

PLAN DE IGUALDAD DE UNIÓN DE MUTUAS

2 0 0 9 – 2 0 1 0



UNIÓN DE MUTUAS

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades
Profesionales de la Seguridad Social N.º 267

CORPORACIÓN mutua

Entidad mancomunada de M.A.T.E.P.S.S. n.º 68



INTRODUCCIÓN

Fundamentos del Plan de Igualdad

Diagnóstico de situación

Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

EL PLAN DE IGUALDAD

Definición y objetivo

Aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito de aplicación

Medios

Vigencia

Estructura del Plan de Igualdad

Área de acceso al empleo

Área de conciliación de la vida laboral y familiar

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Área de retribuciones

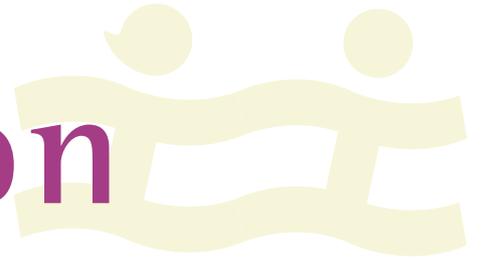
Área de salud laboral

Área de comunicación

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN: LA COMISIÓN DE IGUALDAD



Introducción



Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Unión de Mutuas se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social, política que es más que una técnica o instrumento de gestión: forma parte del carácter o forma de ser y hacer las cosas de la Mutua, de su ética. Así, entre los puntos del II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa, que concreta el compromiso social de la entidad para el período 2007-2010, figura el de realizar un plan de igualdad. Y ya antes, en el Código Ético de Unión de Mutuas, elaborado en 2002 con el objeto de reunir los principios y valores de la Mutua, consta expresamente: "La igualdad de trato y de oportunidades dirigirá todas nuestras actuaciones".

Pero, además, el Plan de Igualdad de Unión de Mutuas persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, el respeto a la política de responsabilidad social de la Mutua y a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de Unión de Mutuas.

Diagnóstico de situación

Para la elaboración del plan Unión de Mutuas firmó un convenio de colaboración con una entidad externa: la Fundación Isonomía, perteneciente a la Universitat Jaume I de Castellón, a la que encomendó la realización de un diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y de oportunidades en la Mutua.

La Fundación Isonomía se define a sí misma como "una entidad privada, sin ánimo de lucro, cuyos fines se vertebran en torno al respaldo a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas con la finalidad de contribuir a una sociedad más justa y más igualitaria". La fundación es miembro del Comité de AENOR, impulsado por la Dirección General de Desarrollo Industrial del MITYC, AEN/CNT 194 "Sistema de gestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", y del Comité de AENOR AEN/CNT 165 "Ética", en calidad de organismo experto en igualdad entre mujeres y hombres y *mainstreaming* de género. Su labor ha sido reconocida con la concesión de numerosos premios.



El estudio de la Fundación Isonomía, presentado a la Mutua en octubre de 2007, concluía:

"Los resultados obtenidos tras analizar los datos derivados de la información y la documentación suministrada por Unión de Mutuas referida a los campos posición laboral, niveles jerárquicos y distribución en el sistema de clasificación profesional, estabilidad en el empleo, antigüedad, retribución, formación, promoción y carrera profesional, salud laboral y prevención de riesgos laborales, salida de la organización productiva, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, representación del personal y, por último, comunicación externa e interna, permiten afirmar que Unión de Mutuas aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en su Código Ético y en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No obstante, algunos de los resultados obtenidos deberían dar lugar a ciertas medidas de corrección en Unión de Mutuas con el fin de incrementar el aprovechamiento de las capacidades de todos sus recursos humanos, especialmente de las mujeres que forman parte de su plantilla; alcanzar un mayor grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de ese modo, concurrir a las medidas de promoción y reconocimiento previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres; consolidar el compromiso establecido en el Código Ético de Unión de Mutuas con la igualdad de oportunidades; profundizar en la igualdad de oportunidades como eje de acción singular dentro de la política de responsabilidad social corporativa emprendida por Unión de Mutuas; y, finalmente, visibilizar suficientemente en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados con la puesta en práctica de dicho compromiso".

Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

El resultado del diagnóstico de situación de la Fundación Isonomía fue estudiado en diversas reuniones de carácter formativo celebradas con miembros de la misma por personal de distintos departamentos de la Mutua. Este grupo, creado para analizar la situación de la entidad en materia de igualdad, acordó constituirse en comisión. Así, el 6 de mayo de 2008 nació la Comisión de Igualdad de Unión de Mutuas.

La Comisión de Igualdad prosiguió sus reuniones, completando también su formación con un curso celebrado en junio. El fruto de su trabajo es este Plan de Igualdad, presentado al Comité de Empresa y aprobado por el mismo en una reunión celebrada el 19 de diciembre de 2008.



El Plan de Igualdad

Definición y objetivo

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Así, Unión de Mutuas concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la Mutua, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en Unión de Mutuas. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la Mutua. Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil."

Con este Plan de Igualdad, Unión de Mutuas espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Porque, como consta en el Código Ético: "Unión de Mutuas garantizará un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano. Nuestra organización aspira a alcanzar la cohesión corporativa mediante el equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal, la promoción de oportunidades y la empleabilidad de nuestros trabajadores."



Aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito de aplicación: el Plan de Igualdad de Unión de Mutuas se aplicará a:

- Los trabajadores y las trabajadoras de Unión de Mutuas que presten sus servicios en algún centro de esta entidad.
- Quienes perteneciendo a alguna mutua de Corporación Mutua compartan centro de trabajo de Unión de Mutuas. En este supuesto se aplicará, en la medida en que sea factible, y salvo las condiciones de su mutua.
- Quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, la Mutua procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

Medios: Unión de Mutuas pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. La empresa es la principal responsable de la ejecución del plan.

Vigencia: el presente plan tendrá una vigencia de dos años, comenzando ésta en enero de 2009. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Cualquier cambio en el plan se someterá a la aprobación del Comité de Empresa.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en seis áreas distintas: acceso al empleo; conciliación de la vida laboral y familiar; clasificación profesional, promoción y formación; retribuciones; salud laboral y comunicación. Para cada una de estas áreas se define uno o más objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la Mutua y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Área de acceso al empleo

Unión de Mutuas ya antes de la implantación del Plan de Igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área:

- | |
|--|
| - Elaboración de un protocolo no sexista aplicable a las entrevistas de aspirantes a puestos de trabajo vacantes en Unión de Mutuas. |
| - Formación en materia de igualdad de todo el personal del Departamento de Recursos Humanos, que asistió a un curso organizado por la Fundación Isonomía en junio de 2008. |
| - Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo de Unión de Mutuas para evitar usos sexistas en ellas. |



En el área de acceso al empleo se han definido dos objetivos:

- 1.- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en Unión de Mutuas.
- 2.- Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.

Para avanzar en el desarrollo de los dos grandes objetivos de la Mutua en lo que se refiere al acceso al empleo, se realizarán las siguientes acciones:

ACCIÓN	OBJETIVOS A LOS QUE SE ASOCIA	FECHA DE INICIO
- Actualizar anualmente el protocolo aplicable a las entrevistas de aspirantes a puestos de trabajo, recabando únicamente la información necesaria para los puestos a cubrir y eliminando datos personales que pudieran resultar discriminatorios e irrelevantes.	1 y 2	Enero 2009
- En la contratación de personas, a igualdad de condiciones seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento al que hayan de incorporarse.	1 y 2	Enero 2009
- Mantener siempre a un representante del Departamento de Recursos Humanos en la Comisión de Igualdad.	1 y 2	Enero 2009
- Informar de las ofertas de empleo en sitios públicos de Unión de Mutuas de modo que resulten visibles a todo el personal: Intranet, tablón de anuncios.	1 y 2	Enero 2009
- Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.	2	Marzo 2009

