

Plan igualdad de oportunidades Mutua Balear "Hera".

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha hecho que ésta se aleje cada vez más del rol tradicional que había ejercido como ama de casa, centrando sus actividades en la atención y cuidado de la familia, lo que ha dado lugar a un nuevo modelo de estructura familiar en la cual se requiere la participación hombre / mujer de una forma más equilibrada y que a día de hoy supone una realidad, tanto a nivel social como cultural.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, evitando todas aquellas prácticas o criterios que siendo aparentemente neutros, ponen a personas del otro sexo en desventaja, salvo que ello sea objetivamente justificable en atención a una finalidad cuyos medios sean necesarios y adecuados. En particular, es imprescindible la eliminación de la discriminación de la mujer, tanto en el ámbito laboral como personal, sea cual sea su circunstancia o condición para que pueda optar a un trabajo en igualdad de condiciones.

Estas circunstancias hacen necesario la adopción de una serie de medidas encaminadas a evitar cualquier práctica que pueda suponer algún tipo de desventaja en lo relativo al trato y oportunidades entre sexos, así como desarrollar todas aquellas acciones que contribuyan a potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar. Todo ello, con el fin de contribuir a que los trabajadores/as mantengan el equilibrio necesario que les permita vivir en un estado de bienestar desde el punto de vista físico, mental y social, al ser consciente la Empresa de la importancia que supone el factor humano al constituirse como su principal activo, con el convencimiento de que la consecución de este estado de equilibrio y armonía entre lo personal y profesional contribuye a mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores y a su fidelización con la Empresa, lo cual redundará en un beneficio para la Entidad.

Por ello, Mutua Balear ha constituido una Comisión de Igualdad, formada por representantes del Departamento de Recursos Humanos y Calidad, así como por tres representantes legales de los trabajadores, cuya finalidad es impulsar la implantación de un Plan de Igualdad, así como su posterior seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad de Mutua Balear, que pasará a denominarse "Hera", propone una serie de medidas que van encaminadas en tres sentidos; por un lado poner en marcha las acciones necesarias que garanticen la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, por otro lado, promover medidas para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral y, por último, llevar a cabo las acciones precisas para evitar cualquier acción que pueda suponer una actitud de acoso moral, sexual y por razón de sexo, garantizando un ambiente de respeto entre compañeros.

DECLARACIÓN DEL COMPROMISO

El objeto de este apartado es proporcionar la evidencia del compromiso de la Dirección de Mutua Balear con el desarrollo y la implantación de las acciones y medidas que se establecen en el presente Plan de Igualdad, además de la implicación de todo el personal directivo, y mandos intermedios, así como de los representantes legales de los trabajadores y del resto de la plantilla, con el fin de garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, en especial las relativas a la maternidad y asunción de obligaciones familiares.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de Mutua Balear y abarca todos los centros de trabajo de la Entidad.

SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

La Comisión de Igualdad de Mutua Balear se define como un grupo de hombres y mujeres que de forma paritaria, en representación de la empresa y de los trabajadores, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos, llevando a cabo, por un lado, tareas de información y sensibilización de la plantilla en la perspectiva de género, y por otro, tareas de apoyo en la realización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Para ello dicha Comisión acordará habilitar los mecanismos de control necesarios para poder constatar el grado de cumplimiento y eficacia de las medidas adoptadas. Se llevarán a cabo como mínimo, dos reuniones anuales de seguimiento.

El presente plan tendrá una duración de tres años, siendo la fecha de entrada en vigor el día 01 de abril de 2010 hasta el 31 de marzo de 2013. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica 3/2007 y a lo establecido en el artículo 86 del Convenio Colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en cuanto a la obligación de disponer de un Plan de Igualdad, en el que se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Concretar los valores de igualdad y responsabilidad social corporativa que la Entidad va a incorporar a su cultura empresarial.
- Definir un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades y evitar la no discriminación por razón de sexo, garantizando unas políticas de selección, contratación, desarrollo profesional y de retribución, neutras y objetivas.

