

4

Plan de Igualdad de Oportunidades de Mutua Balear



INTRODUCCIÓN

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, mejorando las condiciones de trabajo, la contratación, la promoción, la formación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

Durante los últimos años hemos experimentado grandes avances en esta materia, de tal manera que los términos relativos a igualdad y conciliación han ido pasando a formar parte de nuestro día a día y se han ido incorporando a nuestra cultura. Llegar a este punto no ha sido fácil, llevamos nueve años realizando importantes esfuerzos y trabajando en pro de los derechos de la igualdad entre mujeres y hombres y en pro de la conciliación, contribuyendo a que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan asumir de una manera equilibrada sus responsabilidades personales y familiares, evitando cualquier tipo de discriminación.

Pero a pesar de los avances experimentados, siguen existiendo barreras por vencer, por lo que desde las empresas debemos insistir y proponer un trato igualitario, procurando una formación adecuada que permita cambiar viejas costumbres y favorezca el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Por este motivo el IV Plan de Igualdad tendrá dos grandes ejes que se integran en la política de Mutua Balear, que son la **MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO** y la **FORMACIÓN**.

La plantilla de Mutua Balear actualmente está compuesta por un 70,87 % de mujeres, de las cuales, más del 80 % recibe formación anualmente y cuyas condiciones de trabajo han ido mejorándose, sobre todo a través de la aplicación de los beneficios incluidos en la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación. Sin embargo, para contribuir a que dicha igualdad sea efectiva, se tiene que seguir trabajando para conseguir un mayor bienestar para nuestros trabajadores y trabajadoras, así como procurar el acceso a una formación que permita la capacitación necesaria para asumir nuevas responsabilidades y abordar los retos que supone mantener nuestra posición de liderazgo en las Illes Balears.



DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Mediante este apartado se pretende 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 la representación legal 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/paternidad y asunción de obligaciones familiares.

Se hace constar que el IV Plan de Igualdad ha sido negociado en el ámbito de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, creada en fecha 9 de noviembre de 2009.

AMBITO 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.

El presente plan tendrá una duración de tres años, siendo la fecha de entrada en vigor **el día 01 de abril de 2019 hasta el 31 de marzo de 2022**. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.



CARACTERÍSTICAS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

- ⊙ Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ⊙ Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ⊙ Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla)
- ⊙ Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad a futuro de discriminación por razón de sexo.
- ⊙ Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ⊙ Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- ⊙ Ser 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.
- ⊙ Ser 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.

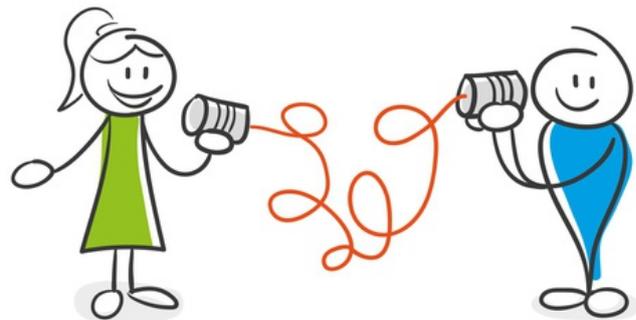


OBJETIVOS DEL PLAN

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 87 del Convenio Colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, 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.

- ⦿ Continuar con la política de igualdad y conciliación que iniciamos en su día, con el propósito de que se consoliden todos los avances obtenidos.
- ⦿ Definir un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación por razón de sexo, garantizando unas políticas de selección, contratación, desarrollo profesional y retribución objetivas.
- ⦿ Mantener 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, y ofrecer un mayor apoyo a las víctimas de violencia de género.
- ⦿ Promover medidas de conciliación que contribuyan a fomentar el bienestar de las personas, mejorando su calidad de vida y facilitando un adecuado equilibrio entre lo personal y lo laboral.
- ⦿ Promover la formación como el principal instrumento que hace posible el desarrollo personal y profesional de las personas, facilitando en especial el acceso de las mujeres a la formación.
- ⦿ Sensibilizar al personal, desde la Dirección, Mandos Intermedios y plantilla en general para que incorporen la visión de género en su quehacer diario.



EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con fecha del 5 de marzo de 2019 la Comisión de Igualdad llevó a cabo la evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades, mediante la cual se evaluaron los resultados obtenidos en la implantación del mismo, definiendo el grado de consecución de cada una de las medidas y determinando las acciones a mantener en el nuevo plan.

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

A partir del Diagnóstico de Igualdad que en su día se llevó a cabo, se definieron las siguientes áreas de actuación, que mantendrán su vigencia de cara al presente Plan de Igualdad, una vez realizada la evaluación del plan anterior y poniendo un especial énfasis en los dos principales ejes que hemos comentado anteriormente, MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y FORMACIÓN:

- ⦿ 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 y Beneficios Sociales.
- ⦿ Seguridad y Salud en el trabajo.

Las medidas incluidas en dichas áreas de actuación, 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

Tras la implantación de los anteriores planes de igualdad, podemos afirmar que tenemos un buen nivel de sensibilización con respecto a los temas de igualdad y conciliación, aunque consideramos necesario continuar insistiendo con el fin de mantener dicha cultura, para ello se proponen las siguientes medidas:

- a) Conseguir la puntuación necesaria que permita obtener el nivel de excelencia B+ en la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable).
- b) Informar periódicamente a toda la plantilla de los acuerdos tomados por la Comisión de Igualdad sobre el desarrollo del Plan.
- c) Elaborar los informes anuales o de prórroga de vigencia para las entidades que están en posesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", para dar cumplimiento al Real Decreto 850/2015 y remitir al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. En dicho informe se reflejarán las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los planes de igualdad o de las políticas de igualdad cuya valoración justifica la concesión del distintivo.

- d) Elaborar y difundir una política interna dirigida a los trabajadores para favorecer la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- e) Con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, a través del cual se modifican una serie de apartados que afectan a los contenidos de los planes de igualdad y teniendo en cuenta que el presente plan de igualdad ya estaba en negociación en el momento de la entrada en vigor de dicha norma, se propone que durante la vigencia del citado plan, se lleven a cabo las adaptaciones a los requerimientos que se precisen, de acuerdo con lo previsto en el nuevo Real Decreto-ley.

Plazo de ejecución:

Apartado a) Antes del 31/12/2019, fecha en que se debe renovar la acreditación como Empresa Familiarmente Responsable, se optará al nivel de excelencia B+ previsto en la certificación EFR.

Apartado b) Se informará al personal después de cada reunión de la Comisión de Igualdad, de los acuerdos tomados y del desarrollo de las acciones previstas en el Plan de Igualdad, con indicación de si el grado de implantación de dichas medidas es el adecuado.

Apartado c) Los informes para el mantenimiento del Distintivo de Igualdad se llevarán a cabo en las fechas que reglamentariamente se establezcan. Con fecha límite el 31 de marzo de 2019, una vez vencido el plazo del DIE obtenido en la convocatoria de 2014, se podrá solicitar una primera prórroga.

Apartado d) La citada política se elaborará a partir del segundo trimestre de 2020.

Apartado e) Las adaptaciones según el nuevo Real Decreto-Ley se llevarán a cabo durante toda la vigencia del Plan en función de lo que marque la legislación.

Objetivos: Mantener los valores de Igualdad y Conciliación en la cultura de Empresa y consolidar todos los avances obtenidos.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: El Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Planificación y Control de Gestión.

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados y los costes de mantenimiento de la Certificación EFR.

2. Comunicación en la Empresa y lenguaje no sexista

Con el fin de mantener los canales de comunicación que disponemos y de dar continuidad a nuestra campaña de sensibilización sobre el lenguaje no sexista, se proponen las siguientes medidas:

- Mantener actualizado el Manual de Lenguaje no Sexista y darle mayor difusión.
- Revisión de los textos existentes y seguimiento de los nuevos textos, con el fin de eliminar aquellos términos que puedan ser considerados sexistas.
- Mantenimiento del registro anual creado en su día, para el adecuado control y seguimiento de las denuncias presentadas en materia de igualdad.

