

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**543** *Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Activa Mutua 2008.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Activa Mutua 2008 (código de acuerdo n.º 90100812112016) que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2016, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en su representación y de otra por las secciones sindicales de CCOO, UGT y SPS, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de diciembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### PLAN DE IGUALDAD DE ACTIVA MUTUA 2008

##### 1. *Presentación*

La Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que todas las empresas con más de 250 trabajadores tienen la obligación de disponer de un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de igualdad se define según el artículo 46 de dicha Ley Orgánica, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico de la situación, a fin de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

Con el objetivo de renovar y actualizar el actual Plan de Igualdad de Activa Mutua 2008 (Activa Mutua de ahora en adelante), y con la voluntad de establecer nuevos objetivos, estrategias y acciones que permitan seguir desarrollando y mejorando las actuaciones actuales en materia de igualdad de oportunidades, se ha llevado a cabo el proyecto de elaboración de un nuevo Plan de Igualdad para el periodo 2016-2019.

El proyecto integra la elaboración de una diagnosis previa, elaborada en fecha noviembre de 2016, la evaluación del Plan de igualdad anterior así como la actualización y desarrollo de nuevas líneas de actuación y medidas para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades en Activa Mutua, en línea con la estrategia y compromisos adquiridos por la organización.

En el presente documento, y una vez presentada la diagnosis y detectado las oportunidades de mejora de manera conjunta y participativa con la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad (CPNI de ahora en adelante), se desarrolla el Plan de Igualdad de Activa Mutua 2016-2019, que incluye las nuevas líneas estratégicas y medidas de

actuación consideradas por la organización para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades.

## 2. *Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades*

Activa mutua ha integrado su compromiso con la igualdad de oportunidades de manera estratégica y operativa en toda la organización. En este sentido, la empresa ha establecido y desarrollado políticas y procesos que aseguren esta igualdad, integrándose este compromiso también en el Código Ético, en el que se informa de la no discriminación por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología.

Este compromiso se ha materializado así mismo en la elaboración anterior de dos Planes de Igualdad. De esta manera, el presente Plan de Igualdad 2016-2019 pretende continuar avanzando e impulsando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

La Dirección General muestra su compromiso con la igualdad de oportunidades, proporcionando estructuras, sistemas, procesos y canales para que el personal pueda hacer llegar sus dudas, sugerencias o comentarios en este ámbito.

Así mismo, Activa Mutua integra el compromiso con la igualdad de oportunidades de una manera estratégica en todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

A nivel organizativo, Activa Mutua cuenta con una Comisión Paritaria Nacional de Igualdad que cuenta entre sus funciones el asegurar que se llevan a cabo las medidas propuestas en el Plan de Igualdad, realizar su seguimiento y proponer acciones para la mejora continua.

## 3. *Perfil de la organización*

Activa Mutua es la empresa mutualista colaboradora con la Seguridad Social número 3 que nace en el año 2008 gracias a la fusión de tres de las mutuas más conocidas del sector: Reddismatt, Fimac y Mupa. La entidad se sitúa en el 9.º lugar del ranking nacional del sector en volumen de cuotas y en el 7.º en términos de solvencia.

Según datos de actividad de 2015, la entidad presta servicio a 62.000 empresas y más de 500.000 trabajadores.

Entre las prestaciones que ofrece Activa Mutua se encuentran:

- Gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Control y seguimiento de bajas por incapacidad temporal.
- Cobertura de prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes: enfermedad común o accidente no laboral.
- Cobertura de prestación económica por riesgo durante el embarazo o lactancia.
- Cobertura por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- Divulgación, educación y sensibilización en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Activa Mutua gestiona una extensa red de delegaciones en todo el Estado. La entidad gestiona 74 delegaciones, entre las cuales 32 son centros asistenciales, una clínica propia y otra mancomunada (datos en referencia al año 2015), dispuestas a lo largo de toda la geografía nacional. La organización está presente en todas las provincias, con el objetivo de ofrecer una atención personalizada y un servicio asistencial rápido y efectivo.

En relación a los datos de la plantilla, y a fecha agosto de 2016, de las 834 personas de la organización, el 59% son mujeres y el 41% hombres. Considerando el tipo de actividad, 501 personas desempeñarían tareas relacionadas con oficinas y tareas administrativas, y 333 personas corresponderían a personal sanitario. En estos dos tipos de actividades, se observa una representación similar en relación al género, situándose también en una representación aproximada del 60%-40% entre mujeres y hombres, respectivamente.

#### 4. Beneficios de la implementación del plan de igualdad

Los beneficios derivados de la incorporación de la igualdad de oportunidades en la organización se pueden concretar en los siguientes aspectos:

– Cumplimiento de la legislación en materia de igualdad.–Tal como se indica en la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todas las empresas con más de 250 trabajadores tienen la obligación de disponer de un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

– Liderar y desarrollar una gestión responsable.–Las organizaciones deben trabajar éticamente en materia de responsabilidad social e igualdad de oportunidades en cuestión de género, influenciando y traspasando este compromiso a todas aquellas organizaciones con las que se relacionan.

– Aumento de la motivación y el compromiso con el trabajo.–La implantación de un Plan de Igualdad evita situaciones de discriminación y trato desigual, que podrían generar sobre las personas sentimientos de insatisfacción y desmotivación, repercutiendo así en su trabajo. De esta manera, el Plan de Igualdad se convierte en una herramienta que aumenta la motivación de las personas y, por lo tanto, el compromiso hacia la organización.

– Mejora del clima laboral.–Unas políticas laborales con perspectiva de género mejoran la satisfacción del personal y la calidad de vida de la plantilla, generando un mejor clima laboral.

– La diversidad como fuente de enriquecimiento.–La creación de equipos de trabajo, proyectos y sistemas de toma de decisiones con una participación equilibrada de personas de los dos sexos puede ser altamente enriquecedora para la organización. Estos colectivos equilibrados de personas pueden resolver problemas de manera diferente, uniendo habilidades y desarrollando diferentes perspectivas de análisis.

– Mejora de la imagen corporativa de la organización.–Aunque el motivo principal para iniciar la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades no debe ser cuestión de imagen, apostar por la equidad puede ayudar a la organización a conseguir una ventaja competitiva.

– Apostar por la Responsabilidad Social Corporativa.–Cuando una organización decide trabajar su responsabilidad social, significa que integra de manera voluntaria consideraciones sociales y medioambientales más allá de las obligaciones legales. Estas mejoras repercuten en el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa y aporta grandes beneficios y estabilidad a las organizaciones. En este sentido, los Planes de Igualdad de oportunidades ayudan a establecer políticas hacia una gestión más ética y responsable.

#### 5. Objetivos del Plan de Igualdad

Con la finalidad de establecer nuevos objetivos, estrategias y acciones que permitan continuar avanzando en la igualdad de oportunidades a la organización, se presenta el Plan de Igualdad 2016-2019 de Activa Mutua para llevar a cabo en los próximos años.

El objetivo del Plan de Igualdad es definir las acciones que Activa Mutua debe poner en marcha para continuar trabajando en pro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que trabajan y conviven en la organización. Por ello, el presente Plan de Igualdad se debe considerar como una estrategia más de la empresa que se integre en cada una de sus actividades y procedimientos y se contemple dentro del marco de la responsabilidad social.

En concreto, el Plan de Igualdad 2016-2019 contempla los siguientes objetivos:

– Avance en el compromiso institucional y la gestión en materia de igualdad de oportunidades e implicación de la plantilla.

– Continuar impulsando una gestión organizativa igualitaria y una representación paritaria en cuestión de género.

– Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y retribución salarial.

- Integrar la igualdad de oportunidades en las acciones formativas que impulse la organización.
- Favorecer la conciliación laboral, familiar y personal de todas las personas trabajadoras.
- Garantizar unas condiciones igualitarias en relación a la salud y seguridad laboral.
- Avanzar en la prevención y gestión de las situaciones de acoso sexual y por razón de género.
- Continuar avanzando en la comunicación inclusiva y la utilización no sexista del lenguaje.

El Plan de Igualdad 2016-2019 desarrolla estos objetivos en líneas estratégicas y acciones para continuar avanzando en la integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en toda la organización.

#### 6. Ámbitos de actuación

Durante la realización de la diagnosis, se han analizado procesos y procedimientos de gestión internos, políticas de personal, la comunicación interna y externa, y se han analizado las condiciones laborales, la representatividad de mujeres y hombres en las diferentes áreas, lugares de trabajo y categorías o grupos profesionales así como en los órganos de gobierno y decisión.

