de sensibilización de quien discrimina. En otras ocasiones influye la resignación de la persona discriminada. Y en gran número de casos acaba produciendo una situación de desigualdad y de desventaja de las mujeres.

Son muchos los argumentos que podrían darse para defender el principio de igualdad: la búsqueda de una empresa de calidad, el aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal, que la igualdad puede aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo o la responsabilidad de la empresa como creadora y difusora de roles sociales.

A pesar de los avances conseguidos, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo. Las medidas que contendrá el futuro Plan de Igualdad d buscarán atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en el convencimiento de que dichas medidas provocarán una mayor responsabilidad social, en beneficio de sus empleadas y empleados y del conjunto de la sociedad en general.

# DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para la elaboración del I<sup>er</sup> Plan de Igualdad de Empresa de Mutua Montañesa MATEPSS Nº7 ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de oportunidades, de la empresa y su plantilla, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la empresa y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

La primera aproximación al diagnóstico de Mutua Montañesa fue impulsada por la Dirección y el Comité de Igualdad, y desarrollada por la empresa Código Consultora de Género.

La finalidad de la contratación de un empresa externa ha sido la de garantizar la objetividad y la transparencia necesaria para adoptar las medidas adecuadas a la empresa, y de esta manera evitar la introducción de cualquier tipo de sesgo.

El I Plan de Igualdad de Género de Mutua Montañesa es una estrategia para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización, en igualdad de condiciones en todos los niveles y áreas de la empresa.

Proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

## TÉCNICAS UTILIZADAS:

- Revisión documental. Normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad, elementos de difusión (memorias anuales, ...), estadísticas del departamento de recursos humanos.
- Cuestionarios: de preguntas abiertas en el caso de Dirección, y áreas estratégicas de la organización, de preguntas cerradas en los cuestionarios de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, y de la plantilla.

**ANÁLISIS CUANTITATIVO:** la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el Departamento de RRHH, y desagregada por sexo correspondiente a 31 de diciembre de 2010, se ha obtenido sobre:

- Plantilla. Nº, tipo de contrato, edad media, antigüedad media.
- Altas, bajas y transformación de contratos.
- Jornada laboral, turnos, absentismo, horas extraordinarias.
- Personal por grupos y clasificación.
- Formación: tipo de formación realizada.
- Representación sindical.

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA:**

**ANÁLISIS EMPRESARIAL:** Dirección y Departamento de RRHH, se ha obtenido información sobre:

1. Cultura de Empresa
2. Responsabilidad Social Corporativa
3. Procesos de Selección
4. Procesos de Formación
5. Promoción
6. Política Salarial
7. Ordenación del tiempo de Trabajo y Conciliación
8. Procesos de Comunicación en la empresa
9. Sistemas de Ayudas, bonificaciones y Política Salarial
10. Representatividad
11. Prevención del Acoso sexual y del acoso por razón de sexo
12. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral
13. Violencia de Género
14. Situación de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social
15. Convenio colectivo

### **ANÁLISIS DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**

Se realizó petición de participación al 100% de las personas que ostentan la representación sindical en Mutua Montañesa; se obtuvo respuesta del 77,3%, por lo que el error muestral es del 11,6% para un nivel de confianza del 95%.

No se ha tenido en cuenta ni el sexo de la persona encuestada, ni el sindicato al que representa, con el fin de garantizar el anonimato de los cuestionarios como la objetividad de las respuestas de cada una de las personas participantes.

En el cuestionario se ha realizado el estudio de cinco áreas:

1. Relación de la Representación Legal del equipo humano con la empresa y con el propio equipo humano
2. Negociación Colectiva
3. Formación en Igualdad de Oportunidades
4. Procesos de comunicación con la plantilla
5. Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

## ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DE MUTUA MONTAÑESA

La población real objeto de estudio (N) es de 376 personas, todas aquellas que conforman la plantilla de MUTUA MONTAÑESA MATEPSS Nº7 a fecha 31 de diciembre de 2010.

En la encuesta han participado el 45,7% de la plantilla, representando por la población muestral (n) de 172 individuos.

Atendiendo a esta población real y la población muestral para un nivel de confianza del 95% en un supuesto de desviación normal de la muestra el error muestral se situará en 5,5%.