Plazo de ejecución:

Apartado a) Las tareas de actualización del Manual de Lenguaje no Sexista se mantendrán a lo largo de toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Apartado b) Se continuará con la revisión de los textos durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Apartado c) Se mantendrá actualizado el registro de denuncias en materia de igualdad durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Objetivos: Mantener los canales de comunicación e información para asegurar una correcta difusión entre el personal de las medidas adoptadas a través del Plan de Igualdad.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: El Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Comunicación.

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.

3. Política de selección y contratación

Con el fin de mantener un nivel de empleo estable y la objetividad en los procesos de elección, se proponen las siguientes medidas:

- a) Mantener una tasa de plantilla fija o con contrato estable que no sea inferior al 90 % de la plantilla total.
- b) Continuar aplicando medidas de acción positiva que permitan atraer a los colectivos menos representados en aquellos departamentos en los que tradicionalmente más cuestan estas incorporaciones.
- c) Mantener los indicadores en selección y contratación que ayuden a medir la igualdad en las revisiones del plan.
- d) Abordar un nuevo proyecto de descripción y valoración de puestos de trabajo, que incluya la revisión y actualización de la información sobre los distintos puestos de trabajo existente a día de hoy. En dicho proyecto se incluirá la elaboración de organigramas departamentales y la elaboración de un catálogo de puestos, todo ello con la finalidad de disponer de una herramienta que garantice la objetividad en la búsqueda de perfiles y en los procesos de selección. Igualmente será de utilidad a la hora de detectar necesidades formativas para incluir en el Plan de Formación anual.

Plazo de ejecución:

Apartado a) El mantenimiento del nivel de empleo estable se llevará a cabo a lo largo de toda la vigencia del presente Plan de Igualdad, aunque se tomará como referencia la tasa de empleo estable existente a 31 de diciembre de cada año.

Apartado b) Se aplicarán medidas de acción positiva durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Apartado c) Se mantendrán los indicadores de selección y contratación durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Apartado d): Se llevarán a cabo las tareas de descripción y valoración de puestos durante un plazo de un año aproximadamente, fijando como fecha límite para su finalización, el mes de marzo de 2020. A partir de esta fecha se llevarán a cabo con periodicidad anual, tareas de revisión y seguimiento, así como de detección de necesidades formativas, hasta la finalización del presente plan.

Objetivos: La estabilidad en el empleo y la objetividad en los procesos de selección.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: El Departamento de Recursos Humanos.

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.

4. Política salarial

Se han llevado a cabo distintos estudios retributivos a través de los que se ha podido determinar que no existen diferencias salariales significativas por motivo de sexo. No obstante, y con el fin de garantizar la equidad en las retribuciones, se proponen las siguientes medidas:

- Definir una política de objetivos con el fin de guiar y coordinar las acciones en el seno de la Empresa y disponer de dicha política como herramienta de motivación para el personal.
- Fomentar la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño que mida el grado de cumplimiento de los objetivos y asegure la neutralidad de la política salarial.
- Sensibilizar a la plantilla en la evaluación del desempeño con independencia del sexo, con el fin de evitar masculinización / feminización en los puestos de trabajo.
- En el proyecto de DVPT que se lleve a cabo se tendrá en cuenta a la hora de las valoraciones la perspectiva de género.
- Fomentar la igualdad de salario entre hombres y mujeres, realizando un estudio independiente de retribuciones por género.

Plazo de ejecución:

Apartado a) Está prevista la definición de una política de objetivos durante el año 2019-2020, que empezará a aplicarse durante el año 2021, con el seguimiento correspondiente que se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad.

