



Mutua Colaboradora con la  
Seguridad Social nº 274

# II Plan de Igualdad de Ibermutuamur

1 de marzo 2018 – 28 de febrero 2022



## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE IBERMUTUAMUR .....	3
2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....	4
2.1. Metodología .....	4
2.2. Conclusiones del diagnóstico .....	4
3. OBJETIVOS DEL PLAN .....	7
4. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN .....	8
1. Selección, promoción y desarrollo profesional.....	8
2. Formación .....	10
3. Política retributiva .....	11
4. Conciliación de la vida personal y laboral .....	12
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	14
6. Protección frente a la violencia de género .....	15
7. Seguridad y salud laboral.....	17
8. Comunicación y sensibilización .....	18
5. PRESUPUESTO.....	20
6. VIGENCIA Y CALENDARIO DEL PLAN .....	20
7. GESTIÓN DEL PLAN .....	20
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	21
8.1. Seguimiento del Plan .....	21
8.2. Evaluación del Plan.....	22

## 1. PRESENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE IBERMUTUAMUR

El 23 de septiembre de 2009 la Comisión de Igualdad y Conciliación de la Vida Profesional, Familiar y Personal, formada por representantes de la entidad y la plantilla, firma el I Plan de Igualdad de Ibermutuamur, instrumento a través del cual se refuerza la voluntad de la empresa de orientar su gestión hacia al principio de igualdad de oportunidades, a la vez que se da cumplimiento a las previsiones legales. Con este objetivo, el de hacer de la igualdad un elemento esencial de la gestión, se incorpora al Plan Estratégico para los años 2009 y 2010, hecho que se ha mantenido en el tiempo.

El I Plan se realiza gracias al impulso y esfuerzo conjunto de la Dirección de la entidad y de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras (RLT) que desde el primer momento mostraron su compromiso con la igualdad. Por ello se constituye, en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, la Comisión de Igualdad y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, integrada por seis personas (tres en representación de la empresa y tres en representación de la plantilla), encargada de la elaboración de un plan de igualdad en los términos previstos por la L.O. 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tal y como se indica en el artículo 14 del Convenio Colectivo de Ibermutuamur 2008-2011.

Desde entonces Ibermutuamur ha mantenido su compromiso con la igualdad de oportunidades como principio transversal en la gestión de la entidad. Hecho que se vio reconocido con la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" en 2014. A pesar de ello, se constató la necesidad de dar un nuevo impulso a las políticas de igualdad que permitiera adecuar las medidas y acciones al momento actual. Así en 2016 se decide reactivar el compromiso institucional y su política de igualdad mediante la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad que, resultado de un nuevo diagnóstico, se adapte a la situación actual de la empresa tomando en consideración todos los cambios acaecidos desde que se aprobara el primer Plan en 2009.

Con este objetivo se encarga el diseño del II Plan de Igualdad a una empresa externa especializada que garantice el conocimiento, objetividad y transparencia necesarios para realizar un análisis riguroso que posibilite la adopción de las medidas más adecuadas a la realidad de la empresa, evitando inercias o sesgos de género indeseados.

## 2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

### 2.1. Metodología

La elaboración del II Plan se inicia, tal y como prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la realización de un diagnóstico que informe de manera detallada de la situación de la igualdad en la empresa y sirva de base para diseñar una intervención en la materia a través de la aprobación del II Plan de Igualdad de Ibermutuamur.

El diagnóstico se llevó a cabo mediante la recopilación y tratamiento de información procedente de diversas fuentes:

1. Información cuantitativa: análisis de datos referidos a 2016 sobre características de la plantilla (sexo, edad, formación, antigüedad, tipo de contrato y jornada, responsabilidades familiares...) extraídos de los diferentes sistemas de información de personal y memorias anuales.
2. Información documental: análisis de la documentación existente sobre condiciones laborales, como son: I Plan de Igualdad, Convenio Colectivo, Procedimientos de gestión, Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo...
3. Información cualitativa: análisis de la percepción de la plantilla a través de la realización de una encuesta on line dirigida a toda la empresa y entrevistas con informantes clave.