Se ha desarrollado un cuestionario de opinión donde recoger la opinión de la plantilla de MUTUA MONTAÑESA MATEPSS Nº7. Con esta herramienta se consigue la agrupación de respuestas de carácter subjetivo y analizar tendencias de situación y opinión en un conglomerado de población. La respuesta individual se convierte en opinión de grupo, y por tanto de extrapolación a la población en general, objeto de estudio. En este caso se ha obtenido una muestra representativa de la plantilla, con la participación del 47%, por lo que se puede determinar que existe una alta fiabilidad de las tendencias de opinión de la plantilla real de la empresa.

1. Datos socio- demográficos de las personas encuestadas.
2. Organización de los tiempos y puestos de trabajo.
3. Grado de uso de medidas de permisos y excedencias.
4. Grado de uso de medidas que inciden en la movilidad.
5. Grado en el que la empresa facilita el acceso a servicios adicionales que favorezcan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
6. Medidas adoptadas en la empresa para la formación y el desarrollo profesional y personal.
7. Medidas adoptadas en la empresa para la concienciación y sensibilización en materia de igualdad y conciliación.



En reunión celebrada por el Comité de Igualdad de Mutua Montañesa se aprobó que el procedimiento se había realizado siguiendo las instrucciones aprobadas por él mismo.

El informe de diagnóstico de Mutua Montañesa, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

El documento de Diagnóstico aprobado está a disposición de todo el personal en la Unidad L:\ ó su sustituto (Intranet).

## INTRODUCCIÓN

Mutua Montañesa, es una asociación de empresarios constituida con la denominación inicial de Sociedad de Seguros Mutuos de Santander sobre Accidentes de Trabajo.

La finalidad de la Mutua será la de colaborar, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en la gestión de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del personal de las empresas asociadas, y en la gestión de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del expresado personal, asimismo colaborará en la gestión del subsidio por incapacidad temporal del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen General Agrario de la Seguridad Social que hayan formalizado su adhesión a la entidad, tal y como aparece reflejado en el art. 1 de los Estatutos fundacionales.

El Convenio Colectivo de Aplicación en Mutua Montañesa es el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes, con duración desde 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011. Para todas aquellas cuestiones referentes a la organización, se actuarán según lo previsto por el articulado del Convenio, y en aquellas cuestiones que no se recojan en él, serán de aplicación las medidas y acciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mutua Montañesa pretende establecer en la organización los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades, implantando un sistema de gestión empresarial, libre de discriminaciones tanto directas, como indirectas.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de Igualdad de Oportunidades es de aplicación a la totalidad de las personas de la plantilla de Mutua Montañesa y tendrá el mismo efecto en todos los territorios en los que esté presente la entidad.

11

## ÁMBITO TEMPORAL

La duración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mutua Montañesa será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 16 de Noviembre de 2011 hasta el 15 de Noviembre de 2015, fecha en que se iniciará la negociación del segundo Plan.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden.

## OBJETIVOS GENERALES

Son objetivos fundamentales en el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mutua Montañesa:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como lo recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.
- Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen la plantilla, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad la protección frente al acoso moral, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

# ACCIONES

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: ACCESO AL EMPLEO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y de oportunidades.
- Favorecer el acceso de mujeres a aquellos puestos en los que se encuentra subrepresentada.

### ACCIONES:

1.1. Sensibilizar y formar al Departamento de RRHH y quienes participen en los procesos de selección en los principios, estrategias y criterios para incorporar la perspectiva de género en la selección de personal.

1.2. Elaborar un decálogo que recoja el compromiso de contratación basado en la igualdad de trato y de oportunidades, con indicadores neutros de prácticas a llevar a cabo y a evitar en los procesos de selección.

1.3. Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo de la organización (portales de empleo, medios de comunicación, etc.) con el fin de erradicar las discriminaciones directas e indirectas por razón de género.

1.4. Informar a los servicios de intermediación laboral del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y solicitar el cumplimiento de un proceso de selección de candidaturas según las indicaciones establecidas en el decálogo.

1.5. Revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género y eliminarlas.

1.6. Ampliar los canales de reclutamiento de personal, incorporando servicios y recursos en los que participen en una búsqueda activa de empleo, principalmente mujeres, para acceder a aquellos puestos de mayor difícil cobertura por las mismas.

1.7. Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección en donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso. El objetivo obedece al cumplimiento del principio de composición equilibrada que establece la LOI para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar un sistema de categorías profesionales que no generen discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así la vinculación del puesto de trabajo a un sexo determinado.

