



PLAN DE IGUALDAD DE FRATERNIDAD MUPRESPA (2011-2013)



Diciembre- 2010

Presentación

El **I Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa** constituye el marco de actuación de la Mutua en materia de Igualdad entre mujeres y hombres para el periodo **2011-2013**.

Responde al compromiso manifestado por la Dirección de la Entidad en julio de 2009 de establecer y desarrollar acciones de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el marco de su política de Responsabilidad Social y siguiendo la previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como las contenidas en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (2008-2011) y coincide en el tiempo con la elaboración del Plan Estratégico de la Mutua para los años 2011 a 2014, lo que ha permitido armonizar cada una de las políticas de la Mutua con ese objetivo.

Para la realización del Plan de Igualdad se ha partido de la elaboración de un análisis cuantitativo y otro cualitativo de la situación de la Mutua, que junto con las encuestas y cuestionarios dirigidos a la representación de los trabajadores y trabajadoras, de una parte, y a la plantilla de otra, han sido la base para la elaboración del **Diagnóstico de Situación** de la Entidad, consensuado con la Representación de los Trabajadores en el seno de la Comisión de Igualdad de Fraternidad Muprespa, constituida en 2008 e integrada por los siguientes miembros:

Comisión de Igualdad:

Empresa:

Representación de los Trabajadores:

Concepción Guerrero Sedano

Manuel Arambudo Escolar (CCOO)

Carlos Quintana Morales

M. Josefa Santos Moreno (CCOO)

Eva María Ferrero García

Montserrat Martín Rodríguez (UGT)

Secretaria de Actas:

Mónica San José Nuñez

Asesoramiento:

Empresa:

Representación de los Trabajadores:

Carmen Ortega Campos

Celia Merino Redondo (CCOO)

Miguel A. Fuentes Soriano

Olga Castañeda Conde (UGT)

Nieves García Huelmo

(Dpto. de la Mujer FES-UGT)

El Diagnóstico ha permitido identificar la situación de partida de la entidad en cada una de las áreas de actuación enumeradas en la Ley de Igualdad, introduciendo acciones para corregir las situaciones de desequilibrio que lo han requerido y prevenir su reproducción en el futuro.

El Plan de Igualdad aúna tres ejes estratégicos de actuación complementarios: el relativo a la **Igualdad de Oportunidades**, para la implementación de medidas que de forma directa y específica, e incluso mediante la acción positiva, contribuyan a la eliminación de los

obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad; el de **Transversalidad**, que persigue integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la entidad y el relativo al **Empoderamiento**, para promover la autonomía y fortalecer la posición de las mujeres en la Mutua.

A la vista de las conclusiones obtenidas de citado análisis de situación y teniendo en cuenta las materias señaladas en la Ley 3/2007, se han determinado las áreas de mejora, y se han establecido dentro de cada una de ellas, en base a las estrategias de actuación ya citadas, objetivos generales y específicos que han servido para determinar las acciones concretas del Plan.

Por consiguiente, tanto el diagnóstico de situación como el Plan de Igualdad constituyen una realidad fruto de un complejo e intenso proceso de negociación continua entre la dirección de la Empresa y los Trabajadores, representados por las Secciones Sindicales mayoritarias legalmente constituidas de CCOO y UGT.

INDICE			
AREAS DE ACTUACIÓN / EJES ESTRATEGICOS	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	TRANSVERSALIDAD	EMPODERAMIENTO
	I	II	III
1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Pág.: 6	Pág.: 9	Pág.: 14
	Garantizar la representatividad de cada género en los procesos de selección.	Adecuar los procesos de selección y contratación introduciendo la perspectiva de género.	Visibilizar a la mujer en la imagen de la empresa como entidad empleadora.
2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL	Pág.: 6	Pág.: 10	Pág.: 14
	Promover el equilibrio de género en los distintos grupos y niveles y suprimir las diferencias retributivas que no estén justificadas	Establecer procedimientos específicos en materia de clasificación profesional y política retributiva, que presten especial atención a la perspectiva de género.	Revalorizar los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres y los emergentes.
3 DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	Pág.: 7	Pág.: 11	Pág.: 15
	Impulsar el acceso a los procesos de desarrollo y promoción profesional considerando el enfoque de género.	Integrar la óptica de género en los procedimientos internos que establezca la entidad para el desarrollo y la promoción profesional.	Estimular y fortalecer la capacidad y autonomía de las mujeres para gestionar sus carreras profesionales
4 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Pág.: 8	Pág.: 12	Pág.: 15
	Reducción progresiva de las diferencias de género en materia de conciliación fomentando la corresponsabilidad	Establecer procedimientos de trabajo y de gestión de Recursos Humanos que tengan por objetivo fomentar la conciliación y corresponsabilidad.	Reforzar la vinculación y posición de la mujer en la empresa en los períodos de maternidad y lactancia.
5 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Pág.: 8	Pág.: 13	Pág.: 16
	Promover una sensibilización igualitaria sobre el Acoso laboral	Mejorar los procedimientos de actuación que respalden a los empleados/as en las situaciones de Acoso laboral	Proteger la integridad física y moral de la mujer víctima de violencia de género