Se han establecido como ámbitos de actuación que enmarcarán las acciones y medidas a incorporar en el Plan de Igualdad 2016-2019 los siguientes:

##### 1. Compromiso de la entidad con la igualdad de género.

En este primer ámbito se analiza el nivel de compromiso de la organización con la igualdad de género, teniendo en cuenta la sensibilización y la implicación de la Alta Dirección y de toda la organización. Con el objetivo de hacer una aproximación detallada, en este ámbito se analizan dos aspectos:

a) El compromiso institucional.–En este ámbito se valora la implicación de la Alta Dirección hacia la igualdad de oportunidades, considerando aspectos como políticas y compromisos de la organización y ámbito organizativo.

b) Estructura de gobierno.–En este ámbito se analiza la representatividad en cuestión de género en los diferentes órganos y estructuras de gobierno de la organización.

##### 2. Gestión organizativa.

Este ámbito analiza la gestión organizativa de la empresa y estudia si la distribución del personal está equilibrada en todos los niveles organizativos, en los cargos de decisión y también en las áreas de trabajo en las que se estructura Activa Mutua.

##### 3. Políticas de selección, contratación, promoción y retribución.

Este ámbito analiza y valora el grado de implementación del principio de igualdad en las diversas modalidades de acceso al trabajo (tanto en contrataciones como en las promociones internas), así como en la política de retribución del personal. Se divide en tres sub-ámbitos:

a) Contrataciones.–Se estudia si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en la selección del personal.

b) Promoción.–Se evalúan las promociones internas que se llevan a cabo en la organización, los criterios y mecanismos que se utilizan y la igualdad de oportunidades con respecto al crecimiento profesional.

c) Política salarial.–Este apartado valora la política retributiva existente en la organización, con la finalidad de realizar una diagnosis para identificar si a los puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde una igual retribución.

#### 4. Formación y desarrollo profesional.

En este ámbito se analiza la formación que ha recibido la plantilla y si ésta se recibe de manera igualitaria entre mujeres y hombres. Se contempla el grado de implicación de la organización y de la Dirección para fomentar la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

#### 5. Conciliación de la vida laboral, personal y profesional.

En este ámbito se lleva a cabo una valoración de las medidas que pone a disposición la organización para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### 6. Riesgos laborales y salud laboral.

En este ámbito se analiza la gestión de los riesgos laborales de la organización y cómo estas medidas se adecuan a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

#### 7. Acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas.

En este ámbito se lleva a cabo un análisis de posibles actitudes sexistas y de trato discriminatorio así como de los mecanismos considerados por la organización en relación a la prevención, detección y actuación en materia de acoso sexual y por razón de género.

#### 8. Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio.

Este ámbito evalúa la comunicación interna y externa de la organización. El análisis pretende detectar el uso de lenguaje igualitario y la incorporación de la perspectiva de género en los elementos de comunicación corporativa.

### 7. Resultados de la diagnosis y fundamento de la líneas de actuación

#### 7.1 Evaluación del Plan de Igualdad de Activa Mutua 2013-2015.

Durante los años 2013-2015 Activa Mutua ha desarrollado su segundo Plan de Igualdad, el cual contemplaba 15 líneas de acción para dar cumplimiento a 6 objetivos definidos para continuar avanzando en el fomento de la igualdad de oportunidades en la entidad.

La siguiente tabla recoge los objetivos, áreas de actuación y acciones contempladas en el Plan de Igualdad de Activa Mutua 2013-2015.

Objetivos, áreas de actuación y descripción de las acciones. Plan de Igualdad 2013-2015  
Activa Mutua 2008

Objetivo	Áreas de actuación	N.º	Descripción de la acción
1. Fomentar acciones de sensibilización interna y externa.	Cultura de la empresa y RSC.	1.1	Incorporar en el manual de acogida aspectos relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, así como la política de igualdad o compromiso de la dirección en la materia. RRHH-Gestión de Calidad.
		1.2	Incluir en la web el compromiso de la Dirección en materia de igualdad. RRHH-Marketing.
		1.3	Adherirse a programas de otras entidades o asociaciones para facilitar la incorporación al mundo laboral de personas que se encuentren en colectivos con dificultad de inserción (jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, etc.). Alumnos prácticas-RRHH-SSGG.
	Gestión organizativa.	1.4	Incorporar la ficha de puesto de trabajo de agente de igualdad y darle visibilidad en el organigrama.
	Formación.	1.5	Realizar acciones de formación / sensibilización en materia de igualdad.

Objetivo	Áreas de actuación	N.º	Descripción de la acción
2. Asegurar que las estadísticas contemplen siempre que sea posible datos desagregados.	Representatividad.	2.1	Obtener los siguientes datos desagregados: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tabla de CATEGORÍAS con PUESTOS DE TRABAJO (32 puestos con variantes A/B/C) y con bandas salariales.</li> <li>– Tabla de nivel de estudios del personal.</li> <li>– Separar la tabla de horas semanales de trabajo en personal sanitario y administrativo.</li> <li>– Recopilar los datos cuantitativos en relación a la formación realizada (por sexo y por categoría profesional, por puesto de trabajo, horas impartidas y si se ha realizado dentro o fuera de la jornada laboral).</li> </ul>
		3.1	Revisar que las nuevas Descripciones de puestos de trabajo no contengan aspectos discriminatorios.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en cualquier puesto de trabajo.	Promoción.	3.2	Implantar un sistema de evaluación por puestos de trabajo que permita definir objetivos de mejora, detectar necesidades formativas y valorar una posible promoción. Esta metodología está en proceso, por lo que se recomienda revisarla para que no exista ningún tipo de discriminación.
		4.1	Anualmente, la Comisión elaborara propuesta/s de conciliación que se enviarán a Dirección.
4. Consolidar las políticas de conciliación de la vida familiar personal y laboral.	Conciliación.	4.1	Anualmente, la Comisión elaborara propuesta/s de conciliación que se enviarán a Dirección.
5. Introducir la perspectiva de género en la política lingüística de la empresa.	Comunicación.	5.1	Debería trasladarse el compromiso de la Dirección en materia de Igualdad, por medio del canal de comunicación más habitual donde se explicará que la empresa dispone ya de un Plan de Igualdad al cual se destinan recursos económicos, humanos y técnicos.
		5.2	Elaboración de una guía para el uso no sexista del lenguaje propia para ACTIVA MUTUA.
		5.3	Realizar una campaña de comunicación y sensibilización en materia de igualdad, fomentando el uso del lenguaje no sexista, por medio de comunicaciones con correcciones de los fallos más frecuentes.
		5.4	Revisar los textos de la página web de la empresa, contienen lenguaje sexista.
6. Prevenir y resolver situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	6.1	Actualizar, implantar y comunicar el procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
		6.2	Incluir en la formación y sensibilización de Prevención de Riesgos Laborales, un apartado específico del acoso sexual y/o por razón de género.

Estas acciones fueron incorporadas en el Plan de Acción 2013, con la finalidad de integrarlas tanto de manera estratégica como operativa en la organización.

De estas acciones, y a partir del seguimiento realizado por la CPNI, 11 de ellas han sido implementadas. Por otro lado, 4 de las medidas no han podido ser implementadas en su totalidad (acciones 1.2, 1.4, 3.1, y 5.1).

A continuación, se realiza un análisis de la implementación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad 2013-2015:

1. Fomentar acciones de sensibilización interna y externa.–En relación a la acción 1.1, el Plan de Acogida contempla en compromiso de la organización en relación a la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Asimismo, se expone el compromiso de

Activa Mutua en relación a la no discriminación por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología. Cabe decir que actualmente el Plan de Acogida se encuentra en fase de revisión y actualización.

Respecto a la implementación de la acción 1.3, la organización acoge cada año estudiantes en prácticas que estén cursando estudios relacionados con la actividad de Activa Mutua, por ejemplo estudios universitarios (fisioterapia, ADE) o estudios de ciclo formativo (auxiliar enfermería, personal administrativo). Cada año se incrementa el número de personas estudiantes acogidas en prácticas. Así mismo, la organización integra en su plantilla a personal con discapacidad, según establece el marco normativo vigente, y mantiene acuerdos con diferentes entidades para fomentar la integración de personas con discapacidad (Grupo Sifu, Fundación Aspros, Asociación Shalom, Grupo Columbia, Cet Xavier Aguilar Pedrerol, etc).