- Mejorar los canales de comunicación e información para asegurar la correcta difusión entre el personal de las medidas adoptadas a través del presente Plan de Igualdad.
- Prevenir cualquier posible situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- Promover medidas de conciliación que contribuyan a fomentar el bienestar de los trabajadores / as mejorando su calidad de vida.
- Sensibilizar al personal, desde la Dirección, Mandos Intermedios y plantilla en general para que incorporen la visión de género en su quehacer diario.

Para alcanzar dichos objetivos hemos elaborado el presente Plan de Igualdad teniendo en cuenta que se trata de un proyecto,

- Colectivo e Integral, ya que las mejoras que propone no solamente inciden en las mujeres, sino que abarcan a toda la plantilla.
- Transversal, porque implica a todas las áreas de gestión de la Entidad.
- Dinámico, al permitir hacer mejoras y adaptaciones según los cambios que se vayan produciendo en la empresa.
- Sistemático y coherente, al entender que el objetivo final del plan se consigue a través del cumplimiento de objetivos sistemáticos que poco a poco, se irán integrando en la Entidad.
- Flexible, ya que busca el equilibrio entre las necesidades de la plantilla y las posibilidades de la empresa.
- Temporal, al tener un principio y un final ligado al cumplimiento de los objetivos marcados.

DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se ha desarrollado partiendo de la iniciativa de Mutua Balear, con el fin de disponer de una herramienta para introducir mejoras en la gestión de las personas y en la política general de la empresa. En dicho Diagnóstico se identifican aquellos aspectos relacionados con la igualdad y la conciliación que pueden resultar discriminatorios, lo cual nos permitirá proponer un plan de acción incluyendo una visión neutra (no discriminatoria) en lo que al sexo se refiere, en todas las áreas de actuación, tal y como se recoge en la Ley Orgánica de Igualdad, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

El Diagnóstico de Igualdad recoge información, cualitativa (entrevistas y dinámicas), y cuantitativa (encuestas e indicadores), sobre los siguientes aspectos:

- Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa
- La comunicación en la empresa y el lenguaje no sexista
- Política de selección y contratación
- Política salarial
- Desarrollo profesional, formación y promoción
- Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral
- Políticas de conciliación

La información relativa a estas áreas ha sido analizada y contrastada con la situación real de la empresa para identificar posibles desviaciones y establecer una serie de líneas de mejora que se incorporarán al Plan de Igualdad.

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

A partir del Diagnóstico de Igualdad, se ha establecido el siguiente conjunto de medidas para cada área de actuación. Dichas medidas, junto con la planificación de un calendario para su ejecución, conforman el Plan de Igualdad:

1.- Cultura de Empresa en materia de Igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa

De acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Igualdad, en Mutua Balear existe un buen nivel de sensibilización respecto a los temas de igualdad y conciliación, aunque podría mejorarse si dicha cultura se incorpora a los valores y políticas de la empresa, y se transmite a toda la plantilla. Para ello, se deberían tomar las siguientes medidas:

- a. Formular los valores de la empresa incluyendo las referencias a la igualdad y conciliación.
- b. Impartir formación a la Comisión de Igualdad en materia de igualdad y conciliación, así como a otros colectivos (Directivos, Mandos Intermedios y plantilla en general), con el fin de que incorporen la visión de género en su quehacer diario.
- c. Incluir la igualdad dentro de las políticas de la empresa formalizando aquellos aspectos ya trabajados y aprovechar la oportunidad en la futura certificación en calidad ISO 9001.

Plazo de ejecución: Dentro del primer semestre a contar desde la fecha de entrada en vigor del plan.

2.- Comunicación en la empresa y lenguaje no sexista

Con el fin de mejorar en lo referente a la información que se transmite, tanto a nivel de canales de comunicación ascendente, como descendente, así como para lograr la implantación de un lenguaje no sexista, se establecen las siguientes medidas:

- a. Incluir los valores de igualdad y conciliación en el Manual de Acogida e informar en el mismo sobre las medidas de conciliación que tiene la empresa, así como de los procedimientos a seguir para acceder a ellas.
- b. Formalizar los canales a través de los cuales las personas puedan plantear sus propuestas y observaciones sobre los temas ligados a la igualdad y conciliación.
- c. Revisar la imagen que la empresa está ofreciendo, tanto al exterior como al interior, con el fin de eliminar posibles elementos sexistas y adecuarla a los valores incorporados por la empresa.
- d. Crear un Manual de Lenguaje no sexista y darlo a conocer a toda la plantilla.
- e. Revisar los documentos existentes con el fin de eliminar el uso de cualquier término que pueda ser considerado sexista.