La información y conclusiones extraídas fueron recogidas en un exhaustivo y riguroso Informe Diagnóstico del que aquí se recoge un extracto de los datos y conclusiones más destacables.

### 2.2. Conclusiones del diagnóstico

#### Selección, promoción y desarrollo profesional

---

- Tendencia a la feminización en el conjunto de la empresa y especialmente en puestos administrativos y de enfermería.
- Mayor presencia de hombres en puestos de responsabilidad, a excepción del Departamento de Contingencia Comunes.
- No existen procedimientos formalizados de selección ni promoción.
- El proceso de selección se basa en criterios objetivos de definición de puestos y prioridad del personal propio, lo que puede generar una tendencia a introducir elementos subjetivos derivados de las relaciones personales previas.
- La plantilla no considera que la selección de personal provoque desigualdades, si bien estima que el desarrollo profesional y el acceso a puestos de responsabilidad debería ser más transparente.

## Formación

---

- En 2016 se han realizado 261 acciones formativas enfocadas al desarrollo profesional siendo el 53% de participantes mujeres.
- Se aplica un manual de procedimiento: Planificación y gestión de la formación interna que sistematiza el proceso de detección de necesidades formativas y hace una planificación anual.
- No se han realizado acciones formativas o de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad.
- La percepción general es que el desarrollo de la acción formativa se hace de forma igualitaria. Sin embargo, se considera necesario incidir en la formación en igualdad de las personas en puestos de responsabilidad.

## Política retributiva

---

- La información disponible muestra diferencias de retribución entre mujeres y hombres que no se explican, en la mayoría de los casos, por los factores de análisis considerados (tipo de contrato, horario, nivel de estudios, % de jornada, antigüedad, nº de hijas/os...).
- La política retributiva se fija en base a criterios establecidos en el convenio vigente, que determina una parte fija y otra variable.

## Conciliación de la vida personal y laboral

---

- El Convenio Colectivo y el I Plan de Igualdad reconocen un amplio catálogo de medidas de conciliación, que amplían las previsiones legales obligatorias y que cuenta con un alto nivel de satisfacción por parte de la plantilla.
- El uso de las medidas de conciliación se ha triplicado desde 2008, si bien el porcentaje de hombres que las utilizan no supera el 25%.
- Se observa que se produce, tanto por parte de la empresa como de la plantilla, una identificación de la conciliación con la maternidad y la crianza, no tomando en consideración otras circunstancias personales.
- De forma general las medidas se formulan dirigidas a las mujeres aunque tales medidas puedan ser utilizadas indistintamente por mujeres o por hombres.
- La plantilla considera necesario ampliar la información sobre las medidas disponibles.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

---

- Existen diversos instrumentos que buscan la prevención y protección ante situaciones de acoso o violencia, que convendría clarificar y delimitar ámbitos de actuación.
- Desde 2010 se aplica el Protocolo de Actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- En 2017 se aprueba el Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de violencia en el trabajo, cuyo objetivo es establecer mecanismos de protección en casos de violencia sufrida por el personal de la Mutua.

## Protección frente a la violencia de género

---

- El Convenio Colectivo incluye referencia a los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- No disponen de instrumentos o recomendaciones al personal sanitario para la detección y actuación en caso de violencia de género.

## Seguridad y salud laboral

---

- Se aplica el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que no incluye previsiones específicas para mujeres y hombres.
- Se ha elaborado un procedimiento específico de protección de las situaciones de embarazo y lactancia.
- No se realiza un enfoque con perspectiva de género de la PRL de forma interna ni en las labores de asesoramiento de prevención que realiza la Mutua para otras empresas.

## Comunicación y sensibilización

---

- Existen diversos canales de comunicación donde se publica información de interés para la plantilla: Portal del Empleado, espacio de igualdad en la intranet, correo electrónico.
- La Comisión de Igualdad ha habilitado una dirección de correo específica a la que se pueden hacer llegar consultas, sugerencias o incidencias.
- A pesar de las múltiples vías de comunicación la plantilla reconoce que no suele dedicar tiempo a consultar la información, valorando el correo electrónico como el mejor canal de comunicación.
- La encuesta a la plantilla muestra un escaso conocimiento de los contenidos del Plan aprobado en 2009.