Apartado b) Una vez implantada la política de objetivos se aplicará un sistema de evaluación del desempeño para toda la plantilla. A día de hoy se dispone de las evaluaciones realizadas al equipo directivo y mandos intermedios, están pendientes los resultados finales y la puesta en marcha de acciones de mejora.

Apartado c) Durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad se llevarán a cabo distintas campañas de sensibilización sobre la evaluación del desempeño, con el fin de que dicho sistema sea conocido por toda la plantilla.

Apartado d) Está previsto que se empiece a trabajar en el nuevo proyecto de DVPT a partir del mes de abril de 2019, por lo que las primeras valoraciones en las que se podrá revisar la perspectiva de género se llevarán a cabo durante el primer semestre de 2020.

Apartado e) Dicho estudio podrá llevarse a cabo durante el primer trimestre de 2020, con los datos disponibles del año 2019.

Objetivos: Continuar con la política de igualdad y conciliación iniciada en su día, con el propósito de que se consoliden todos los avances obtenidos.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: El Departamento de Recursos Humanos.

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.

5. Desarrollo profesional, formación y promoción

Para garantizar el acceso a la formación y a la promoción del personal sin que haya diferencias entre sexos, se prevén las medidas siguientes:

- Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan la promoción de las mujeres en puestos Directivos y Mandos Intermedios. En caso de que la Empresa decida incorporar nuevos miembros, se propondrá que sean mujeres, siempre y cuando estén en igualdad de condiciones.
- Promover el acceso de las mujeres a acciones formativas de mayor duración, ya que se ha detectado que las mujeres realizan formación de más corta duración, posiblemente esto sea debido a necesidades de conciliación.
- Se trata de un proyecto muy ambicioso que incluye la creación de una “escuela” en Mutua Balear desde donde se fomentará la formación, sobre todo la de carácter interno. Una de las principales funciones de dicha “escuela”, es aglutinar a un equipo de formadores internos y poner a su disposición una adecuada formación de formadores, con el fin de facilitarles las funciones de docencia. En el seno de dicha “escuela” se dispondrá de una oferta formativa adaptada a las necesidades de nuestra plantilla.
- Medir y analizar los datos de promociones con el objetivo de estudiar la evolución que han experimentado las mujeres y los posibles aspectos de mejora.
- Diseñar un programa de formación en gestión del potencial de desarrollo femenino, dirigido a mujeres en puestos técnicos, incluyendo de forma específica temáticas directamente relacionadas con el desarrollo de habilidades directivas y de gestión de equipos.
- Indicar en los protocolos de formación los criterios objetivos por los que se determina la formación, de tal forma que se evite cualquier discriminación por razón de sexo.
- Incorporación de la figura del tutor “ON BOARDING” que velará por la óptima integración del nuevo trabajador en la empresa. El tutor deberá hacer partícipe al trabajador de la misión, visión y estrategia de la empresa, de las expectativas asociadas al puesto así como de los valores de la organización. El tutor atenderá las dudas o problemas que puedan surgir durante los seis primeros meses de la contratación con carácter estable.
- Fomentar la formación on-line, cambiando la plataforma actual por otra más moderna tecnológicamente.

Plazo de ejecución:

Apartado a) Esta medida proviene de planes anteriores y se mantendrá durante toda la vigencia del plan.

Apartado b) Esta medida se mantendrá durante toda la duración del plan.

Apartado c) La creación de la escuela de Mutua Balear se prevé para finales de 2020, con el fin de iniciar su actividad hacia el mes de enero de 2021.

Apartado d) Se podrán analizar los datos de las promociones que se han llevado a cabo en

2018, durante el primer semestre de 2019. Se procederá igualmente con los datos de 2019, 2020 y 2021.

Apartado e) Dicho programa de formación se podrá diseñar a partir de principios de 2020.

Apartado f) Se podrán incorporar dichos criterios al protocolo de formación a partir del segundo semestre de 2019.

Apartado g) La incorporación del tutor se llevará a cabo a partir de enero de 2021.

Apartado h) Se estima que podremos contar con dicha plataforma a partir de enero de 2020.