En relación a acciones de formación/sensibilización en materia de igualdad (acción 1.5), la entidad ha llevado a cabo diferentes acciones de comunicación dirigidas a la plantilla para dar a conocer el compromiso de la organización y los avances en la implementación del Plan de Igualdad, que se han vehiculado a través de comunicaciones directas y del Portal del Personal, el cual dispone de un espacio específico para temas relacionados con la igualdad de oportunidades. Así mismo, se han realizado algunas acciones de formación específicas en materia de igualdad de oportunidades.

Las acciones 1.2 y 1.4, éstas no han sido implementadas en su totalidad. En relación a la acción 1.2, aunque Activa Mutua muestra su compromiso con la igualdad de oportunidades a través de diferentes canales, por ejemplo a través de su Memoria anual, este compromiso no ha sido recogido de manera explícita en la nueva web de la entidad. Respecto a la acción 1.4, aunque las funciones de la CPNI son conocidas de manera general por la plantilla, y existe una persona dentro de la entidad relacionada de manera operativa con las acciones de seguimiento del Plan de Igualdad, no se ha acabado de definir de una manera formal las funciones del Agente de Igualdad.

2. Asegurar que las estadísticas contemplen siempre que sea posible datos desagregados.–La organización ha avanzado en la obtención de datos segregados desde una perspectiva de género.

3. Garantizar la igualdad de oportunidades en cualquier puesto de trabajo.–En relación a la acción 3.1, la entidad ha trabajado en la descripción de los puestos de trabajo (DPT), donde se definen las responsabilidades, funciones, dependencia y ascendencia jerárquica, formación, conocimientos y habilidades y competencias necesarias, y ha avanzado en la revisión de que éstas no contengan aspectos discriminatorios. No obstante, se recomienda continuar con la revisión de estas DPT para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo (ver apartado *Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio* del punto 7 del presente informe).

Respecto a la acción 3.2, Activa Mutua ha implementado un sistema de evaluación por competencias de todos/as los trabajadores/as de la entidad. Los resultados son utilizados para detectar qué áreas de mejora se deben abordar, y de esta forma trabajar en un plan de formación adaptado a las necesidades de la organización, y alineado con el plan estratégico de la empresa. Este sistema de evaluación por competencias es también utilizado como base de información a valorar en el sistema de promociones, así como para acabar de determinar una parte de la retribución variable de los profesionales. El Diccionario de Competencias de Activa Mutua compila, define y describe el conjunto de competencias claves para la organización.

4. Consolidar las políticas de conciliación de la vida familiar personal y laboral.–Respecto a la acción 4.1, el Convenio colectivo propio de Activa Mutua, acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, recoge los términos de horario de trabajo y flexibilidad, permisos, excedencias y medidas de acción social, que contemplan, por ejemplo, diferentes gratificaciones. Así mismo, la entidad ha elaborado el Manual Guía de Beneficios Sociales para facilitar su conocimiento por parte del personal.

5. Introducir la perspectiva de género en la política lingüística de la empresa.–Respecto a la acción 5.1, la organización ha avanzado en la comunicación del compromiso formal de

la Dirección en materia de igualdad, mediante diferentes comunicados dirigidos al personal. Así mismo, y en relación a la política lingüística de la empresa, la CPNI ha fomentado el establecimiento de sinergias con el Departamento de Comunicación e Imagen Corporativa de la entidad para avanzar en este ámbito. No obstante, se recomienda continuar con las acciones de colaboración con el Departamento de Comunicación, para continuar avanzando en el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio en las comunicaciones de la entidad.

En relación al lenguaje neutro no sexista, se ha avanzado en la elaboración y difusión de una Guía no sexista del lenguaje (acción 5.2), en campañas dirigidas a la sensibilización en el uso del lenguaje no sexista, por medio de comunicaciones con las correcciones más frecuentes (acción 5.3), y en la revisión de la página web, textos y comunicaciones para evitar la utilización de un lenguaje sexista (acción 5.4).

En este ámbito, aunque la entidad ha avanzado en la utilización en sus documentos y comunicaciones de un lenguaje que evite la utilización de términos que puedan considerarse sexistas, se recomienda continuar avanzando en esta línea (ver apartado *Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio* del punto 7 del presente informe).

6. Prevenir y resolver situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.—En relación a las acciones 6.1 y 6.2, se ha elaborado y difundido el Manual y Procedimiento para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de género en el trabajo. Se han llevado a cabo diferentes comunicaciones dirigidas a las personas trabajadoras y los documentos se encuentran disponibles en el Portal de Personal y Servimutua.

#### 7.2 Resumen de las oportunidades de mejora identificadas en fase de diagnosis.

En este apartado se resumen, por ámbito de estudio, las oportunidades de mejora identificadas en la diagnosis realizada con fecha noviembre de 2016 para continuar impulsando la igualdad de oportunidades en Activa Mutua.

En total, el Documento de Diagnosis recoge 27 oportunidades de mejora. Estas oportunidades de mejora fueron tratadas durante la sesión participativa celebrada el 25 de diciembre de 2016 con la CPNI, con la finalidad de compartir los datos de la diagnosis, valorar la situación actual de la organización y recoger propuestas y oportunidades de mejora para su inclusión en el presente Plan de Igualdad 2016-2019.

A continuación, se muestran las oportunidades de mejora identificadas en la diagnosis realizada en el marco de elaboración del presente Plan de Igualdad, en cada uno de los ámbitos de actuación:

#### 1. Compromiso de la entidad con la igualdad de género

##### A. Compromiso institucional.

1. Potenciar las acciones de comunicación y sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades. Realizar comunicaciones periódicas en este ámbito.

2. Evaluar la percepción del personal en relación a la igualdad de oportunidades en la empresa, con la finalidad de identificar oportunidades de mejora e incluirlas en el Plan de Igualdad 2016-2019 durante su desarrollo.

3. Designar a una persona referente como Agente de Igualdad de la organización. Definir y comunicar sus funciones a la plantilla y establecer un canal de contacto directo disponible para el personal.

4. Valorar la presentación de la entidad a las convocatorias para la obtención del distintivo «Igualdad en la empresa» del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como otros distintivos que reconozcan el compromiso de la entidad con la igualdad de género en el trabajo.

5. Valorar la presentación del Plan de Igualdad en el Registro oficial de la Administración.

6. Aprovechar la actualización del Manual de acogida para incorporar de una manera explícita el compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



- B. Estructura de gobierno.
- 7. Avanzar hacia una articulación de unas estructuras de gobierno con una representación paritaria considerando una perspectiva de género.

## 2. Gestión organizativa igualitaria

8. Avanzar en el fomento de la incorporación de mujeres en los puestos de responsabilidad de la empresa, tanto a través de futuras incorporaciones como a través de promociones internas en la organización.

9. Trabajar en la obtención de datos segregados por territorio y área, departamento o puesto de trabajo, con la finalidad de poder identificar sectores especialmente masculinizados o feminizados en la organización, con el objetivo de poder impulsar medidas concretas y de carácter más específico para continuar avanzando en la paridad en cuestión de género.

10. Continuar avanzando en la obtención de información segregada del nivel de formación de todo el personal administrativo.

11. Evaluar la posibilidad de fomentar, en el caso que se lleven a cabo nuevas incorporaciones de personal con algún tipo de discapacidad, la incorporación prioritaria de mujeres.

## 3. Políticas de selección, contratación, promoción y retribución del personal

### A. Contratación.

12. Incorporación del estudio de la variable de género en el planteamiento de nuevas contrataciones para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades. Fomentar, en las nuevas contrataciones, la incorporación de mujeres en las categorías profesionales superiores.

### B. Promoción.

13. Elaboración de planes de carrera profesional.

14. Potenciar la promoción interna de carácter vertical en relación a los puestos de responsabilidad en la organización y las categorías profesionales superiores, haciendo un foco especial en el caso de las mujeres trabajadoras.

15. Analizar la movilidad interna en relación a las promociones horizontales, con la finalidad de potenciar los movimientos horizontales del personal y poder subsanar posibles situaciones de puestos de trabajo especialmente masculinizados o feminizados.

### C. Política salarial.

16. Avanzar en el fomento de las promociones internas, especialmente en el colectivo de mujeres, con la finalidad continuar impulsando la igualdad salarial en cuestión de género.

17. Realizar análisis periódicos de las retribuciones salariales y extrasalariales desde una perspectiva de género para llevar a cabo la evaluación del avance de la organización en este ámbito.