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ibermutuamur tiene como objetivo general definir un marco de actuación que -en consonancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- permita integrar la igualdad como línea estratégica de la empresa.

Así mismo, las medidas y acciones recogidas en este II Plan pretenden alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Incorporar la perspectiva de género a la gestión de recursos humanos.
- Garantizar una verdadera conciliación de la vida personal y laboral que contribuya al desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en Ibermutuamur.
- Garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto y la no discriminación, estableciendo como derecho laboral de todas las personas la protección contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Contribuir a erradicar la violencia de género mediante la adopción de medidas de protección específica.
- Influir, gracias a su posición en el sector, a que se generalice la perspectiva género en la Prevención de Riesgos Laborales de las empresas.

## 4. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN

De acuerdo con las conclusiones del diagnóstico y siguiendo la estructura del I Plan de Igualdad se establecen las siguientes áreas de actuación:

1. Selección promoción y desarrollo profesional
2. Formación
3. Política retributiva
4. Conciliación de la vida personal y laboral
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. Protección frente a la violencia de género
7. Seguridad y salud laboral
8. Comunicación y sensibilización

### 1. Selección, promoción y desarrollo profesional

#### Objetivos específicos

- Alcanzar una presencia equilibrada de ambos sexos en el conjunto de la empresa, en todos los puestos y categorías profesionales, con especial atención a los de responsabilidad.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Favorecer el acceso del sexo infrarrepresentado en puestos y tareas feminizadas o masculinizadas.

#### Medidas y acciones

#### Medida 1.1. Procedimiento de selección con perspectiva de género

##### Acción 1.1.1.

- Elaborar un procedimiento de reclutamiento y selección de personal que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

##### Acción 1.1.2.

- Formar a personas o equipos implicados en el proceso de selección de personal en igualdad de oportunidades.



## Medida 1.2. Reclutamiento y difusión de vacantes

### Acción 1.2.1.

- Informar a la empresa de reclutamiento y preselección de candidaturas del compromiso asumido por Ibermutuamur con la igualdad de oportunidades y solicitar el cumplimiento de las indicaciones de la entidad al respecto.

### Acción 1.2.2.

- Revisar y actualizar los canales de publicación de vacantes y las fuentes de reclutamiento para garantizar que llegue al mayor número de personas.

### Acción 1.2.3.

- Revisar el lenguaje e imágenes utilizadas en las ofertas de empleo para garantizar que no se haga un uso sexista o discriminatorio.

### Acción 1.2.4.

- Asegurar la transparencia total del proceso de selección, garantizando que todas las personas participantes conozcan los requisitos de contratación, los criterios de selección, el número de puestos disponibles...

## Medida 1.3. Promoción y desarrollo profesional con perspectiva de género

### Acción 1.3.1.

- Diseñar un programa de detección del talento que permita identificar el potencial de las personas que trabajan en la Mutua de cara a cubrir futuras vacantes, creando una *bolsa de talento* de la entidad.

### Acción 1.3.2.

- Analizar la exigencia de disponibilidad geográfica plena en las promociones, con el objetivo de determinar si está operando de forma diferente en mujeres y hombres o si contribuye al mantenimiento de estereotipos de género, valorando su mantenimiento, limitación del ámbito de aplicación o su eliminación.

## Medida 1.4. Análisis de distribución de la plantilla

### Acción 1.4.1.

- Realizar análisis continuado de la composición de la plantilla y la representación de sexos en todos los puestos de trabajo.

## 2. Formación

### Objetivos específicos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.
- Facilitar el acceso a la formación a todas aquellas personas que estén disfrutando de permisos de conciliación de la vida personal y laboral.
- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, especialmente al equipo directivo, mandos intermedios y responsables de equipo.