Plazo de ejecución: Una vez formulados los valores de igualdad y conciliación dentro de la política de la empresa, cuya ejecución se ha fijado en el primer semestre a partir de la fecha de entrada en vigor del plan, se abordarán los puntos a), b) y c), cuya duración aproximada será de tres meses.

En cuanto a la creación del Manual de Lenguaje no sexista (punto d), se prevé que su ejecución podrá iniciarse a finales de 2010, finalizándose dentro del primer trimestre de 2011.

Una vez que dispongamos del Manual de Lenguaje no sexista, se revisarán los documentos en base a las normas establecidas en dicho Manual.

3.- Política de selección y contratación

A pesar de que en el diagnóstico no se ha detectado que existan barreras que impidan la contratación de alguno de los sexos, se han establecido una serie de líneas de mejora con el fin de garantizar la objetividad y neutralidad en los procesos de selección:

- a. Revisar indicadores de contratación con carácter previo al inicio del proceso de selección, con el fin de determinar qué colectivo está menos representado. Se intentará favorecer la incorporación de trabajadores de dicho colectivo, en aquellos departamentos en los que tradicionalmente su representatividad es menor, siempre y cuando estén en igualdad de condiciones.
- b. Potenciar la aplicación de pruebas psicotécnicas con el fin de garantizar la objetividad del proceso. Aún en el caso de que los candidatos/as sean propuestos/as por las distintas áreas, será necesario que superen las distintas pruebas previstas en el proceso de selección, es decir, realización de pruebas de selección y entrevistas, con el fin de verificar su adecuación al puesto de trabajo.
- c. Establecer una serie de pautas en la entrevista de selección que garanticen la no discriminación por razón de sexo, o debidas a la asunción de obligaciones familiares.
- d. Instruir a las personas implicadas en el proceso de selección para garantizar un proceso neutro, evitando tener en cuenta la situación personal o el sexo.
- e. Introducir indicadores en contratación que ayuden a medir la igualdad en las revisiones del plan.
- f. Desarrollar y hacer extensivo un sistema de descripción y valoración de puestos de trabajo que sirva para garantizar la neutralidad en la búsqueda de perfiles y en los procesos de selección.
- g. Sensibilizar a la plantilla (Dirección, mandos intermedios y plantilla en general) en la valoración del desempeño más allá del sexo, con el fin de evitar la masculinización / feminización en los puestos de trabajo.

Plazo de ejecución: Los apartados a), b), c), d) y e) se abordarán a partir del próximo mes de abril de 2010, dicha ejecución tiene una duración prevista de unos tres meses.

En cuanto a los puntos f) y g), está prevista la implantación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, a partir del segundo semestre de 2010.

Debido a la especial complejidad de este proyecto, su implantación efectiva se llevará a cabo en distintas fases, a partir del año 2011, con una duración aproximada de doce meses.

4.- Política salarial

A pesar de que, en general, existe una política salarial neutra y se han llevado a cabo por parte de la Empresa esfuerzos importantes para corregir posibles desigualdades salariales provenientes de años anteriores, se han determinado las siguientes acciones, con la intención de garantizar la equidad en las retribuciones con independencia del sexo de la persona:

- a. Introducir indicadores que midan anualmente las diferencias salariales por sexo y grupo-nivel profesional. Dicho proyecto queda supeditado, inicialmente, a las limitaciones que pueda tener nuestra aplicación de RR.HH. en lo relativo a la gestión de salarios. En caso de imposibilidad de introducir un sistema de indicadores salariales por sexo, la Comisión de Igualdad estudiará métodos alternativos que permitan detectar de una forma ágil, las posibles desviaciones retributivas.
- b. Realizar estudios salariales que permitan identificar las causas de las diferencias observadas entre hombres y mujeres en los distintos grupos-niveles retributivos.
- c. Fomentar el sistema de evaluación del desempeño / valoración de puestos de trabajo para asegurar la neutralidad de la política salarial.