## 4. Formación y desarrollo profesional

18. Realizar acciones de formación de carácter general en igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla, donde se exponga así mismo el compromiso de la organización en este ámbito. Llevar a cabo también acciones formativas de carácter específico en igualdad de oportunidades dirigidas a las personas referentes en los diferentes ámbitos de actuación de la organización.

19. Llevar a cabo un seguimiento de la formación realizada (por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, etc) para asegurar que, de manera general, tanto hombres como mujeres reciben de media horas de formación similares.

#### 5. Conciliación de la vida laboral, personal y profesional

20. Llevar a cabo un estudio de la percepción y valoración por parte de la plantilla de las medidas de conciliación y beneficios sociales que pone a su disposición la organización, con la finalidad de poder identificar oportunidades de mejora en este ámbito.

#### 6. Riesgos laborales y salud laboral

21. Analizar las situaciones de baja laboral por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y los accidentes laborales, así como los días perdidos asociados, considerando una perspectiva de género, con la finalidad de poder identificar posibles causas que puedan afectar de una manera más significativa a uno u otro colectivo, y poder incorporar acciones de mejora en el sistema de salud y seguridad de la organización.

#### 7. Acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas

22. Llevar a cabo acciones formativas relacionadas con el acoso sexual y por razón de género en el trabajo, que incluyan información sobre la sistemática implementada por la organización para prevenir y abordar posibles situaciones relacionadas. Estas acciones deberían ir dirigidas a todo el personal y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.

23. Revisión de las personas integrantes de la Comisión de Prevención de Acoso (CPA), para asegurarse que ésta incorpora a los dos representantes de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, cuya composición fue renovada en Enero de 2016.

#### 8. Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio

24. Avanzar en el trabajo conjunto con el Departamento de Comunicación e Imagen Corporativa para asegurar un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones externas que realiza la empresa.

25. Avanzar en la revisión de la documentación de carácter interno, para asegurar un uso neutro del lenguaje.

26. Continuar avanzando en la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo (DPT) para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo.

27. Realizar una formación específica a toda la plantilla en el ámbito de lenguaje no sexista ni discriminatorio, especialmente a aquellas personas que elaboran documentos de carácter interno y externo.

#### 8. Estrategias y prácticas: acciones

##### 8.1 Acciones implementadas en el marco del Plan de Igualdad 2013-2015.

En el marco del Plan de Igualdad 2013-2015, la organización ha implementado las siguientes acciones para avanzar en la igualdad de oportunidades durante el periodo de vigencia de dicho plan. En el apartado 7.1 del presente documento se presenta un análisis detallado de la implementación de estas acciones.

##### Cultura de la empresa y RSC:

1.1 Incorporación en el manual de acogida aspectos relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, así como la política de igualdad o compromiso de la dirección en la materia.

1.3 Adhesión a programas de otras entidades o asociaciones para facilitar la incorporación al mundo laboral de personas que se encuentren en colectivos con dificultad de inserción.

Formación:

1.5 Realización de acciones de formación / sensibilización en materia de igualdad.

Representatividad:

2.1 Obtención de datos desagregados (categorías con puestos de trabajo y bandas salariales, nivel de estudios del personal, horas semanales de trabajo en personal sanitario y administrativo, datos cuantitativos de la formación realizada).

Promoción:

3.1 Revisión de las nuevas Descripciones de puestos de trabajo, para asegurar que éstas no contengan aspectos discriminatorios (*medida implementada parcialmente*).

3.2 Implantación de un sistema de evaluación por puestos de trabajo que permita definir objetivos de mejora, detectar necesidades formativas y valorar una posible promoción.

Conciliación:

4.1 Elaboración por parte de la Comisión de propuestas de conciliación.

Comunicación:

5.1 Traslado del compromiso de la Dirección en materia de Igualdad, con el objetivo de informar que la empresa dispone de un Plan de Igualdad (*medida implementada parcialmente*).

5.2 Elaboración de una guía para el uso no sexista del lenguaje propia para Activa Mutua.

5.3 Realización de una campaña de comunicación y sensibilización en materia de igualdad, fomentando el uso del lenguaje no sexista.

5.4 Revisión los textos de la página web de la empresa, contienen lenguaje sexista (*medida implementada parcialmente*).

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

6.1 Actualización, implantación y comunicación del procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de género.

6.2 Inclusión en la formación y sensibilización de Prevención de Riesgos Laborales de un apartado específico del acoso sexual y/o por razón de género.

8.2 Acciones a implementar en el marco del Plan de Igualdad 2016-2019.

A partir de los resultados de la diagnosis realizada con fecha noviembre de 2016 y de la sesión participativa realizada por la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, se han identificado un conjunto de acciones a implementar por la organización para continuar avanzando en su compromiso con la igualdad de oportunidades.

En este sentido, a continuación se presentan las acciones contempladas en el Plan de Igualdad 2016-2019, estructuradas por ámbito, objetivo y línea estratégica.

Ámbito	Objetivo	Línea estratégica	Acciones plan		
1. Compromiso de la entidad con la igualdad de género.	1. Avance en el compromiso institucional y la gestión en materia de igualdad de oportunidades e implicación de la plantilla.	Articulación de mecanismos y acciones de comunicación e información para transmitir a la plantilla los compromisos de la entidad con la igualdad de oportunidades.	1.1 Llevar a cabo acciones periódicas de sensibilización y comunicación dirigidas a la plantilla en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Presentación del Plan de Igualdad 2016-2019 y acciones periódicas relacionadas con el avance en la implementación del Plan de Igualdad y otras acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades en la empresa. 1.2 Incorporar en el Manual de acogida y en el Curso de Bienvenida a Activa Mutua el compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como información relativa a las personas y organismos referentes y canales de comunicación disponibles para el personal en el ámbito de la igualdad de oportunidades.		
		Integración de la percepción del personal respecto a la igualdad de oportunidades.	1.3 Realizar evaluaciones periódicas de la percepción del personal en relación a la igualdad de oportunidades en la empresa, con la finalidad de identificar nuevas oportunidades de mejora e incluirlas en el Plan de Igualdad durante su desarrollo.		
		Avance en la gestión organizativa interna de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.	1.4 Designar a la persona referente como Agente de Igualdad. Definir y comunicar sus funciones a la plantilla y establecer un canal de contacto directo disponible para el personal.		
		Puesta en valor y reconocimiento del compromiso de la entidad con la igualdad de género.	1.5 Presentación de la candidatura para la obtención del distintivo «Igualdad en la empresa» del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como otros distintivos que reconozcan el compromiso de la entidad con la igualdad de género. 1.6 Presentación del Plan de Igualdad en el Registro oficial de la Administración.		
		Aumento de la sensibilización de la organización en relación a la integración de la perspectiva de género en las estructuras de gobierno.	1.7 Realizar una comunicación a la Dirección Gerente en relación a la composición de las estructuras de gobierno de Activa Mutua 2008 desde una perspectiva de género.		
		2. Gestión organizativa igualitaria.	2. Continuar impulsando una gestión organizativa igualitaria y una representación paritaria en cuestión de género.	Fomento de la representación paritaria desde una perspectiva de género de manera transversal a toda la organización.	2.1 Avanzar en el fomento de la incorporación de mujeres en los puestos de responsabilidad de la empresa, tanto a través de futuras incorporaciones como a través de promociones internas en la organización. 2.2 Obtener y analizar datos segregados por territorio y área, departamento o puesto de trabajo, con la finalidad de poder identificar sectores especialmente masculinizados o feminizados en la organización y proponer medidas para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades. 2.3 Continuar avanzando en la obtención de información segregada del nivel de formación de todo el personal administrativo.
3. Políticas de selección, contratación, promoción y retribución del personal.	3. Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y retribución salarial.			Continuar avanzando en la igualdad de género y la representación paritaria a través de los procesos de selección de personal.	3.1 Realizar el seguimiento y análisis periódico de las nuevas incorporaciones desde una perspectiva de género, con la finalidad de proponer medidas para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades en la empresa y en la representación paritaria. 3.2 Fomento de la selección interna y comunicación de vacantes al personal, con la finalidad de aumentar los procesos de promoción interna y continuar avanzando en la igualdad de oportunidades en la organización. 3.3 Realizar el seguimiento y análisis periódico de los procesos de selección internos desde una perspectiva de género.
				Continuar avanzando en la igualdad salarial desde una perspectiva de género.	3.4 Realizar el seguimiento y análisis periódico de la retribución salarial desde una perspectiva de género, con la finalidad de evaluar el avance de la organización en relación a la igualdad de oportunidades y la representación paritaria en los procesos de selección externos y promociones internas.
4. Formación y desarrollo profesional.	4. Integrar la igualdad de oportunidades en las acciones formativas que impulse la organización.	Dotación de herramientas, capacidades y conocimientos al personal para que desde su ámbito de actuación puedan trabajar por la igualdad de oportunidades.	4.1 Realizar acciones de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla, donde se exponga así mismo el compromiso de la organización, las medidas que se están impulsando y los principales canales de comunicación disponibles para el personal para hacer llegar dudas, consultas o sugerencias en relación a la igualdad de oportunidades. 4.2 Llevar a cabo acciones formativas de carácter específico en igualdad de oportunidades dirigidas a las personas referentes en los diferentes ámbitos de gestión de la organización.		
		Aseguramiento de la igualdad de oportunidades en el ámbito formativo.	4.3 Realizar un seguimiento periódico de la formación realizada (por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, etc.) para asegurar que, de manera general, tanto hombres como mujeres reciben de media unas horas de formación similares.		