Objetivos: Continuar con la política de igualdad y conciliación iniciada en su día, con el propósito de que se consoliden todos los avances obtenidos, así como abordar nuevos proyectos que contribuyan a fomentar una formación adecuada a nuestros trabajadores y trabajadoras.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: El Departamento de Recursos Humanos y los grupos de trabajo que tengan asignadas actividades relacionadas con la formación.

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.

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:

- Impartir formación al personal sobre el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo, con el fin de asegurarnos que es conocido por toda la plantilla.
- Mantener el registro de denuncias presentadas por año.
- Realizar acciones informativas sobre el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo y el procedimiento a seguir a través de la intranet corporativa.

Plazo de ejecución:

Apartado a) La formación prevista se llevará a cabo durante el primer trimestre de 2020..

Apartado b) Dicho registro se mantendrá durante toda la vigencia del Plan.

Apartado c) Las acciones informativas previstas se llevarán a cabo antes de la finalización del año 2019 y se mantendrán durante toda la vigencia del plan.

Objetivos: Seguir fomentando la prevención y el manejo de situaciones de acoso.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: Departamento de Recursos Humanos / Servicio de Prevención

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.

7. Políticas de Conciliación y Beneficios Sociales

En este apartado debemos mencionar como elemento esencial de nuestra política social, la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, cuya primera versión apareció en el año 2010 y que poco a poco ha ido creciendo e incorporando nuevas medidas que favorecen el bienestar de nuestro personal y de sus familias.

No obstante, a pesar de las limitaciones que tenemos en este apartado, consideramos que debemos continuar trabajando por conseguir mayores ventajas; por ello se han previsto las siguientes medidas:

- a) Implantar un sistema de Teletrabajo, de manera que en aquellos departamentos, donde desde un punto de vista técnico y organizativo sea posible, se realizará una parte de la jornada anual desde el domicilio del trabajador. Esta medida viene del anterior plan de igualdad, se ha estado trabajando para poder implantar dicho sistema, por lo que durante la vigencia del IV plan de igualdad se entrará en la fase de implantación y evaluación de resultados.
- b) Incorporar anualmente un mínimo de tres nuevas medidas en nuestra Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, en función de las necesidades que se vayan detectando y de conformidad con las autorizaciones pertinentes.
- c) Ir incorporando nuevos indicadores en la medida que dispongamos de nuevas medidas, con el fin de poder medir el porcentaje de personas que se acogen a los nuevos beneficios sociales y a las nuevas medidas de conciliación previstas.
- d) Continuar con la difusión de la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, con el fin de que todo el personal pueda conocer los beneficios a los que puede tener acceso.
- e) Informar y concienciar a la plantilla masculina en el disfrute de manera compartida de aquellos derechos laborales tendentes a la conciliación de la vida familiar y laboral allí donde la legislación lo permita (reducciones jornada por guarda legal, descanso maternal, etc. y su cesión parcial a favor del padre).
- f) Potenciar el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.
- g) Vigilar que no se produzcan medidas de discriminación indirecta por acogimiento a derechos relacionados con el descanso de maternidad y/o el permiso por paternidad.
- h) Elaborar una guía para la Gestión de la Edad en la empresa que recoja todas aquellas medidas que la empresa ya está llevando a cabo (jubilación parcial, ampliación día de vacaciones, reducción jornada a partir de 60 años, flexibilidad laboral, etc.) introduciendo nuevas medidas para evitar el potencial deterioro de la salud, con el objetivo de prevenir accidentes, bajas, etc.



Plazo de ejecución:

Apartado a) Se prevé que dicho sistema de Teletrabajo se pueda implantar antes de la finalización del año 2019.

Apartado b) Las nuevas medidas se incorporarán en el mes de enero de cada año, durante toda la vigencia del Plan.