### Medidas y acciones

#### Medida 2.1. Igualdad de oportunidades en la formación

##### Acción 2.1.1.

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el procedimiento de Planificación y Gestión de la Formación Interna, tal como ya se viene haciendo, vigilando que no se produzcan sesgos de género.

##### Acción 2.1.2.

- Incorporar al proceso de detección de necesidades formativas la perspectiva de género, recopilando información sobre la existencia o no de diferencias entre mujeres y hombres.

##### Acción 2.1.3.

- Potenciar la formación a distancia y e-learning, así como su realización en horario laboral, para facilitar la conciliación.

#### Medida 2.2. Formación en materia de igualdad

##### Acción 2.2.1.

- Formación específica para el equipo directivo y mandos intermedios, como agentes determinantes en la implementación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como línea estratégica de la entidad.

##### Acción 2.2.2.

- Actuaciones de sensibilización y formación para el conjunto de la plantilla, que contribuyan a aumentar su compromiso con la igualdad, faciliten la aplicación de las medidas contempladas en el Plan y permitan incorporar la perspectiva de género en el desempeño de su trabajo.

### 3. Política retributiva

#### Objetivos específicos

- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial.
- Definir una política retributiva basada en criterios objetivos y transparentes.
- Reducir la diferencia salarial.

#### Medidas y acciones

#### Medida 3.1. Definición de una política retributiva igualitaria

##### Acción 3.1.1.

- Definir criterios objetivos de fijación de salarios a partir de la definición y valoración de puestos de trabajo.

##### Acción 3.1.2.

- Informar a los trabajadores y trabajadoras de la política retributiva adoptada.

#### Medida 3.2. Análisis de brecha salarial de género

##### Acción 3.2.1.

- Realizar, mediante la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del IMIO, un análisis exhaustivo de la política retributiva para conocer las razones de las diferencias detectadas y adoptar las medidas oportunas.

## 4. Conciliación de la vida personal y laboral

### Objetivos específicos

- Avanzar en el actual modelo de gestión de las personas basado en la integración y el respeto de la vida personal y laboral como valor estratégico de la empresa.
- Sensibilizar y promover la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas.
- Garantizar que toda la plantilla conozca el catálogo de medidas de conciliación vigentes en la organización.

### Medidas y acciones

#### Medida 4.1. Catálogo de medidas de conciliación

##### Acción 4.1.1.

- Analizar la posibilidad de adoptar nuevas medidas encaminadas a una mayor corresponsabilidad y una conciliación, más efectiva, de la vida personal, familiar y laboral, evaluando así mismo, la ampliación y mejora de las ya existentes.

##### Acción 4.1.2.

- Recopilar y sistematizar en un único documento todos los derechos y medidas previstas en la normativa laboral y las implantadas por la empresa para favorecer el equilibrio de la vida personal y laboral.

##### Acción 4.1.3.

- Definir la forma de solicitud de utilización de medidas de conciliación, así como los requisitos para su concesión, garantizando la transparencia y objetividad del proceso.

#### Medida 4.2. Sensibilización y comunicación en materia de conciliación

##### Acción 4.2.1.

- Realizar una amplia difusión del catálogo de medidas y de la forma de solicitud de las mismas, asegurando que son conocidas por el conjunto de la plantilla.

##### Acción 4.2.2.

- Desarrollar actuaciones de comunicación y sensibilización en igualdad y conciliación, especialmente dirigidas a los hombres, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad y el uso de estas medidas entre ellos.

## Medida 4.3. Flexibilidad laboral

### Acción 4.3.1.

- Realizar un estudio sobre la viabilidad de la incorporación del teletrabajo a la organización del espacio y tiempo de trabajo, analizando los puestos y tareas susceptibles de ser realizados a distancia y los medios necesarios para hacerlo.

### Acción 4.3.2.

- Poner en marcha una experiencia piloto, a partir del estudio realizado sobre puestos y tareas susceptibles de teletrabajo, para evaluar la posibilidad de generalizar su uso.