Ámbito	Objetivo	Línea estratégica	Acciones plan
5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	5. Favorecer la conciliación laboral, familiar y personal de todas las personas trabajadoras.	Avance en las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a partir de la integración de la percepción de la plantilla en este ámbito.	5.1 Realizar el seguimiento periódico de la percepción y valoración de las medidas de conciliación y beneficios sociales disponibles para la plantilla, con la finalidad de poder identificar oportunidades de mejora. Obtención de datos desagregados por género, edad y número de hijos.
			5.2 Obtención del Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable), promovido por la Fundación Más familia.
6. Riesgos laborales y salud laboral.	6. Garantizar unas condiciones igualitarias en relación a la salud y seguridad laboral.	Integración de la perspectiva de género en el análisis de las bajas laborales por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente laboral.	6.1 Obtener datos segregados de las bajas laborales por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente laboral, así como de los días perdidos asociados y llevar a cabo su análisis periódico. En el caso de identificación de situaciones que pudiesen afectar de una manera más significativa a uno u otro género, contactar con el Área de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, con el objetivo de poder realizar un análisis más detallado, identificar las posibles causas y proponer acciones de mejora.
7. Acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas.	7. Avanzar en la prevención y gestión de las situaciones de acoso sexual y por razón de género.	Fomento del conocimiento e integración de la sistemática definida por la entidad respecto a la prevención y gestión de situaciones relacionadas con acoso sexual y por razón de género.	7.1 Llevar a cabo acciones formativas dirigidas a la plantilla relacionadas con el acoso sexual y por razón de género en el trabajo, que incluyan así mismo información para el personal sobre la sistemática que ha implementado la organización para prevenir y abordar posibles situaciones relacionadas.
			7.2 Realizar acciones formativas de carácter específico a las personas que tengan personal a su cargo en relación a la prevención y gestión de situaciones relacionadas con acoso sexual y por razón de género.
8. Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio.	8. Continuar avanzando en la comunicación inclusiva y la utilización no sexista del lenguaje.	Integrar de manera operativa el uso de lenguaje igualitario y la incorporación de la perspectiva de género en los elementos de comunicación corporativa.	8.1 Avanzar en el trabajo conjunto con el Departamento de Comunicación e Imagen Corporativa para asegurar un uso no sexista del lenguaje ni una utilización de imágenes que puedan perpetuar determinados roles desde una perspectiva de género. Recopilar algunos ejemplos en este sentido y realizar una sesión de trabajo conjunta para avanzar en este ámbito. Realizar posteriormente de manera periódica un seguimiento del avance de la organización en este ámbito.
			8.2 Continuar impulsando un uso no sexista del lenguaje en la documentación de carácter interno. Hacer llegar una comunicación a las personas responsables de área para fomentar la revisión de la documentación interna en su ámbito de actuación, que incluya algunos ejemplos sobre el uso no sexista del lenguaje y realizar de manera periódica un seguimiento del avance de la organización en este ámbito.
			8.3 Realizar una formación específica a toda la plantilla en el ámbito de lenguaje no sexista ni discriminatorio, y especialmente a aquellas personas que elaboran documentos de carácter interno y externo.

Seguidamente se expone, por ámbito de actuación, las líneas estratégicas y acciones consideradas en el Plan de Igualdad 2016-2019, considerando así mismo información relativa al área responsable de la implementación, el personal a quien va dirigida la acción, los recursos materiales y humanos, el calendario de implementación y los indicadores de seguimiento y evaluación, que facilitarán el desarrollo de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad de una manera efectiva.

1. Compromiso de la entidad con la igualdad de género.–Ámbito de actuación 1: Compromiso de la entidad con la igualdad de género

Objetivo: Avance en el compromiso institucional y la gestión en materia de igualdad de oportunidades e implicación de la plantilla.

Subámbito: Compromiso institucional

Línea estratégica: Articulación de mecanismos y acciones de comunicación e información para transmitir a la plantilla los compromisos de la entidad con la igualdad de oportunidades.

Acciones:

1.1 Llevar a cabo acciones periódicas de sensibilización y comunicación dirigidas a la plantilla en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Presentación del Plan de Igualdad 2016-2019 y acciones periódicas relacionadas con el avance en la implementación del Plan de Igualdad y otras acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades en la empresa.

1.2 Incorporar en el Manual de acogida y en el Curso de Bienvenida a Activa Mutua el compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como información relativa a las personas y organismos referentes y canales de comunicación disponibles para el personal en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

Línea estratégica: Integración de la percepción del personal respecto a la igualdad de oportunidades.

Acciones:

1.3 Realizar evaluaciones periódicas de la percepción del personal en relación a la igualdad de oportunidades en la empresa, con la finalidad de identificar nuevas oportunidades de mejora e incluirlas en el Plan de Igualdad durante su desarrollo.

Línea estratégica: Avance en la gestión organizativa interna de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones:

1.4 Designar a la persona referente como Agente de Igualdad. Definir y comunicar sus funciones a la plantilla y establecer un canal de contacto directo disponible para el personal.

Línea estratégica: Puesta en valor y reconocimiento del compromiso de la entidad con la igualdad de género.

Acciones:

1.5 Presentación de la candidatura para la obtención del distintivo «Igualdad en la empresa» del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como otros distintivos que reconozcan el compromiso de la entidad con la igualdad de género.

1.6 Presentación del Plan de Igualdad en el Registro oficial de la Administración.

#### Subámbito: Estructura de gobierno

Línea estratégica: Aumento de la sensibilización de la organización en relación a la integración de la perspectiva de género en las estructuras de gobierno.

Acciones:

1.7 Realizar una comunicación a la Dirección Gerente en relación a la composición de las estructuras de gobierno de Activa Mutua 2008 desde una perspectiva de género.

#### Área responsable

Dirección General.  
Departamento de Recursos Humanos.  
Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.  
Agente de Igualdad.

#### Personas destinatarias

Dirección Gerente.  
Plantilla Activa Mutua.  
Nuevas incorporaciones.

#### Recursos materiales y humanos

Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, Agente de Igualdad, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Comunicación e Imagen Corporativa.  
Manual de acogida, Curso de bienvenida a Activa Mutua, Encuestas de personal.

## Calendario de implantación

Acción	Calendario
1.1	Primer y tercer trimestre de 2017, primer y tercer trimestre de 2018 y primer y tercer trimestre de 2019.
1.2	Cuarto trimestre de 2016 y primer trimestre de 2017.
1.3	Cuarto trimestre de 2016 -primer trimestre de 2017 y cuarto trimestre de 2018 -primer trimestre de 2019.
1.4	Segundo trimestre de 2017.
1.5	Cuarto trimestre de 2018.
1.6	Primer trimestre de 2017.
1.7	Segundo trimestre de 2017.