Área de conciliación de la vida laboral y familiar

Unión de Mutuas siempre ha otorgado una gran importancia a su capital humano. Del valor que concede a su plantilla da fe su Código Ético que, como antes se mencionó, recoge expresamente la necesidad de alcanzar un "equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal". La Mutua muestra, por tanto, que ha sabido adaptarse al cambio social producido por la incorporación de la mujer al trabajo y a las modificaciones introducidas en la legislación vigente para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. A este respecto son de destacar los cambios de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en particular las modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social -en especial el capítulo dedicado a la maternidad-, y las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (disposiciones adicionales decimotercera y décimo primera respectivamente).

Volviendo a la conciliación, de entre las medidas que más claramente pueden contribuir a ella está la flexibilización de horarios, una opción que quedó abierta a la plantilla de Unión de Mutuas en el verano de 2007.



Para impulsar más la conciliación, la Mutua ha definido cuatro objetivos para su organización:

- 1.- Gestionar los tiempos de manera que se ajusten los objetivos de Unión de Mutuas a las necesidades de conciliación del personal, alcanzando un equilibrio entre la atención de estas necesidades y el desarrollo profesional.
- 2.- Garantizar que toda la plantilla pueda acogerse a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin distinción de sexo, antigüedad o tipo de contrato, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- 3.- Informar de los programas de conciliación a toda la plantilla de la Mutua.
- 4.- Fomentar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la participación del personal masculino en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, adaptando sus necesidades de conciliación a los intereses de la empresa.

Como acciones específicas para la consecución de estos objetivos, Unión de Mutuas ha considerado las siguientes:

ACCIÓN	OBJETIVOS A LOS QUE SE ASOCIA	FECHA DE INICIO
- Identificar, mediante entrevista personal, las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla en relación con las personas que soliciten la aplicación de alguna medida conciliadora.	1	Enero 2009
- Realizar un estudio del absentismo laboral para analizar su posible relación con las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	1 y 2	Junio 2009
- Insertar en las encuestas de clima laboral preguntas referentes a las medidas de conciliación que afecten a todo el personal.	1 y 2	Diciembre 2009
- Mantener la flexibilidad de horario de entrada y salida para quienes hayan solicitado, y proceda, permisos por cargas familiares (hijos, padres...).	2	Enero 2009
- Fomentar, si es necesario, la contratación para la sustitución del personal en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad...	2	Enero 2009
- Confeccionar un folleto informativo sobre la conciliación con el fin de promover la corresponsabilidad respecto a las cargas familiares.	3	Enero 2010
- Establecer un protocolo para el cuidado del lenguaje gráfico y de las publicaciones para estimular a los hombres a acogerse a medidas de conciliación.	4	Diciembre 2009



Área de clasificación profesional, promoción y formación

Para alcanzar la plena igualdad no basta con aplicar procedimientos de carácter objetivo basados en principios de mérito y capacidad, y de adecuación de la persona al puesto de trabajo; es necesario extender estos principios a la clasificación profesional y a los procesos de promoción y desarrollo del personal.

En 2007, la composición de la plantilla de Unión de Mutuas mostraba un cierto desequilibrio a favor de las mujeres ya que estas representaban un 60,72% del total frente a un 39,28% de hombres. En la distribución departamental de unas y otros se observaba también un cierto desequilibrio, reflejo de las diferencias existentes en la sociedad actual (el área de servicios de apoyo, por ejemplo, estaba formada casi exclusivamente por mujeres). Pero, en general, del análisis de situación se desprende que no existen en la Mutua discriminaciones en este aspecto. Es más, del total de cargos directivos, un 54,54% estaba ocupado por mujeres en 2007.