### ACCIONES:

2.1. Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal un 40% de representación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar esa situación.

2.2. Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros, para determinar cuándo dos trabajos, a pesar de no ser idénticos, por su contenido merecen la misma valoración.

2.3. Realizar un análisis específico de los puestos ocupados principalmente por mujeres, para valorar el sistema de clasificación profesional actual y adaptarlo a los principios de igualdad de oportunidades, con objetivos, claros y no discriminatorios.

2.4. Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales para garantizar la igualdad y adoptar medidas correctoras de acción positiva.

2.5. Introducir acciones para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: PROMOCIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Disminuir la brecha que se produce en la promoción entre mujeres y hombres.
- Favorecer procesos de promoción que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.

### ACCIONES:

3.1. Garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad en Mutua Montañesa.

3.2. Informar a todas las personas que realizan propuestas de promoción de la decisión de incorporar mujeres a puestos de responsabilidad.

3.3. Realizar una previsión de las promociones con carácter anual, y establecer criterios para incorporar candidaturas de mujeres.

3.4. Realizar una evaluación estandarizada de las condiciones de la plantilla segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores/as eliminando criterios de valoración que puedan provocar discriminaciones.

3.5. Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc., para el cuidado de menores u otras personas dependientes.

3.6. Ofrecer y facilitar la formación ligada a la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de permisos de maternidad, reducción horario, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes.

3.7. Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.

3.8. Orientar y sensibilizar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional, informándolas del compromiso de la empresa con la igualdad.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla, a lo largo de su vida laboral.
- Favorecer la formación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas formativas que se oferten.
- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación de aquellas personas que se encuentran disfrutando de permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades.

### ACCIONES:

- 4.1. Establecer objetivos de formación por departamento y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones.
- 4.2. Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género.
- 4.3. Programar acciones de formación para prevenir el acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla, promoviendo especialmente la participación de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores
- 4.4. Realizar un estudio del número de personas y sexo con habilidades tecnológicas para valorar opciones formativas on line, facilitando la formación en nuevas tecnologías a las personas que carezcan de esas habilidades.
- 4.5. Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán una previsión de participación por sexo, eligiendo aquella que favorezca y no obstaculice la participación de alguno de los sexos, buscando que sea compatible con las responsabilidades personales y familiares, favoreciendo su desarrollo dentro de la jornada laboral.
- 4.6. Informar a toda la plantilla de los criterios de acceso a la formación y condiciones de participación en igualdad de oportunidades. En aquella formación dirigida al desarrollo de habilidades interpersonales, liderazgo y comunicación, se informará de su oferta específicamente a las mujeres..
- 4.7. Dar formación específica a las mujeres que les permita el acceso a puestos de mayor responsabilidad o a funciones donde se hallen infrarrepresentadas.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: RETRIBUCIONES

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que pueden favorecer una desviación salarial entre mujeres y hombres.

### ACCIONES:

- 5.1. Formar al Departamento de RRHH en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positiva correctoras.
- 5.2. Revisar la política retributiva para que recoja el principio de igualdad de oportunidades.
- 5.3. Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor.



## ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: ORDENACIÓN DEL TIEMPO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Avanzar hacia un modelo de gestión de RRHH que integre como valor la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Visibilizar y sistematizar el uso de las estrategias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar en la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de responsabilidades.

### ACCIONES:

6.1. Identificar y catalogar las medidas que existen en la empresa relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos de los trabajadores/as.

6.2. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.

6.3. Facilitar la flexibilidad horaria de quienes tengan a su cargo descendientes y ascendientes de primer grado que no puedan valerse por sí mismos, según las necesidades organizativas de la empresa.

6.4. Fomentar la participación masculina en la corresponsabilidad familiar.

6.5. Realizar un estudio de viabilidad en el que se analice el impacto de medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres y la previsión presupuestaria.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO MORAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer un equipo y procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso moral.
- Sensibilizar a la plantilla sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto de acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### ACCIONES:

7.1. Crear y potenciar la difusión del Protocolo para la Prevención y Atención de situaciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo medidas sujetas a plazo, así como la persona responsable de su ejecución.

7.2. Estudiar la inclusión del acoso en el estudio de factores psicosociales.

7.3. Mostrar el compromiso de “Tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con la elaboración de una declaración de principios con el objetivo asumido por la Dirección y la Representación de la plantilla para la prevención y eliminación del acoso.