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Acción	Indicador
1.1	Número de campañas internas de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
	Número de documentos elaborados en las campañas de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
	Número de personas a las que se les han hecho llegar acciones de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
1.2	Incorporación del compromiso de la Dirección en la igualdad de oportunidades y no discriminación, canales de comunicación y personas referentes en el Manual de acogida.
	Incorporación del compromiso de la Dirección en la igualdad de oportunidades y no discriminación, canales de comunicación y personas referentes en el Curso de Bienvenida de Activa Mutua.
1.3	Número de evaluaciones de percepción realizadas.
	Número de personas que han participado en las evaluaciones de percepción, segregadas por género.
	Número de oportunidades de mejora identificadas.
	Número de oportunidades de mejora consideradas para su incorporación en el Plan de Igualdad.
1.4	Designación del Agente de Igualdad.
	Elaboración del documento formal que recoja sus funciones.
	Número de comunicaciones internas relativas a la figura del Agente de Igualdad.
1.5	Número de candidaturas presentadas para la obtención de distintivos en relación al compromiso de la entidad con la igualdad de género.
1.6	Presentación del Plan de Igualdad en el Registro oficial de la Administración.
1.7	Número de comunicaciones a la Dirección Gerente en relación al análisis de las estructuras de gobierno desde una perspectiva de género.
	Composición de las estructuras de las estructuras de gobierno desde una perspectiva de género.

## 2. Gestión organizativa.-Ámbito de actuación 2: Gestión organizativa

Objetivo: Continuar impulsando una gestión organizativa igualitaria y una representación paritaria en cuestión de género.

Línea estratégica: Fomento de la representación paritaria desde una perspectiva de género de manera transversal a toda la organización.

## Acciones:

2.1 Avanzar en el fomento de la incorporación de mujeres en los puestos de responsabilidad de la empresa, tanto a través de futuras incorporaciones como a través de promociones internas en la organización.

2.2 Obtener y analizar datos segregados por territorio y área, departamento o puesto de trabajo, con la finalidad de poder identificar sectores especialmente masculinizados o feminizados en la organización y proponer medidas para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades.

2.3 Continuar avanzando en la obtención de información segregada del nivel de formación de todo el personal administrativo.

## Área responsable

Departamento de Recursos Humanos.  
Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.  
Agente de Igualdad.

## Personas destinatarias

Plantilla Activa Mutua.

## Recursos materiales y humanos

Departamento de Recursos Humanos, Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, Agente de Igualdad.

Protocolo de selección de personal.  
Programa de gestión de personal.

## Calendario de implantación

Acción	Calendario
2.1	Acción continuada.
2.2	Primer trimestre de 2018 y primer trimestre de 2019.
2.3	Primer trimestre de 2018 y primer trimestre de 2019.

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Acción	Indicador
2.1	Datos segregados de la representación de género en los cargos de responsabilidad.
	Datos segregados de las nuevas incorporaciones en cargos de responsabilidad.
2.2	Datos segregados por territorio y área, departamento o puesto de trabajo analizados.
	Número de medidas propuestas para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades.
	Número de medidas implementadas para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades.
2.3	Número de personas del personal administrativo del que se dispone de la información correspondiente al nivel de formación.

3. Políticas de selección, contratación, promoción y retribución.—Ámbito de actuación 3: Políticas de selección, contratación, promoción y retribución

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y retribución salarial.



### Subámbito: Contratación

Línea estratégica: Continuar avanzando en la igualdad de género y la representación paritaria a través de los procesos de selección de personal.

Acciones:

3.1 Realizar el seguimiento y análisis periódico de las nuevas incorporaciones desde una perspectiva de género, con la finalidad de proponer medidas para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades en la empresa y en la representación paritaria.

### Subámbito: Promoción

Línea estratégica: Fomento de los procesos de selección interna e integración de la perspectiva de género.

Acciones:

3.2 Fomento de la selección interna y comunicación de vacantes al personal, con la finalidad de aumentar los procesos de promoción interna y continuar avanzando en la igualdad de oportunidades en la organización.

3.3 Realizar el seguimiento y análisis periódico de los procesos de selección internos desde una perspectiva de género.

### Subámbito: Política salarial

Línea estratégica: Continuar avanzando en la igualdad salarial desde una perspectiva de género.

Acciones:

3.4 Realizar el seguimiento y análisis periódico de la retribución salarial desde una perspectiva de género, con la finalidad de evaluar el avance de la organización en relación a la igualdad de oportunidades y la representación paritaria en los procesos de selección externos y promociones internas.

### Área responsable

Departamento de Recursos Humanos.  
Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.  
Agente de Igualdad.

### Personas destinatarias

Plantilla Activa Mutua.  
Nuevas incorporaciones.

### Recursos materiales y humanos

Departamento de Recursos Humanos, Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, Agente de Igualdad Protocolo de selección de personal.

### Calendario de implantación

Acción	Calendario
3.1	Primer trimestre de 2018 y primer trimestre de 2019.
3.2	Acción continuada.
3.3	Primer trimestre de 2018 y primer trimestre de 2019.
3.4	Primer trimestre de 2018 y primer trimestre de 2019.

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Acción	Indicador
3.1	Datos segregados por género: nuevas incorporaciones, cargos de responsabilidad, categoría profesional.
3.2	Comunicaciones realizadas para dar a conocer los procesos de selección interna al personal.
3.3	Número de procesos de selección interna.
	Datos segregados por género de las personas participantes en los procesos de selección interna.
	Datos segregados por género de las personas seleccionadas en los procesos de selección interna.
3.4	Datos segregados por género de la retribución salarial del personal.

## 4. Formación y desarrollo profesional.–Ámbito de actuación 4: Formación y desarrollo profesional

Objetivo: Integrar la igualdad de oportunidades en las acciones formativas que impulse la organización.

Línea estratégica: Dotación de herramientas, capacidades y conocimientos al personal para que desde su ámbito de actuación puedan trabajar por la igualdad de oportunidades.

Acciones:

4.1 Realizar acciones de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla, donde se exponga así mismo el compromiso de la organización, las medidas que se están impulsando y los principales canales de comunicación disponibles para el personal para hacer llegar dudas, consultas o sugerencias en relación a la igualdad de oportunidades.

4.2 Llevar a cabo acciones formativas de carácter específico en igualdad de oportunidades dirigidas a las personas referentes en los diferentes ámbitos de gestión de la organización.

Línea estratégica: Aseguramiento de la igualdad de oportunidades en el ámbito formativo.

Acciones:

4.3 Realizar un seguimiento periódico de la formación realizada (por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, etc.) para asegurar que, de manera general, tanto hombres como mujeres reciben de media unas horas de formación similares.

## Área responsable

Departamento de Recursos Humanos.  
Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.  
Agente de Igualdad.

## Personas destinatarias

Plantilla Activa Mutua.  
Personas referentes en los diferentes ámbitos de gestión de la organización.

## Recursos materiales y humanos

Departamento de Recursos Humanos, Comisión Paritaria Nacional de Igualdad,  
Agente de Igualdad.

Personal encargado de llevar a cabo las acciones formativas.  
Plan de Formación, Material elaborado para llevar a cabo las acciones formativas.

## Calendario de implantación

Acción	Calendario
4.1	Del segundo trimestre de 2017 al segundo trimestre de 2018.
4.2	Del segundo trimestre de 2017 al segundo trimestre de 2018.
4.3	Primer trimestre de 2018 y primer trimestre de 2019.

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Acción	Indicador
4.1	Número y horas de acciones formativas realizadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades, segregadas por género y categoría profesional.
	Personas que han realizado las acciones formativas, segregadas por género y categoría profesional.
4.2	Número y horas de acciones formativas realizadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades por parte de las personas referentes de la organización.
	Personas referentes que han realizado las acciones formativas, segregadas por género y categoría profesional.
4.3	Número total de horas de formación del total de la plantilla, segregadas por género. Ratio de horas de formación realizadas por hombres y mujeres.

## 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.–Ámbito de actuación 5: conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo: Favorecer la conciliación laboral, familiar y personal de todas las personas trabajadoras.

Línea estratégica: Avance en las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a partir de la integración de la percepción de la plantilla en este ámbito.

Acciones:

5.1 Realizar el seguimiento periódico de la percepción y valoración de las medidas de conciliación y beneficios sociales disponibles para la plantilla, con la finalidad de poder identificar oportunidades de mejora. Obtención de datos desagregados por género, edad y número de hijos.

5.2 Obtención del Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable), promovido por la Fundación Más Familia.

## Área responsable

Dirección General.  
Departamento de Recursos Humanos.  
Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.  
Agente de Igualdad.

## Personas destinatarias

Plantilla Activa Mutua.

## Recursos materiales y humanos

Departamento de Recursos Humanos, Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, Agente de Igualdad.

Manual Guía de Beneficios Sociales, Convenio colectivo, Encuestas de personal.

## Calendario de implantación

Acción	Calendario
5.1	Del último trimestre de 2016 al segundo trimestre de 2017.
5.2	Cuarto trimestre de 2017.