Por otro lado, en Unión de Mutuas siempre han tenido un peso considerable los procesos de formación, esenciales para que el personal pueda mejorar en capacidades, habilidades y conocimientos, y por tanto en sus funciones y responsabilidades. Las acciones de formación llevadas a cabo, tanto en el ámbito interno como en la formación externa (realizadas a partir de peticiones individuales), han estado tradicionalmente abiertas a todo el personal, sin distinción de sexo ni restricciones de acceso para todos los grupos profesionales.

Con anterioridad al Plan de Igualdad, en lo que se refiere a la promoción interna se había diseñado un plan que, actuando en sintonía con los objetivos de la Mutua, favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En cuanto a la formación, se habían identificado las necesidades formativas del personal a través de encuestas y entrevistas. También antes de la elaboración del plan, en relación con esta área hay que señalar que el Comité de Empresa, en el que la representación de mujeres es inferior a la de hombres, fue informado del trabajo realizado en materia de igualdad y de la conveniencia de fomentar la participación femenina para lograr un mayor equilibrio en su composición.

No obstante, para mejorar el desarrollo profesional del personal de la Mutua se establecen los siguientes objetivos:

1.- Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.

2.- Potenciar la paridad o, en su caso, el equilibrio porcentual (no más del 60% ni menos del 40%) entre mujeres y hombres en la composición de los órganos de representación y toma de decisiones, y en los departamentos que lo requieran.

3.- Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los programas de formación del personal.

4.- Garantizar que la formación permita el desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla, sin distinción de sexo.

5.- Capacitar al personal de Unión de Mutuas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

6.- Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad.



Las acciones previstas para cumplir los objetivos marcados son:

ACCIÓN	OBJETIVOS A LOS QUE SE ASOCIA	FECHA DE INICIO
- Incluir en los futuros planes de formación mecanismos que promuevan el desarrollo profesional y de carrera de personas del sexo cuya presencia sea escasa o nula en puestos de responsabilidad, así como en cargos directivos.	1 y 2	Junio 2010
- Revisar anualmente posibles desviaciones en la composición equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.	1 y 2	Diciembre 2009
- Enviar una carta personal a cada trabajador y trabajadora de la Mutua para que la información de la oferta formativa llegue por igual a unos y otras.	3	Marzo 2009
- Siempre que las características del trabajo lo permitan, desarrollar las actividades formativas en horario laboral de modo que sean compatibles con las responsabilidades familiares.	3	Enero 2009
- Facilitar a toda la plantilla, a través de encuestas y entrevistas, el acceso y participación en las actividades formativas en condiciones de igualdad de oportunidades, de manera que potencien el desarrollo de habilidades y competencias de hombres y mujeres por igual.	3, 4 y 5	Enero 2009
- Incluir un módulo con el contenido del Plan de Igualdad en los cursos de formación que se realicen en Unión de Mutuas.	5	Marzo 2009
- Actualizar los planes de promoción interna para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Mutua.	6	Enero 2010

Área de retribuciones

El diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en Unión de Mutuas no mostró discriminación alguna en esta área, lo que supone la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo. Por tanto, la Mutua se plantea un único objetivo en relación con las retribuciones:

- Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualatorio para todo el personal.



Para la consecución de este objetivo se prevén las siguientes acciones:

ACCIÓN	FECHA DE INICIO
- Atribuir a la Comisión de Igualdad competencia para recibir reclamaciones por diferencias retributivas por razón de sexo, en caso de que se produzcan, y ocuparse de su canalización y seguimiento.	Enero 2009
- Definir indicadores y realizar el seguimiento de las retribuciones para comprobar que se sigue manteniendo la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Enero 2010

Además, sirven también para la consecución de este objetivo distintas acciones del área de clasificación profesional, promoción y formación.

Área de salud laboral

En el contexto de un plan de igualdad, en el área de salud laboral se contemplan dos órdenes de cuestiones distintas. Por un lado, las que se refieren a las necesidades específicas de las mujeres que han de tenerse en cuenta en el ámbito laboral en cuanto que pueden afectar a su salud, en concreto las derivadas de las situaciones de embarazo y lactancia. Por otro, las que resultan del derecho que asiste a trabajadores y trabajadoras por igual a un ambiente de trabajo libre de intimidaciones y discriminaciones.