7.4. Colocar en lugares de acceso a la plantilla un decálogo de buenas prácticas para su prevención.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer canales y medios de comunicación que posibiliten el acceso a la información derivada del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proyectar una imagen y lenguaje no sexista.
- Difundir el compromiso de entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Comunicar a toda la plantilla las vacantes y ofertas de empleo disponibles con carácter previo a su cobertura, para facilitar el acceso de todo el personal en igualdad de condiciones.

### ACCIONES:

8.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la imagen.

8.2. Elaboración de un catálogo para uso del personal, que vele por un uso simétrico del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales dentro de la empresa.

8.3. Crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

8.4. Crear un sistema de comunicación entre la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la empresa en materia de igualdad.

8.5. Difundir información y campañas sobre violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: SALUD Y CALIDAD DE VIDA

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Contemplar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género, así como la evaluación de los puestos en relación con el embarazo.
- Sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados (Departamento de RRHH, Comité de Seguridad y Salud y delegados y delegadas de Prevención) en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres.
- Desarrollar una cultura empresarial en la que la “salud laboral” por razón de género fomente estilos de vida saludable.

### ACCIONES:

9.1. Formar con perspectiva de género en salud laboral a los sectores involucrados para detectar situaciones de problemática específica en las mujeres.

9.2. Promover la calidad de vida integral de las trabajadoras y trabajadores, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de la empresa, como en los órganos de representación y participación en dicha materia.

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En MUTUA MONTAÑESA, MATEPSS N°7, existe un **COMITÉ DE IGUALDAD**, desde Noviembre de 2010, formado por representantes de la empresa y de las personas que trabajan en la misma, entre cuyas funciones se definieron en el acto de constitución la **responsabilidad del impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades**.

En el punto 4 del Acta de Constitución se recogen las **Características de la participación** en el COMITÉ DE IGUALDAD, mediante las cuales las personas que lo integran adquieren dos compromisos:

- Efectuar el **control y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades** de MUTUA MONTAÑESA, MATEPSS N° 7.
- Realizar una reunión del Comité de Igualdad, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde **se analizará el proceso de implantación** del Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

El Departamento de Recursos Humanos será el responsable de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad llevando una planificación de las acciones a ejecutar cada año, y un control del proceso de desarrollo y de los resultados por actividad.

Cuando entre la programación y la ejecución se produzcan desviaciones sustanciales que puedan afectar al logro de los objetivos previstos, se formulará petición por escrito al Comité de Igualdad para autorizar los cambios propuestos o su desacuerdo.

Para la aceptación o rechazo se seguirá lo aprobado en el Acta de Constitución del Comité de Igualdad referente a toma de decisiones.

El Departamento de Recursos Humanos preparará un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad de Mutua Montañesa, que presentará en la reunión del Comité de Igualdad que se celebra en el primer trimestre de cada año natural, al que acompañará el calendario de acciones a desarrollar en el ejercicio.

El Departamento de Recursos Humanos establecerá los indicadores necesarios (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del Plan, considerando como mínimo los siguientes indicadores generales para todas las áreas:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo y perfil).
- Nº de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Nº de estudios e investigaciones impulsadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de departamentos con implicación en la ejecución.
- % de presupuesto invertido por área de actuación.

Con una antelación de 6 meses a la finalización del presente plan, se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre las trabajadoras y trabajadores para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas.

Los resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el siguiente Plan de Igualdad de Oportunidades de Mutua Montañesa.

Y estando todas las partes de acuerdo en el presente Plan de Igualdad, lo firman los miembros del Comité de Igualdad, en Santander, a 16 de Noviembre de 2011.

**D<sup>a</sup>. Ana Isabel Manso Herraiz**

**D<sup>a</sup>. Montserrat Castells Carner**

23

**D<sup>a</sup>. Ana María González Gallat**

**D. Enrique Angulo Presmanes**

**D. Rafael Fonseca Galán**

**D. Adolfo Sanchez Sanchez,**

**D. I. Victor Pulito Rodriguez**

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Rosa Santiago Álvarez**

**D<sup>a</sup>. Pilar Valero Salinas**

**D<sup>a</sup>. Montserrat Rodríguez Remis**

**D<sup>a</sup>. Zulima Miravalles Valdeolmillos**

**D<sup>a</sup> Elsa Cardenal Villalba**