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Acción	Indicador
5.1	Estudio de la percepción y valoración de la plantilla de las medidas de conciliación y beneficios sociales.
	Número de personas que han participado en las evaluaciones de percepción, segregadas por género.
	Número de oportunidades de mejora identificadas.
	Número de oportunidades de mejora consideradas para su incorporación.
5.2	Obtención del certificado EFR.

## 6. Riesgos laborales y salud laboral.–Ámbito de actuación 6: riesgos laborales y salud laboral

Objetivo: Garantizar unas condiciones igualitarias en relación a la salud y seguridad laboral.

Línea estratégica: Integración de la perspectiva de género en el análisis de las bajas laborales por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente laboral.

Acciones:

6.1 Obtener datos segregados de las bajas laborales por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente laboral, así como de los días perdidos asociados y llevar a cabo su análisis periódico. En el caso de identificación de situaciones que pudiesen afectar de una manera más significativa a uno u otro género, contactar con el Área de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, con el objetivo de poder realizar un análisis más detallado, identificar las posibles causas y proponer acciones de mejora.

## Área responsable

Departamento de Recursos Humanos.  
Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.  
Agente de Igualdad.  
Servicio de Prevención.

## Personas destinatarias

Plantilla Activa Mutua.

## Recursos materiales y humanos

Departamento de Recursos Humanos, Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, Agente de Igualdad.

## Calendario de implantación

Acción	Calendario
6.1	Primer trimestre de 2018 y primer trimestre de 2019.

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Acción	Indicador
6.1	Número de bajas laborales por incapacidad temporal asociada a enfermedad común y accidente laboral desagregadas por género.
	Número de días perdidos asociados a enfermedad común y accidente laboral desagregados por género.
	Número de acciones de mejora propuestas.
	Número de acciones de mejora implementadas.

7. Acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas.—Ámbito de actuación 7: Acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas

Objetivo: Avanzar en la prevención y gestión de las situaciones de acoso sexual y por razón de género.

Línea estratégica: Fomento del conocimiento e integración de la sistemática definida por la entidad respecto a la prevención y gestión de situaciones relacionadas con acoso sexual y por razón de género.

Acciones:

7.1 Llevar a cabo acciones formativas dirigidas a la plantilla relacionadas con el acoso sexual y por razón de género en el trabajo, que incluyan así mismo información para el personal sobre la sistemática que ha implementado la organización para prevenir y abordar posibles situaciones relacionadas.

7.2 Realizar acciones formativas de carácter específico a las personas que tengan personal a su cargo en relación a la prevención y gestión de situaciones relacionadas con acoso sexual y por razón de género.

Área responsable

Departamento de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Plantilla Activa Mutua.

Personas referentes con personal a su cargo.

Recursos materiales y humanos

Departamento de Recursos Humanos, Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, Agente de Igualdad.

Personal encargado de llevar a cabo las acciones formativas.

Plan de Formación, Material elaborado para llevar a cabo las acciones formativas.

Manual y Procedimiento para Prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de género en el trabajo.

Calendario de implantación

Acción	Calendario
7.1	Del segundo trimestre de 2017 al segundo trimestre de 2018.
7.2	Del segundo trimestre de 2017 al segundo trimestre de 2018.

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Acción	Indicador
7.1	Número y horas de acciones formativas realizadas a la plantilla relacionadas con el acoso sexual y por razón de género, segregadas por género y categoría profesional.
	Personas que han realizado las acciones formativas, segregadas por género y categoría profesional y categoría profesional.
7.2	Número y horas de acciones formativas realizadas en el ámbito de la prevención y gestión de situaciones relacionadas con el acoso sexual y por razón de género por parte de las personas referentes de la organización.
	Personas referentes que han realizado las acciones formativas, segregadas por género y categoría profesional.

8. Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio.–Ámbito de actuación 8: Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio

Objetivo: Continuar avanzando en la comunicación inclusiva y la utilización no sexista del lenguaje.

Línea estratégica: Integrar de manera operativa el uso de lenguaje igualitario y la incorporación de la perspectiva de género en los elementos de comunicación corporativa.

Acciones:

8.1 Avanzar en el trabajo conjunto con el Departamento de Comunicación e Imagen Corporativa para asegurar un uso no sexista del lenguaje ni una utilización de imágenes que puedan perpetuar determinados roles desde una perspectiva de género. Recopilar algunos ejemplos en este sentido y realizar una sesión de trabajo conjunta para avanzar en este ámbito. Realizar posteriormente de manera periódica un seguimiento del avance de la organización en este ámbito.

8.2 Continuar impulsando un uso no sexista del lenguaje en la documentación de carácter interno. Hacer llegar una comunicación a las personas responsables de área para fomentar la revisión de la documentación interna en su ámbito de actuación, que incluya algunos ejemplos sobre el uso no sexista del lenguaje, y realizar de manera periódica un seguimiento del avance de la organización en este ámbito.

8.3 Realizar una formación específica a toda la plantilla en el ámbito de lenguaje no sexista ni discriminatorio, especialmente a aquellas personas que elaboran documentos de carácter interno y externo.

Área responsable

Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.  
Agente de Igualdad.  
Departamento de Comunicación e Imagen Corporativa.  
Otros departamentos de la organización que elaboren documentación interna.

Personas destinatarias

Plantilla Activa Mutua.  
Personal que elabora documentos externos e internos en nombre de la organización.

Recursos materiales y humanos

Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, Agente de Igualdad.  
Departamento de Comunicación e Imagen Corporativa y otros departamentos de la organización.  
Guía no sexista del lenguaje.

## Calendario de implantación

Acción	Calendario
8.1	Tercer trimestre de 2017 y cuarto trimestre de 2018 y 2019.
8.2	Cuarto trimestre de 2017, 2018 y 2019.
8.3	Del segundo trimestre de 2017 al segundo trimestre de 2018.

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Acción	Indicador
8.1	Reuniones realizadas con el Departamento de Comunicación e Imagen Corporativa.
	Número y tipo de documentos analizados.
	Número y tipo de documentos analizados donde aparece lenguaje sexista.
8.2	Número de comunicaciones realizadas a las personas responsables de área en relación al uso no sexista del lenguaje en la documentación de carácter interno.
	Número y tipo de documentos analizados.
	Número y tipo de documentos analizados donde aparece lenguaje sexista.
8.3	Número y horas de acciones formativas realizadas a la plantilla relacionadas con el uso no sexista de lenguaje por género y categoría profesional.
	Número de personas que han realizado las acciones formativas, segregadas por género y categoría profesional.

## 9. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es una acción clave para asegurar el éxito de la implementación de las acciones propuestas y la consecución de los objetivos planteados.

Para garantizar una implementación efectiva del Plan de Igualdad 2016-2019 de Activa Mutua, se contemplan las siguientes acciones de seguimiento y evaluación:

- Reuniones periódicas de la CPNI. Según se establece en el Reglamento de funcionamiento de la CPNI, ésta se reunirá un mínimo de tres sesiones anuales.
- Seguimiento periódico semestral de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad, a partir de la elaboración de informes de seguimiento y presentación y valoración de resultados por parte de la CPNI.
- Evaluación periódica anual del Plan de Igualdad. Con la finalidad de realizar una evaluación periódica del Plan de Igualdad, de la eficiencia de los procesos y los impactos conseguidos, se plantea la elaboración de un informe anual, y su presentación y valoración de resultados.
- Incorporación de oportunidades de mejora, revisión de los objetivos y acciones del Plan de Igualdad. En caso de identificarse como necesario la incorporación de ajustes y/u oportunidades de mejora en fase de implementación del Plan de Igualdad.

A continuación, se describen cada una de estas acciones de seguimiento y evaluación.

- Reuniones periódicas:

El seguimiento continuo del avance en la implementación de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad será llevado a cabo por la CPNI y el Agente de Igualdad, de manera periódica. Se contempla que la CPNI se reúna un mínimo de tres sesiones anuales.

Para ello, se elaborará un cuadro de mando integral en el que se indicará las personas responsables de cada acción y el plazo de establecido para las mismas, así como su grado de consecución según la temporalización contemplada en el Plan de Igualdad.

## b) Seguimiento:

Para llevar a cabo el seguimiento periódico del Plan de Igualdad, se plantea la elaboración de informes semestrales de seguimiento, que midan el grado de implantación de las acciones y su funcionamiento.

Los informes semestrales de seguimiento deberán contemplar la siguiente información en relación a la evaluación de resultados e indicadores:

- Nivel de ejecución del Plan: número total de acciones por ámbito.

