



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: PREVENCION 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		







II.1.3.	OBJETIVO ESPECIFICO	Denominar los puestos de trabajo y otros indicadores de las ofertas sin incurrir en lenguaje discriminatorio.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.1.3.1	Elaborar un listado de puestos de trabajo con sus denominaciones en masculino y/o femenino, según proceda.	X	X		
II.1.3.2	Redactar ofertas de empleo sin utilizar un lenguaje sexista.	X	X	X	Carácter permanente.
II.1.4.	OBJETIVO ESPECIFICO	Integrar la perspectiva de género en las modalidades de contratación.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.1.4.1	Evaluar la incidencia de los contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal en el colectivo de trabajadores con relación al de trabajadores y sus causas.(Encuesta)		X	X	
2	AREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL				
II.2.	OBJETIVO GENERAL	Establecer un procedimiento específico aplicable a la Entidad del Sistema de Clasificación Profesional vigente y de su política retributiva integrando la perspectiva de género.			
II.2.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Fomentar y sensibilizar en los principios de igualdad a todas las personas que participen en la elaboración de políticas retributivas de la Entidad.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.2.1.1.	Curso sobre Igualdad dirigido a los Directivos de RR.HH de la Entidad.		X	X	
II.2.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Diseñar y poner en práctica un sistema de valoración de puestos de trabajo en base a competencias y cargas de trabajo, que tengan en cuenta la circunstancia de género.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.2.2.1	Definición del sistema de competencias de la Entidad.	X			

II.2.2.2	Definición de tareas y conocimientos técnicos de cada puesto de trabajo.	X			
II.2.2.3.	Definición de los elementos que definen cada puesto (competencias, conocimientos y tareas) y establecimiento de criterios para su clasificación y retribución objetiva.		X	X	
II.2.3.	OBJETIVO ESPECIFICO	Simplificar los conceptos salariales para conseguir una mayor transparencia.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.2.3.1	Continuar avanzando en la homogeneización y simplificación de la estructura retributiva.	X	X	X	Compromiso permanente.
II.2.3.2	Definir y publicar todos los conceptos retributivos fijos y variables.	X	X	X	
3 AREA DE ACTUACIÓN: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL					
II.3.	OBJETIVO GENERAL	Integrar la óptica de género en los procedimientos internos que establezca la Entidad para el desarrollo y la promoción profesional.			
II.3.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Introducir el aspecto de género en los Planes de Formación de la Entidad.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.3.1.1.	Informar al personal en general, que la formación se imparte en igualdad de oportunidades	X	X	X	
II.3.1.2.	Introducir la perspectiva de género en las estadísticas que facilita la Empresa sobre formación y promoción profesional, facilitando la información sobre estas materias desagregada por género.	X	X	X	
II.3.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Revisar los criterios de promoción interna eliminando cualquier requisito o consideración con consecuencias discriminatorias.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.3.2.1	Facilitar anualmente información desagregada por sexo sobre la promoción de libre designación por grupos y niveles, al objeto de analizar medidas en el caso de existir diferencias significativas por sexo.	X	X	X	

II.3.2.2	En los procesos de promoción interna establecidos, facilitar en caso de igualdad de méritos el acceso al sexo menos representado.	X	X	X	Compromiso permanente.
II.3.2.3.	Formación específica sobre éste punto a responsables de RRHH y directivos de la Entidad.		X	X	Acción agrupada a similares.
4	AREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD				
II.4.	OBJETIVO GENERAL	Establecer procedimientos de trabajo y de gestión de Recursos Humanos que tengan por objeto fomentar la conciliación y corresponsabilidad.			
II.4.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Flexibilizar en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.4.1.1.	Facilitar, siempre que el servicio lo permita, el teletrabajo a las empleadas a partir de la semana 24 de gestación.		X	X	Iniciar en 2011 análisis previo.
II.4.1.2.	Fomentar las videoconferencias como herramientas de trabajo para impartir cursos de formación, reuniones y entrevistas de trabajo.		X	X	Iniciar en 2011 análisis previo.
II.4.1.3.	Establecer medidas de flexibilización de 1 hora sobre el horario de la jornada laboral para todos aquellos empleados que tengan acceso a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, siempre que sea compatible con el puesto que ocupen y sin que se altere en ningún caso el proceso productivo de la Entidad.		X	X	Iniciar en 2011 análisis previo.
II.4.1.4.	Facilitar la posibilidad de teletrabajo en aquellos puestos que sea posible como fórmula complementaria a la jornada laboral.			X	
II.4.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Ampliación de fórmulas de conciliación y mejora de la calidad de vida.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.4.2.1.	Habilitar en la Intranet un espacio concreto en el que se facilite a los empleados/as información actualizada relativa a centros especializados para el cuidado de personas dependientes, discapacitados, residencias, campamentos y guarderías, de manera que se permita ahorrar tiempo de búsqueda y en consecuencia facilitar la conciliación.		X	X	