### Acción 4.3.3.

- Realizar un estudio sobre la viabilidad del establecimiento de la flexibilidad horaria para determinar en qué puestos y condiciones puede implantarse.

## 5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### Objetivos específicos

- Asegurar que todas las personas que trabajan en Ibermutuamur estén protegidas frente al acoso sexual y por razón de sexo y conocen el Protocolo de Actuación en esta materia.
- Garantizar un clima laboral de respeto a la dignidad de las personas que favorezca la detección y tratamiento adecuado de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

### Medidas y acciones

#### Medida 5.1. Actualización del Protocolo de Actuación en materia de acoso

##### Acción 5.1.1.

Revisar y actualizar el *Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo* vigente con el objetivo de definir su ámbito de actuación e incluir mejoras relativas al desarrollo y finalización de los procedimientos.

#### Medida 5.2. Sensibilización y comunicación en materia de acoso

##### Acción 5.2.1.

- Publicar y difundir la actualización del Protocolo de actuación, utilizando los canales habituales de comunicación e incorporando cualquier otro que facilite el conocimiento de su contenido a la plantilla.

##### Acción 5.2.2.

- Sensibilizar y formar sobre prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a personal directivo, mandos intermedios, RLT y personas implicadas en la puesta en marcha del Protocolo.

## 6. Protección frente a la violencia de género

### Objetivos específicos

- Asegurar la protección y atención adecuadas a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Sensibilizar en violencia de género a la plantilla de Ibermutuamur, especialmente al personal sanitario.
- Garantizar una asistencia sanitaria sensibilizada con la violencia de género.

### Medidas y acciones

#### Medida 6.1. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

##### Acción 6.1.1.

- Recopilar los derechos laborales y medidas implantadas reconocidas a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

##### Acción 6.1.2.

- Establecer el procedimiento para solicitar el reconocimiento de derechos o la adopción de medidas implantadas por la empresa, incluyendo previsiones para el caso de que víctima y agresor compartan espacio de trabajo.

##### Acción 6.1.3.

- Tratar cada situación de violencia de género de forma individualizada, con el objetivo de adaptar el desempeño del puesto a las necesidades particulares adoptando las medidas previstas en la legislación laboral y cualquier otra definida por la empresa.

#### Medida 6.2. Sensibilización y comunicación en materia de violencia de género

##### Acción 6.2.1.

- Informar a la plantilla, especialmente a las trabajadoras, de los derechos y medidas aplicables ante una situación de violencia de género.

##### Acción 6.2.2.

- Participar en campañas de sensibilización que pongan en marcha organismos y entidades nacionales o internacionales.

### Acción 6.2.3.

- Formación especializada en violencia de género al personal sanitario que proporcione información y herramientas para la detección e intervención adecuadas en posibles casos de violencia de género entre las trabajadoras de Ibermutuamur y de las empresas mutualistas.



## 7. Seguridad y salud laboral

### Objetivos específicos

- Integrar la perspectiva de género en la prevención y evaluación riesgos laborales.
- Disponer de información sobre siniestralidad laboral de mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en la actividad de asesoramiento sobre PRL de la Mutua.

### Medidas y acciones

#### Medida 7.1. Integrar la perspectiva de género en la PRL

##### Acción 7.1.1.

- Realizar la evaluación de riesgos laborales considerando las diferencias entre mujeres y hombres.

##### Acción 7.1.2.

- Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.

#### Medida 7.2. Integrar la perspectiva de género en la actividad de asesoramiento en PRL

##### Acción 7.2.1.

- Incluir el género como categoría de análisis en las actividades de investigación, desarrollo e innovación dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social.

##### Acción 7.2.2.

- Proporcionar a las empresas y entidades que asesora Ibermutuamur conocimientos y estrategias para la incorporación de la perspectiva de género a la PRL.

## 8. Comunicación y sensibilización

### Objetivos específicos

- Garantizar que la información sea accesible y llegue al conjunto de la empresa.
- Mantener un sistema de comunicación fluido.
- Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Visibilizar el compromiso de Ibermutuamur con la igualdad de oportunidades tanto internamente como hacia el exterior, incluyendo a empresas proveedoras y/o subcontratadas.