Plazo de ejecución: A principios de 2010 se llevará a cabo un estudio retributivo, con el fin de identificar las diferencias salariales que puedan existir entre hombres y mujeres. A partir del segundo semestre de 2010 se estudiará la implantación de un sistema de indicadores que midan las diferencias retributivas existentes por sexos; se prevé que dicho sistema no estará operativo hasta finales de 2010.

En cuanto al apartado c), para fomentar el uso del sistema de valoración de puestos de trabajo y establecer distintos tramos retributivos en función de cada puesto de trabajo, será necesario revisar el sistema actual de valoración y hacerlo extensivo a la plantilla, por lo que no será posible integrarlo en la política retributiva hasta el año 2012.

5.- Desarrollo profesional, formación y promoción

Para potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos-niveles profesionales y garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad se prevén las siguientes medidas:

- a. Adoptar medidas positivas que favorezcan la promoción de las mujeres en puestos Directivos y Mandos Intermedios. En caso de que la empresa decida la incorporación de nuevos miembros al Comité de Dirección, se propondrá la incorporación de mujeres, como medida de acción positiva, siempre y cuando estén en igualdad de condiciones.
- b. Formalizar el proceso de promoción para evidenciar la no discriminación en el mismo. Se desarrollará un sistema de valoración en el que se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - o Desarrollo y competencia profesional

- Realización de funciones análogas
- Adecuación al puesto de trabajo
- Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento.
- Años de experiencia en el nivel de procedencia.

Dichas valoraciones se trasladarán a un sistema de puntuaciones que determinarán la clasificación de los trabajadores en los distintos niveles profesionales de los grupos II y III.

Al personal médico le será de aplicación el sistema de Carrera Profesional que se inició en enero de 2008. El resto de personal se registrará por las condiciones que sobre ascensos y promociones establece el convenio colectivo.

- c. Disponer de indicadores que ligen el índice de formación al de promoción para valorar, de todas las mujeres que se han formado, cuantas han promocionado: Dicha funcionalidad queda supeditada a las limitaciones de nuestra aplicación de RR.HH.; en caso de imposibilidad para incorporar dichos indicadores, la Comisión de Igualdad propondrá medidas alternativas que permitan verificar los datos comparativos de mujeres que han recibido formación y los de las mujeres que han promocionado.

Plazo de ejecución: A partir de enero de 2011, una vez revisado y aprobado el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, se elaborará un Procedimiento de Promociones. Para ello se tendrá en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo en materia de promociones, así como la aplicación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo elaborado por la Entidad.

A la vez, se contemplarán medidas de carácter positivo que favorezcan la incorporación de mujeres a los puestos Directivos y Mandos Intermedios. El plazo de ejecución de dicho proyecto se estima entre 6 y 9 meses aproximadamente.

Según lo previsto en el apartado c), se estudiará la posibilidad de disponer de indicadores que ligen el índice de formación con el de promoción. Dicho proyecto, se llevará a cabo a partir de 2012 y tendrá una duración aproximada de 12 meses.

6.- Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

Para prevenir posibles situaciones de acoso se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- a. Dar una mayor difusión al protocolo de prevención de acoso sexual y moral ya existente en la empresa, para asegurarnos de que es conocido por toda la plantilla.
- b. Incorporar al protocolo de acoso el referido a razón de sexo, contemplado en la Ley.
- c. Incorporar el protocolo de acoso a la formación prevista en materia de Igualdad.
- d. Dicha formación se podrá integrar dentro de la formación en PRL
- e. Incluir la formación en PRL en el Manual de Acogida.
- f. Llevar un registro de denuncias presentadas por año.

Plazo de ejecución: Las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad para prevenir situaciones de acoso, se llevarán a cabo a partir de la entrada en vigor del mismo y se prolongarán durante todo el año 2010.