Apartado c) Se irán incorporando nuevos indicadores en el mes de febrero de cada año, en función de los nuevos beneficios sociales, durante toda la vigencia del Plan

Apartado d) Se establece que dos veces al año (enero y julio) se lleve a cabo una campaña de difusión de dicha Guía de Beneficios Sociales, a través de nuestra intranet.

Apartado e) Se podrá llevar a cabo una pequeña campaña de comunicación a partir del mes de enero de 2020.

Apartado f) Se determina que a partir del 2º semestre de 2019 se podrá llevar a cabo instrucciones de trabajo para potencia la videoconferencia y evitar así, algunos desplazamientos.

Apartado g) A partir del inicio del presente Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

Apartado h) Dicha guía podrá se podrá estar elaborada para antes del 31/12/2021.

Objetivos: Seguir fomentando nuestra política de igualdad y conciliación, así como contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: Departamento de Recursos Humanos

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.

8. Seguridad y Salud en el Trabajo

Los cambios económicos y sociales de los últimos años han generado nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan a los trabajadores. Aparecen así nuevos riesgos psicosociales, como el conflicto entre la vida laboral y familiar. Para poder enfrentarse a las demandas del trabajo y de la familia, es necesario tener un tiempo para recuperarnos del esfuerzo realizado. Así pues, para mejorar la calidad de vida del empleado, es necesario atender al bienestar de la persona en su conjunto. Por ello, se proponen las siguientes medidas:

- a) Realización de una evaluación de factores psicosociales, en los centros de trabajo de Canarias (se excluyen los centros de Baleares y Península, al haberse realizado dicha evaluación durante la vigencia del III Plan de Igualdad).
- b) Obtener datos diferenciado por género en los estudios de bajas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente de trabajo.
- c) Elaborar a través de nuestro Servicio de Vigilancia de la Salud guías y protocolos de actuación para procesos de salud /enfermedad de alta prevalencia en mujeres.
- d) Fomentar conductas que eviten trastornos músculo-esqueléticos (a través de videos informativos, fisioterapia preventiva mediante sesiones grupales e individuales, etc.).
- e) Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos por puesto de trabajo y reconocimientos médicos para poder abordar de manera integral los problemas que afectan más específicamente a mujeres, considerando no sólo las condiciones laborales, sino también las extralaborales (... la doble jornada) así como sus consecuencias sobre la salud física, psíquica y social.
- f) Desarrollo de protocolos para prevenir el estrés laboral, detectarlo y actuar sobre él cuando ya haya ocurrido.
- g) Los resultados colectivos de la vigilancia epidemiológica siempre se presentarán por sexos y se analizarán de forma completa y diferenciada.

Plazo de ejecución:

Apartado a) La evaluación de factores psicosociales está prevista para el segundo semestre de 2019, con fecha límite el 31 de diciembre de 2019

Apartado b) El primer estudio se llevará a cabo en 2020 sobre los datos obtenidos del año 2019.

Apartado c) Dichos protocolos se elaborarán a partir del mes de enero de 2020.

Apartado d) Dichas acciones se llevarán a cabo a partir del segundo semestre de 2019 y se mantendrán durante toda la vigencia del plan.

Apartado e) Se incorporará la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos a partir

del primer trimestre de 2020.

Apartado f) Dichos protocolos se elaborarán a partir del primer trimestre de 2020.

Apartado g) Los resultados de la vigilancia epidemiológica incluirán la diferenciación por sexos a partir del año 2021.

Objetivos: Mejorar la calidad de vida de nuestro personal.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: Departamento de Recursos Humanos / Servicio de Prevención-Vigilancia de la Salud.

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.

COMUNICACIÓN

Mutua Balear facilitará la difusión de los acuerdos alcanzados por la Comisión de Igualdad sobre los contenidos de este Plan, a través del correspondiente apartado que se encuentra en la Intranet de la Entidad. Del mismo modo, está prevista la continuidad 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 presente Plan de Igualdad que conlleven la necesidad de asumir costes económicos por parte de la Entidad, estarán sujetas a las limitaciones presupuestarias que enmarcan la actividad de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.