### Medidas y acciones

#### 8.1. Canales de comunicación

##### Acción 8.1.1.

- Analizar los canales de comunicación interna, valorando su efectividad, con el objetivo de reforzar aquellos que funcionen y mejorar o modificar aquellos que presenten deficiencias.
- Cambiar el nombre del Portal del Empleado por otro que resulte incluyente.

#### 8.2. Comunicación no sexista

##### Acción 8.2.1.

- Aprobar y difundir la *Guía para una comunicación no sexista* que facilite la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes.

##### Acción 8.2.2.

- Diseñar y desarrollar un sistema de supervisión que garantice el uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones internas y externas de la entidad.

#### 8.3. Imagen de empresa comprometida con la igualdad

##### Acción 8.3.1.

- Definir un estilo de comunicación que refleje el compromiso con la igualdad asumido por Ibermutuamur.

### Acción 8.3.2.

- Crear una imagen corporativa que identifique la política de igualdad de la Mutua, incluyendo este logo en las comunicaciones y actuaciones en este ámbito que realicen dentro y fuera de la empresa.

### Acción 8.3.3.

- Visibilizar en la web corporativa el compromiso de igualdad como línea estratégica de actuación, incorporando la imagen de marca de igualdad y el logotipo del distintivo "Igualdad en la Empresa".

---

## Medida 8.4. Relaciones con terceros

---

### Acción 8.4.1.

Incorporar criterios específicos que valoren la existencia de medidas a favor de la igualdad en las empresas proveedoras y/o subcontratadas.

## 5. PRESUPUESTO

Ibermutuamur se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para la implantación de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

## 6. VIGENCIA Y CALENDARIO DEL PLAN

El II Plan de Igualdad de Igualdad Ibermutuamur tendrá una vigencia de 4 años a contar desde el 1 de marzo de 2018 y hasta el 28 de febrero de 2022. Si llegada la fecha de fin de vigencia no se hubiera aprobado un nuevo Plan se entenderá prorrogado anualmente hasta la aprobación del III Plan de Igualdad.

Las acciones previstas en el presente Plan serán ejecutadas durante el tiempo de vigencia del mismo de acuerdo con el calendario previsto (Anexo II). Se calendariza por trimestres, de forma que cada casilla corresponde a un trimestre del año que se indica en la casilla superior. En todo caso podrá ser modificado cuando así lo requiera el desarrollo e implementación de las acciones contempladas en el Plan u otras nuevas que pudieran adoptarse.

## 7. GESTIÓN DEL PLAN

La **Comisión de Igualdad** es el órgano colegiado de trabajo, consulta y participación encargado de la elaboración de los planes de igualdad de Ibermutuamur y de proponer las medidas adecuadas para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de igualdad de género, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Ibermutuamur.

En la actualidad la Comisión está integrada por ocho personas, en representación de la Dirección de la empresa y la Representación Legal de la Plantilla, que cuentan con formación específica en igualdad de oportunidades.

### En representación de la empresa:

D<sup>a</sup>. Arantxa Morales García-Alcaide

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Paz Miguel Rodríguez

D<sup>a</sup> Esther Arcos Gago

D. Pedro Guerrero Mompean

### En representación de la plantilla:

D<sup>a</sup> Inmaculada Hueso Giner (CC.OO.)

D<sup>a</sup> Flora Pinazo Martínez (CC.OO.)

D<sup>a</sup> Rocío Bravo Soto (U.G.T)

D<sup>a</sup> María Ortiz del Castillo (U.G.T)

El régimen de funcionamiento y competencias de la Comisión es el que determina su Reglamento de funcionamiento, que se incluye como anexo.