7.- Políticas de Conciliación y Beneficios Sociales

Con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres se ha estado trabajando en la elaboración de una Guía de Compensación y Beneficios Sociales, que a día de hoy se encuentra a disposición de todo el personal. Dicha guía tiene por objeto, por un lado, dar a conocer los sistemas de compensación existentes en la empresa, y por otro, recopilar las medidas de conciliación que ya tenemos, además de incorporar algunas medidas que vienen a mejorar la aplicación del Convenio Colectivo, en las siguientes materias:

Formación: El desarrollo de formación en Mutua Balear ha sido especialmente importante en estos últimos años, constituyéndose en la actualidad en el primer Beneficio Social que la Entidad pone a disposición del personal.

Para contribuir al desarrollo de esta formación, Mutua Balear ha creado un Comité Técnico y Docente que es el encargado de analizar y promover las actividades formativas y docentes, así como los proyectos de investigación para el Área Sanitaria.

De los datos obtenidos para la elaboración del diagnóstico de situación, se desprende que la participación de la plantilla en la formación que la Entidad pone a su disposición, desagregada por sexos, es la siguiente:

- N° de participante en cursos para personal administrativo:
Hombres: 57
Mujeres: 100
- N° de participante en cursos para personal sanitario:
Hombres: 70
Mujeres: 126
- N° de participante en cursos de habilidades directivas:
Hombres: 22
Mujeres: 37
- N° de participante en cursos de Prevención de Riesgos Laborales:
Hombres: 154
Mujeres: 383
- N° de participantes en otros cursos:
Hombres: 30
Mujeres: 36

Si distribuimos la plantilla en dos grupos, dependiendo de su cualificación, observamos que del total de participantes en las distintas acciones formativas, 270 hombres y 418 mujeres pertenecen a niveles cualificados, así como 63 hombres y 264 mujeres corresponden a niveles no cualificados. Asimismo, en el diagnóstico de situación se aprecia la distribución de la formación por cada grupo y nivel profesional.

Orientación Diagnóstica: Los trabajadores / as que tengan interés en contar con una orientación diagnóstica por parte de los servicios sanitarios de Mutua Balear podrán dirigirse a la consulta médica de nuestro Servicios de Prevención Propio. El médico asignado a dicho departamento prescribirá el tratamiento a seguir, si precisa, o en su caso, lo derivará a los servicios que considere oportunos.

Anticipos: Mutua Balear ofrece a los trabajadores / as de carácter fijo que tengan una antigüedad de más de dos años, la posibilidad de solicitar anticipos a cuenta de su salario para hacer frente a gastos extraordinarios, mejorando las condiciones mínimas que establece el convenio colectivo, en los siguientes supuestos:

- Separación matrimonial reciente (menos de un año).
- Gastos extraordinarios por compra o alquiler de primera vivienda.
- Realización de obras en el domicilio habitual que sean debidas a averías o motivadas por causas de fuerza mayor.
- Gastos derivados de reparaciones a causa de siniestros o averías de vehículos del empleado / a.
- Gastos ocasionados por viajes como consecuencia de consultas médicas de Empleados / as o familiares de primer grado.

Los importes máximos son dos mensualidades de sueldo base. Los plazos de devolución son de un máximo de 12 meses.

Permisos Retribuidos: Como mejora a lo establecido el convenio general, Mutua Balear ofrece a sus trabajadores / as la posibilidad de ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, durante 10 horas al año para acudir a consultas médicas, propias o de descendientes y ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad. Para ello será suficiente presentar el correspondiente justificante médico. En el caso de familiares que trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá disfrutar este permiso por la misma causa.

Licencias No Retribuidas: Además de las licencias no retribuidas que regula el convenio colectivo, todos los/las trabajadores /as de carácter fijo y con una antigüedad superior a dos años, se podrán acoger a un permiso sin sueldo por un período máximo de 1 mes al año, con motivo de la realización de estudios relacionados con el puesto de trabajo que ocupen o con su desarrollo y proyección profesional. Dicho permiso podrá fraccionarse hasta en dos períodos.

Flexibilidad Jornada Laboral: La jornada laboral se halla sujeta a las condiciones de flexibilidad horaria previstas en el convenio colectivo general, aunque Mutua Balear hace extensiva una mayor flexibilidad horaria al personal que realiza turnos de trabajo, facilitando en la medida de lo posible los cambios y la libre elección de turnos de trabajo entre compañeros/as, previa comunicación a la Entidad.