En relación con estas últimas, ha de tenerse presente que el acoso laboral atenta contra la dignidad y libertad sexual de las personas y entraña un riesgo para la integridad moral y la salud psíquica y física. Además, afecta negativamente al trabajo y favorece el absentismo laboral.

Por esta razón, Unión de Mutuas ha puesto un especial énfasis en combatir el acoso sexual y por razón de sexo. De acuerdo con el art. 7.1 y 2 de la Ley Orgánica de Igualdad:

"... constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Como objetivos para garantizar la salud laboral y prevenir situaciones de acoso, Unión de Mutuas se ha planteado:

- 1.- Potenciar la salud laboral de manera global y en concreto la relacionada con la condición sexual de la mujer en periodo de gestación.
- 2.- Informar y sensibilizar a los responsables de la necesidad de velar por la adaptación del puesto de trabajo de las mujeres en estado gestacional.
- 3.- Promover la prevención en materia de acoso moral y sexual en cualquiera de sus modalidades, informando y sensibilizando al personal de Unión de Mutuas.



Las acciones previstas en relación con estos objetivos son:

ACCIÓN	OBJETIVOS A LOS QUE SE ASOCIA	FECHA DE INICIO
- Adaptar el puesto de trabajo de la trabajadora en situación de embarazo, si fuera necesario.	1 y 2	Enero 2009
- Garantizar el cambio de puesto de trabajo, en caso de gestación, si hubiera riesgo para la salud de la madre o del feto.	1 y 2	Enero 2009
- Facilitar a las trabajadoras en periodo de gestación la suspensión temporal del empleo que regula la LOI si no hubiese puesto alternativo.	1 y 2	Enero 2009
- Remitir una circular al personal responsable de centro y departamento, informando de la necesidad de velar por la adaptación del puesto de trabajo de las mujeres en estado de gestación.	1 y 2	Enero 2009
- Autorizar a las trabajadoras embarazadas que precisen de cursos prenatales de preparación al parto a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, si lo notifican con suficiente antelación y justifican la necesidad de realizarlo dentro de su jornada laboral.	1 y 2	Enero 2009
- Elaborar y hacer pública una declaración de principios en materia de acoso moral y sexual en el ámbito laboral.	3	Enero 2009
- Desarrollar y hacer público un protocolo de actuación que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, ámbito de aplicación, actuación y medidas sancionadoras.	3	Enero 2009
- Editar y divulgar un folleto informativo acerca del acoso sexual, por razón de sexo, acoso moral, por raza y religión.	3	Junio 2010

Área de comunicación

Dado que el lenguaje es uno de los principales instrumentos para la comunicación, Unión de Mutuas se propone evitar cualquier tipo de lenguaje sexista, es decir, cualquier uso del lenguaje que por la forma (por las palabras utilizadas o el modo de articular las frases) resulte discriminatorio por razón de sexo. Además, como las imágenes, sobre todo las usadas en publicidad, pueden también transmitir mensajes sexistas, es así mismo evidente que su uso debe ser objeto de una especial atención.

Por otro lado, la información es imprescindible para el conocimiento y difusión de ideas, y para la formación.

Por ello, la Mutua se ha fijado dos grandes objetivos relacionados con la comunicación y el lenguaje no sexista:

- 1.- Difundir el Plan de Igualdad, haciendo llegar su contenido y los acuerdos de la Comisión de Igualdad a todo el personal mediante acciones informativas y formativas.
- 2.- Evitar el uso de todo lenguaje sexista, tanto en la comunicación escrita como en la verbal y en la visual.