Junto a la Comisión de Igualdad se designa la figura de **Promotora de Igualdad**, encargada de la coordinación y supervisión de todas las actuaciones vinculadas con la política de igualdad de la entidad. Desempeña este puesto D<sup>a</sup> Raquel González Melgar, cuyas funciones son:

- Interlocución entre Ibermutuamur y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y otros organismos o entidades relacionados con temas de igualdad efectiva.
- Participación y visibilización de la entidad a través de la Red DIE (foros debate, jornadas técnicas, grupos de trabajo,...).
- Colaboración con la Comisión de Igualdad de Ibermutuamur para el diseño, implantación y evaluación de acciones positivas y planes de igualdad en la empresa, participando, en cuantas reuniones se celebren, como invitada (con voz pero sin voto).
- Atención a consultas y orientación al personal de la entidad sobre las medidas de igualdad implantadas en la Mutua.
- Comunicación interna con la plantilla a través del Espacio de Igualdad de la entidad y/o correos electrónicos específicos.
- Recopilación de información sobre la problemática de la desigualdad en el ámbito empresarial.
- Traslado de información relevante en materia de igualdad a la Dirección de Recursos Humanos y/o miembros de la Comisión de Igualdad de Ibermutuamur.
- Conocimiento de técnicas específicas de detección, valoración y corrección en materia de igualdad, acoso sexual y riesgos psicosociales.
- Actualización permanente de su formación, conocimientos y competencias en la materia.
- Impulso para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Ibermutuamur, a través de la incorporación de la perspectiva de género tanto en la gestión como en programas concretos, valorando estrategias de promoción de la igualdad, y detectando posibles situaciones de discriminación y desigualdad laboral.

Además, si bien la Comisión de Igualdad y la Promotora de Igualdad serán responsables de la implantación y control de las medidas incluidas en el Plan, contarán con la participación activa del Departamento de Recursos Humanos que tiene asignadas las competencias de igualdad en el conjunto de la empresa, así como de otros departamentos (formación, comunicación...) en función de las medidas que hayan de ejecutarse.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 8.1. Seguimiento del Plan

Ibermutuamur entiende el seguimiento como un elemento decisivo de la ejecución del Plan que cumple no solo una función de control y vigilancia, sino también de fuente de información del impacto y evolución de la política de igualdad que está implementado la empresa. Es por ello necesario realizar una labor sistemática, concisa y objetiva que proporcione información real y precisa.

La Comisión de Igualdad y la Promotora de Igualdad serán los órganos responsables de realizar el seguimiento del Plan, contando con el apoyo y asistencia del Departamento de Recursos Humanos y de aquellos departamentos o personas que sean responsables de la ejecución de las acciones.

El seguimiento, entendido como proceso de mejora continua e instrumento para la detección de obstáculos y reajuste, en su caso, de las acciones, se realizará de forma periódica durante la ejecución del Plan, teniendo en cuenta los indicadores previstos para cada medida.

Para ello se ha elaborado una ficha por medida en la que se incluyen indicadores de seguimiento, que será cumplimentada por la persona responsable de su implementación y remitida a la Promotora de Igualdad.

A partir de la información consignada en las fichas se redactará un **informe de seguimiento**, que incluirá las conclusiones extraídas del análisis de los datos de seguimiento y las recomendaciones o sugerencias de mejora en función de las dificultades encontradas durante la ejecución de las acciones

Se realizará un informe anual durante el periodo de ejecución del Plan que servirá de base para la evaluación final, que se realizará cuando finalice la vigencia de este.

## 8.2. Evaluación del Plan

La evaluación tiene como objetivo realizar una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento, a partir de la cual tomar decisiones de futuro. La Promotora y la Comisión de Igualdad serán las encargadas de realizar esta evaluación, cuyas conclusiones serán presentadas a la Dirección de la entidad para su aprobación.

En el proceso de evaluación se realizarán las siguientes tareas:

- 1º Recopilación de información generada en el proceso de seguimiento a partir de los datos relativos a indicadores incluidos en las fichas de medidas.
- 2º Cumplimentación de cuestionarios específicos de evaluación del Plan por parte de la dirección, la Comisión de Igualdad y la plantilla.
- 3º Análisis y valoración de la información obtenida con el objetivo de detectar debilidades y fortalezas.
- 4º Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.