II.4.3.	OBJETIVO ESPECIFICO	Sensibilizar e informar de las medidas establecidas en la empresa y a nivel general para la conciliación.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.4.3.1.	Campaña de comunicación para facilitar información sobre los recursos que en esta materia pone a disposición la Empresa, así como transmitir información sobre medidas y recursos que están a disposición de los empleados y que pueden hacer, en su caso, uso de ellos.	X			
II.4.3.2.	Habilitar un espacio específico en Fraternet de la Comisión de Igualdad sobre la igualdad de oportunidades y conciliación.				Pendiente de definir en función de facilidades informáticas.
5 AREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DE LA VIOLENCIA DE GENERO					
II.5.	OBJETIVO GENERAL	Mejorar los procedimientos de actuación que respalden a los empleados/as en las situaciones de acoso laboral.			
II.5.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Revisión del protocolo existente.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
II.5.1.1.	Revisar el protocolo existente, actualizándolo si es preciso con el compromiso de las partes de procurar su consenso en el seno de la Comisión de Igualdad.	X	X	X	
II.5.1.2.	Publicar en la página Web de la Entidad anuncios divulgativos con mensajes de condena de la violencia de género, acoso moral, sexual y de cualquier actuación que atente contra la integridad física o psíquica de las personas.				Pendiente de definir en función de facilidades informáticas.

III EJE ESTRATÉGICO: EMPODERAMIENTO					
1 AREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
III.1.	OBJETIVO GENERAL	Visibilizar a la mujer en la imagen de la empresa como empleadora.			
III.1.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Difundir al personal de nueva incorporación el principio de igualdad de oportunidades.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
III.1.1.1	Introducir en los cursos de acogida contenidos de sensibilización sobre igualdad de género.				Carácter permanente. Pendiente de definir en función de facilidades informáticas.
III.1.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Generar conciencia de la relación entre política de igualdad y una adecuada gestión de los RRHH.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
III.1.2.1	Publicar en las ofertas de empleo externas y convocatorias internas el compromiso de la Entidad con el principio de igualdad de oportunidades.	X	X	X	
2 AREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL					
III.2.	OBJETIVO GENERAL	Revalorizar los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres y los emergentes.			
III.2.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Divulgar en la Entidad el valor de determinados puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres, insistiendo en su importancia para la Entidad y las medidas de mejora previstas para los mismos.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
III.2.1.1.	Realizar una publicación sobre el trabajo de las mujeres en la Mutua a lo largo de la historia de la Entidad.			X	
III.2.1.2.	Colectivo de Admisión: Revalorización del colectivo y repercusión sobre las mujeres de la plantilla a nivel global.			X	

3 AREA DE ACTUACIÓN: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL					
III.3.	OBJETIVO GENERAL	Estimular y fortalecer la capacidad y autonomía de las mujeres para gestionar sus carreras profesionales.			
III.3.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Establecer medidas de estímulo para aquellas mujeres que quieran optar a puestos de dirección en la Entidad.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
III.3.1.1.	Constituir un grupo de trabajo de mujeres que ocupen puestos de responsabilidad en la Entidad.	X	X	X	
III.3.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Establecer medidas para desarrollar habilidades y conocimientos.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
III.3.2.1	Promover acciones formativas relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando con enfoque prioritario para mujeres, sin perjuicio de la participación de toda la plantilla.		X	X	
4 AREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					
III.4.	OBJETIVO GENERAL	Reforzar la posición de la mujer en la Empresa.			
III.4.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Establecer fórmulas que faciliten mantener la presencia de la mujer durante los periodos de embarazo, lactancia, etc....			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
III.4.1.1.	Estudiar la habilitación de medidas y herramientas que permitan la vinculación con la Entidad durante los permisos por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, así como para todos aquellos empleados/as que estén de excedencia por cuidado de un familiar, con derecho a reserva de puesto de trabajo.				Pendiente de concretar según facilidades informáticas.
III.4.1.2.	Facilitar información para aquellas empleadas que deban solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo (formación específica, información, contactos, etc....)				