Ámbito de actuación	N.º de acciones implementadas
1. Compromiso de la entidad con la igualdad de género.	
2. Gestión organizativa igualitaria.	
3. Políticas de selección, contratación, promoción y retribución del personal.	
4. Formación y desarrollo profesional.	
5. Conciliación de la vida laboral, personal y profesional.	
6. Riesgos laborales y salud laboral.	
7. Acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas.	
8. Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio.	
TOTAL:	

- Número y género de las personas beneficiarias por ámbito de actuación.

Ámbito de actuación	Personas beneficiarias		
	N.º mujeres	N.º hombres	Total
1. Compromiso de la entidad con la igualdad de género.			
2. Gestión organizativa igualitaria.			
3. Políticas de selección, contratación, promoción y retribución del personal.			
4. Formación y desarrollo profesional.			
5. Conciliación de la vida laboral, personal y profesional.			
6. Riesgos laborales y salud laboral.			
7. Acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas.			
8. Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio.			
TOTAL:			

- N.º y sexo de las personas beneficiarias por categoría.

Categoría profesional	Personas beneficiarias		
	N.º mujeres	N.º hombres	Total
TOTAL:			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan de Igualdad en la empresa.
- Indicadores de seguimiento de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.



## c) Evaluación:

Se contempla la realización de una evaluación periódica de carácter anual, con el objetivo de valorar el impacto de las actuaciones desarrolladas en relación con los objetivos del Plan y, en caso necesario, proponer nuevos objetivos y / o nuevas acciones.

Para llevar a cabo esta valoración periódica, se contempla la elaboración de un informe anual de evaluación, que contemple la siguiente información.

– Información relativa a los dos informes semestrales de seguimiento (el informe anual deberá contemplar los resultados de los dos informes semestrales elaborados durante el año en curso).

– Evaluación de proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Cualquier otro aspecto que la organización considere oportuno.

– Evaluación de impacto:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de la segregación vertical.
- Disminución de la segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cualquier otro aspecto que la organización considere oportuno.

## d) Incorporación de oportunidades de mejora:

En caso de identificarse como necesaria la incorporación de ajustes y / o oportunidades de mejora en fase de implementación del Plan de Igualdad, éstas deberán ser valoradas y aprobadas previamente por la Dirección de la organización y la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.

A continuación, se identifican las personas u órganos referentes en relación a las acciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 2016-2019:

Funciones	Dirección	Agente de Igualdad	Comisión de Igualdad
Reuniones periódicas de seguimiento.		X	X
Elaboración de informes de seguimiento semestral.		X	
Participación en reuniones de seguimiento semestral.		X	X
Elaboración de informes de evaluación anual.		X	
Evaluación anual del Plan de Igualdad.	X	X	X
Revisión de los objetivos e incorporación de oportunidades de mejora.	X	X	X

## 10. Calendario

A continuación, se presenta la previsión de la implantación de las medidas consideradas en el Plan de Igualdad 2016-2019 durante su período de vigencia.

Acciones	2016	2017				2018				2019			
	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.1 Comunicación del Plan de Igualdad 2016-2019 y acciones periódicas de comunicación a la plantilla.													
1.2 Incorporar en el Manual de acogida y en el Curso de bienvenida el compromiso de la Dirección.													
1.3 Evaluar de manera periódica la percepción del personal en relación a la igualdad de oportunidades.													
1.4 Designar a la persona referente como Agente de Igualdad.													
1.5 Presentación de la candidatura para obtener el distintivo «Igualdad en la empresa», así como otros distintivos en el ámbito de la igualdad.													
1.6 Presentación del Plan de Igualdad en el Registro oficial de la Administración.													
1.7 Comunicación a la Dirección Gerente en relación a la composición de las estructuras de gobierno.													
2.1 Avanzar en el fomento de la incorporación de mujeres en los puestos de responsabilidad.													
2.2 Obtener y analizar datos segregados por territorio y área, departamento o puesto de trabajo.													
2.3 Información de datos segregados del nivel de formación del personal administrativo.													
3.1 Realizar el seguimiento y análisis periódico de las nuevas incorporaciones y proponer medidas.													
3.2 Fomento de la selección interna y comunicación de vacantes al personal.													
3.3 Realizar el seguimiento y análisis periódico de los procesos de selección internos.													
3.4 Realizar el seguimiento y análisis periódico de la retribución salarial.													
4.1 Realizar acciones de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla.													
4.2 Realizar acciones de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades a personas referentes.													
4.3 Realizar un seguimiento periódico de la formación realizada.													
5.1 Realizar el seguimiento periódico de la percepción y valoración de las medidas de conciliación.													
5.2 Obtención del Certificado EFR.													
6.1 Análisis periódico de las bajas laborales por incapacidad temporal y accidente laboral.													
7.1 Realizar acciones de formación sobre acoso sexual y por razón de género dirigidas a toda la plantilla.													

Acciones	2016	2017				2018				2019			
	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
7.2 Realizar acciones de formación sobre acoso sexual y por razón de género a personas referentes.													
8.1 Reunión con el Departamento de comunicación y seguimiento sobre el uso no sexista del lenguaje.													
8.2 Comunicación a personas responsables de área para la revisión de la documentación interna.													
8.3 Formación en el ámbito del lenguaje no sexista ni discriminatorio.													

### 11. Participación de la representación legal de la plantilla

El presente Plan de Igualdad 2016-2019 ha contado con la participación de la representación legal de los y las trabajadoras, a través de su participación en la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.

En este sentido, con fecha 25 de noviembre de 2016 se llevó a cabo una sesión participativa con las personas representantes de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad, con la finalidad de compartir los datos de la diagnosis, valorar la situación actual de la organización y recoger propuestas y oportunidades de mejora para su inclusión en el presente Plan de Igualdad 2016-2019.

### 12. Composición de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad

La Comisión Paritaria Nacional de Igualdad de Activa Mutua es el órgano destinado a velar por el respeto y la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral de la organización.

Esta Comisión nace con el objetivo de crear un foro estable de diálogo entre representantes de Activa Mutua y la representación legal de las personas trabajadoras, en relación a las actuaciones de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades, a fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad está formada, por una parte, por 4 representantes de los/las trabajadores/as, y de otra, por 4 representantes por parte de la empresa. A continuación se detallan los datos de las personas que la constituyen:

Nombre: Rosa María Arias Anglada.  
Cargo: Médico gestión inspección.  
Departamento: Departamento Asistencial y miembro de SPS.

Nombre: Lluís Eduardo Peris Selles.  
Cargo: DUE asistencial.  
Departamento: Departamento Asistencial y miembro de UGT.

Nombre: M. Àngels Rangel Solà.  
Cargo: Médico asistencial IT.  
Departamento: Inspección Médica Contingencias Comunes y miembro de CCOO.

Nombre: Natàlia Vañó Pujol.  
Cargo: Fisioterapeuta.  
Departamento: Departamento de Rehabilitación y miembro de CCOO.

Nombre: Juan Carlos Gavilán García.  
Cargo: Responsable de departamento.  
Departamento: Departamento Gestión de Calidad, Estudios y Desarrollo.

Nombre: Marlen Planchadell Moreno.  
Cargo: Responsable de departamento.  
Departamento: Departamento Recursos Humanos.

Nombre: Eloi Gili Ferre.  
Cargo: Técnico departamento funcional.  
Departamento: Secretaría General.

Nombre: Mercè Prades Ribas.  
Cargo: Técnica departamento funcional.  
Departamento: Departamento Recursos Humanos.

La composición, funciones y competencias de la Comisión Paritaria nacional de Igualdad quedan recogidas en su Reglamento de funcionamiento, firmado a fecha 14 de enero de 2016 por todas sus personas integrantes. En dicho reglamento se expone que la Comisión se reunirá un mínimo de 3 sesiones anuales y que entre sus competencias se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del Plan de Igualdad de la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva igualdad de trato y oportunidades.
- Conocer de aquellas cuestiones o consultas planteadas en los foros provinciales o locales, cuya repercusión se interprete que pueda llegar a ser generalizada.
- Conocer de cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

### 13. *Asignación de una persona responsable del Plan*

Para continuar con la gestión del compromiso con la igualdad en Activa Mutua, la empresa ha designado como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 2016-2019 a la misma persona referente considerada en el Plan de Igualdad 2013-2015:

Nombre: Mercè Prades Ribas.  
Cargo: Técnica departamento funcional.  
Departamento: Departamento Recursos Humanos.