Además, para el personal administrativo no sujeto al régimen de turnos se ha establecido la jornada continuada en horario fijo de mañana durante los meses de verano, lo que supone una medida de conciliación, sobre todo para los padres y madres con hijos en edad escolar.

Reducciones de Jornada: Además de las reducciones de jornada previstas en la normativa vigente, Mutua Balear ofrece la posibilidad de acogerse a una jornada reducida en los siguientes casos:

- Si el/la trabajador/a necesita tratamiento médico o se encuentra en fase de recuperación tras un proceso de enfermedad, podrá solicitar la reducción de la jornada laboral hasta en un 50 %, con la correspondiente disminución del salario.
La duración de dicha reducción no podrá ser superior a 2 meses, salvo que sea por causa distinta.
- Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo a menores de entre 10 y 12 años, podrán acogerse a una reducción de la jornada laboral de hasta un 10 %, con la reducción proporcional del salario.

No obstante, a pesar de estas medidas recientemente implantadas y dada la importancia de las políticas de conciliación y beneficios sociales para la consecución de un equilibrio entre lo profesional y lo personal, entendemos que se debe continuar trabajando en este sentido, por lo que, se ha previsto la incorporación a este plan de las siguientes medidas:

- a. Dar una mayor difusión a la Guía de Compensación y Beneficios Sociales para que todas las personas conozcan los requisitos de acceso.
- b. Ir incorporando todas aquellas medidas de conciliación que se determinen, en base a las necesidades que se vayan detectando.
- c. Incluir indicadores que midan el porcentaje de personas que se acogen a las medidas de conciliación previstas, desagregada por sexos, incluyendo el número total de personas que se acogen a dichas medidas, así como el porcentaje que supone sobre el total de la plantilla.
- d. Favorecer el acceso a la formación a los colectivos que estén menos representados.

Plazo de ejecución: A partir del primer semestre de 2010, está previsto incorporar algunos de los contenidos de la Guía de Beneficios Sociales a la formación en PRL, así como incluirla en el Manual de Acogida. Al mismo tiempo durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, se irán incorporando a dicha guía aquellas medidas de conciliación que se determinen, en base a las necesidades detectadas.

En cuanto al apartado c), a partir de principios de 2010 se incluirán indicadores que permitan conocer el porcentaje de personas que se acogen a las medidas de conciliación.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Mutua Balear ha optado de forma voluntaria por mejorar continuamente la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores / as más allá de las obligaciones exigibles, a través del cumplimiento de la referencia internacional OHSAS 18001:2007 y la realización, también voluntaria, de auditorías externas anuales. Esto permite la creación de una cultura positiva dirigida, no sólo a la prevención de daños, sino a la prevención del deterioro de la salud.

Por ello, ponemos de manifiesto la especial atención que se presta a la protección de los trabajadores/as especialmente sensibles, principalmente mujeres embarazadas y/o en período de lactancia, así como trabajadores/as con minusvalía o discapacidad, con el fin de evitar los riesgos a los que puedan estar expuestos, así como llevar a cabo acciones específicas que garanticen una adecuada protección.

La implantación del sistema de gestión OHSAS garantiza que se asignan los recursos necesarios para ello y que se ponen en funcionamiento mecanismos de control y seguimiento con el fin de asegurar el mantenimiento de las acciones implantadas.

COMUNICACIÓN

Mutua Balear facilitará la difusión de los acuerdos alcanzados por la Comisión de Igualdad sobre los contenidos de este Plan, para ello se incluirá un apartado dedicado a esta materia en la Intranet de la Entidad. Del mismo modo, está prevista la realización de acciones formativas relacionadas con la igualdad efectiva de mujeres y hombres como medida de sensibilización del personal hacia la perspectiva de género.

LIMITACIONES ECONÓMICAS

Las medidas previstas en el Plan de Igualdad que conlleven la asunción por parte de Mutua Balear de costes económicos, estarán sujetas a las limitaciones presupuestarias previstas en el artículo 45 del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.