5 AREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DE LA VIOLENCIA DE GENERO					
III.5.	OBJETIVO GENERAL	Proteger la integridad física y moral de la mujer.			
III.5.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Protección de la mujer víctima de violencia de género.			
Denominación (acción)		Periodicidad ¹⁾			Observaciones
		2011	2012	2013	
III.5.1.1.	Las mujeres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar una excedencia temporal de duración no superior a un año, que permita hacer efectiva la protección de su persona, así como la asistencia social que requiera percibiendo el 25% del sueldo durante el tiempo que dure la excedencia.				Pendiente de concretar en función de disponibilidad presupuestaria y aprobación por el Ministerio de Trabajo.








MODELO FICHA INDIVIDUAL PARA CADA ACCION			
Ficha N°			
Eje			
Área			
Acción N°:			
Denominación			
Fecha	Inicio	Finalización ¹	¹ Si estuviera prevista
Objetivos			
Descripción			
Medios previstos para la realización de la acción ²⁾	2) Sujetos en todo caso a disponibilidad presupuestaria		
Mecanismos de seguimiento y evaluación.			
Indicadores.			
Unidad responsable de su ejecución			
Unidades participantes			
Personal al que se dirige la acción	Toda la plantilla /Personal de nueva Incorporación		
		HOMBRES	MUJERES
	Personal directivo		
	Personal intermedio		
	Personal cualificado		
	Personal no cualificado		
Personal administrativo			
Mecanismos de difusión. Comunicación.			
Comentarios			



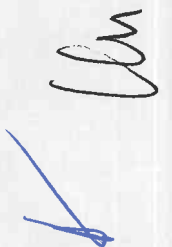


Difusión, implantación vigencia y seguimiento

Las acciones previstas en el Plan serán objeto de implementación a lo largo del período de vigencia del mismo de acuerdo con los criterios que se definan mediante la cumplimentación de una ficha por acción que, siguiendo el modelo establecido en el Plan, señalará los mecanismos de seguimiento, indicadores que se acuerden para verificar el grado de cumplimiento de los objetivos, responsables de su ejecución, plazos y medios puestos a disposición, teniendo presente, que aquellas medidas que conlleven la asunción por parte de la Mutua de costes económicos están sujetas a las limitaciones presupuestarias establecidas para la entidad y a las autorizaciones previas que procedan en su caso, por parte de la Administración.

El ámbito de aplicación del Plan se extiende a toda la plantilla y abarca a todos los centros de trabajo de la entidad. Una vez que finalice su vigencia el 31 de diciembre de 2013, el Plan será objeto de evaluación para determinar, dentro de un proceso de mejora continua, si procede el desarrollo de nuevas acciones.

La difusión del Plan de Igualdad se extenderá a lo largo de todo su periodo de vigencia, dirigiéndose a toda la entidad y en especial a las personas implicadas en las medidas, estableciéndose las informaciones y soportes que se entiendan más adecuados en cada momento y sin perjuicio de las acciones concretas de sensibilización que se recogen en el Plan de manera específica.



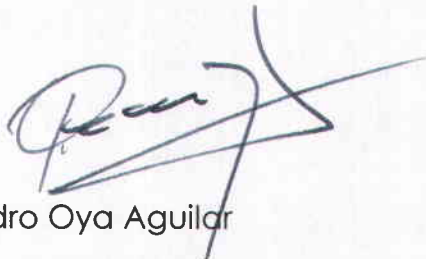
Los firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan que sea la Comisión de Igualdad constituida paritariamente, la encargada de efectuar el seguimiento de las acciones desarrolladas y su evaluación, a cuyo efecto se reunirá con carácter trimestral.

Como muestra de conformidad de cuanto antecede firman el presente documento, en Madrid a 22 de diciembre de 2010

Por la Empresa



Carlos Aranda Martín
Director Gerente



Pedro Oya Aguilar
Subdirector General de RRHH
y Prevención



Concepción Guerrero Sedano
Directora de RRL y Desarrollo de RRHH



Carlos Quintana Morales
Director de Gestión de RRHH

**Por la Representación
de los Trabajadores**



Rafael Pérez cantero
Secretario General de CCOO



Soledad Yecora López
Secretaria General de UGT