Para el cumplimiento de estos objetivos Unión de Mutuas ya ha dado a conocer, al personal responsable de los centros de Unión de Mutuas primero y a todo el personal después, a través de una videoconferencia y de la revista interna de la Mutua, los resultados del diagnóstico de situación presentado por la Fundación Isonomía. También ha remitido una carta al personal responsable de delegaciones y departamentos en la que se advierte de la necesidad de seguir en todas sus actuaciones un uso no sexista del lenguaje; y ha abierto un apartado dedicado a las cuestiones relativas a la igualdad en la Intranet, con el acta de constitución de la misma, resúmenes de actas de reuniones celebradas antes de la aprobación del plan, así como información sobre un curso de formación celebrado en junio de 2008 en Valencia.

Además, Unión de Mutuas contempla las siguientes acciones:

ACCIÓN	OBJETIVOS A LOS QUE SE ASOCIA	FECHA DE INICIO
- Mantener actualizado el apartado dedicado a la igualdad en la Intranet, incluyendo el Plan de Igualdad después de su aprobación, las acciones formativas relacionadas con esta materia y las noticias que puedan ser relevantes en materia de igualdad.	1	Enero 2009
- Editar el Plan de Igualdad de Unión de Mutuas en el momento en que se apruebe.	1	Marzo 2009
- Difundir cuantas cuestiones relativas a la igualdad surjan en el ámbito de la Mutua a través de su revista.	1	Enero 2009
- Difundir las actuaciones desarrolladas en materia de igualdad en el ámbito interno de Unión de Mutuas fuera de la empresa, cuando ello sea posible.	1	Enero 2009
- Mantener permanentemente informado al Comité de Empresa en materias de la competencia de la Comisión de Igualdad.	1	Enero 2009
- Elaborar un folleto sobre igualdad.	1	Enero 2009
- Elaborar un folleto para dar a conocer a la plantilla de la empresa todas las medidas de conciliación de la vida personal y laboral a las que pueden acceder, y para procurar fomentar su uso por parte del personal masculino.	1	Enero 2010
- Revisar toda la documentación generada en el ámbito de la Mutua y modificar los textos o las imágenes cuando se detecte un uso sexista del lenguaje escrito o visual, tanto en documentos en papel como en los electrónicos, y, en especial, en las ofertas de empleo.	2	Junio 2009
- Revisar los nuevos documentos que se vayan produciendo para evitar el uso del lenguaje sexista o de imágenes sexistas.	2	Junio 2009



Evaluación y seguimiento del plan: la Comisión de Igualdad

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, esta se define como un grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, en coherencia con la legislación vigente y con el compromiso con la responsabilidad social corporativa de la Mutua.

La comisión, constituida en principio con carácter estable y permanente, para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en Unión de Mutuas debe, entre otros objetivos: elaborar propuestas para la confección integral del plan de igualdad; diseñar medidas singulares en materia de igualdad; promocionar dispositivos que faciliten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la organización; establecer mecanismos de seguimiento del Plan de Igualdad, y realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad en el ámbito de la Mutua.

En el acuerdo de constitución de la Comisión de Igualdad consta, así mismo, que ésta se reunirá como mínimo dos veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, sin perjuicio de otras posibles reuniones de carácter extraordinario.

Al comienzo de la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad elaborará un plan de gestión, que será sometido a la Dirección de la Mutua, en el que se detallará el calendario de las acciones previstas y las personas o grupos de trabajo a quienes se encomiende la implementación de todas las acciones. La comisión, así mismo, acordará los indicadores que vayan a utilizarse para la evaluación del Plan de Igualdad.

Así pues, la evaluación y seguimiento del plan están encomendados, dentro de la organización, a la Comisión de Igualdad. El resultado de esta evaluación se recogerá anualmente en un informe que se dará a conocer a toda la organización y se incorporará al plan como anexo. De este modo quedará constancia de los logros obtenidos en el transcurso del año.

Independientemente de las acciones que se pongan en marcha anualmente, el Plan de Igualdad se mantendrá en todo caso en vigor en cuanto a los objetivos y acciones de carácter intemporal. Porque, recordemos, de acuerdo con el Código Ético de la Mutua "la igualdad de trato y de oportunidades dirigirá todas nuestras actuaciones".