I EJE ESTRATÉGICO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
1 AREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
I.1.	OBJETIVO GENERAL	Garantizar la representatividad de cada género en los procesos de selección.			
I.1.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Introducir medidas de acción positiva que fomenten la paridad de género respecto de los candidatos a un puesto de trabajo vacante en el que exista segregación horizontal o vertical.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
I.1.1.1.	Considerar candidaturas de ambos géneros siempre que exista disponibilidad de candidatos.	X	X	X	Compromiso permanente en función de contratación.
I.1.1.2.	En igualdad de condiciones incorporar un candidato del sexo menos representado.	X	X	X	Compromiso permanente.
2 AREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL					
I.2.	OBJETIVO GENERAL	Promover el equilibrio de género en los distintos grupos y niveles y suprimir las diferencias retributivas que no estén justificadas.			
I.2.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Introducir medidas, que contribuyan a alcanzar la paridad de género en los distintos grupos y niveles.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
I.2.1.1.	Realizar estudios por grupo, nivel y puesto que determinen la correcta aplicación de los procedimientos de clasificación profesional establecidos.	X	X	X	

1.2.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Reducción progresiva de las diferencias medias de retribución (obligatoria y voluntaria) entre hombres y mujeres.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
1.2.2.1.	Establecer indicadores para llevar a cabo un análisis previo por grupos y niveles de dichas diferencias y si se constatan desigualdades programar medidas para suprimir las mismas	X	X	X	
1.2.2.2.	Neutralizar cualquier incidencia que la situación de permiso por maternidad, paternidad riesgo durante el embarazo o lactancia pudiera tener sobre la retribución.	X	X	X	Compromiso permanente.
1.2.2.3.	Realización de un informe anual sobre la situación comparativa entre hombres y mujeres en lo que se refiere a retribución, incluyendo cualquier tipo de percepción económica.	X	X	X	
3 AREA DE ACTUACIÓN: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL					
1.3.	OBJETIVO GENERAL	Impulsar el acceso a los procesos de desarrollo y promoción profesional considerando el enfoque de género.			
1.3.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Garantizar que en las promociones de libre designación sólo primen criterios de mérito y capacidad facilitando la promoción profesional en igualdad de condiciones, al género menos representado.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
1.3.1.1.	En base a los proyectos de desarrollo y promoción establecidos (RELEVA) o que se establezcan, determinar indicadores estadísticos que permitan detectar, en base a las candidaturas presentadas, desigualdades desde un enfoque de género.	X	X	X	
1.3.1.2.	Sobre la base de los anteriores indicadores determinar medidas, incluso de acción positiva, para la promoción profesional equilibrada de hombres y mujeres, en supuestos de igualdad entre candidatos.	X	X	X	

4 AREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					
1.4.	OBJETIVO GENERAL	Reducción progresiva de las diferencias de género en materia de conciliación fomentando la corresponsabilidad.			
1.4.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Avanzar en la equiparación de los permisos para atender responsabilidades familiares.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
1.4.1.1.	Conceder un permiso adicional retribuido de 2 días por paternidad sobre el legalmente establecido y de tres días en caso de familia numerosa o parto múltiple.	X	X	X	1 día 2011, 2 días 2012, 3 días 2013. Carácter permanente salvo equiparación por ley.
1.4.1.2.	Establecer un permiso retribuido para los empleados de género masculino que vayan a ser padres, por el tiempo indispensable para la asistencia a los exámenes prenatales y/o de preparación al parto, con un máximo de 15 horas.	X	X	X	Carácter permanente.
5 AREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DE LA VIOLENCIA DE GENERO					
1.5.	OBJETIVO GENERAL	Promover una sensibilización igualitaria sobre acoso laboral.			
1.5.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Informar a la plantilla sobre este tema y sobre los recursos puestos a su disposición.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
1.5.1.1.	Editar y publicar un tríptico o folleto informativo (a través de la Intranet, correo electrónico o cualquier otro medio divulgativo) relativo a los diferentes aspectos vinculados al acoso laboral y especialmente por razón de sexo.				Se realizará tras concluir la acción 11.5.1.1.
1.5.1.2.	Elaborar y hacer pública a través de la Intranet o página Web Oficial de la Empresa u otros medios (Código de conducta...) una declaración de principios en materia de Acoso Laboral y por razón de sexo.				Se realizará tras concluir la acción 11.5.1.1.

II EJE ESTRATÉGICO: TRANSVERSALIDAD					
1 AREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
II.1.	OBJETIVO GENERAL	Adecuar los procesos de selección y contratación introduciendo la perspectiva de género.			
II.1.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Fomentar y sensibilizar en los principios de igualdad a todas las personas que participen en el proceso de selección y contratación.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.1.1.1	Curso sobre Igualdad dirigido a todos los Técnicos de Selección.	X			
II.1.1.2	Curso sobre Igualdad dirigido a todos los Directivos de la Entidad.	X			
II.1.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Integrar la perspectiva de género en el procedimiento de selección y darlo a conocer a toda la organización.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.1.2.1	Establecer un procedimiento escrito de selección en el que se revisen los criterios aplicados desde la perspectiva de género, eliminando los que pudieran ser discriminatorios.	X			
II.1.2.2	Avanzar en la definición de los distintos perfiles competenciales para favorecer una valoración objetiva de candidatos, especialmente en los puestos de dirección.	X	X	X	Carácter permanente.
II.1.2.3.	Difusión del procedimiento de selección a través de Fraternet.		X		

