

## LA IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN MUTUA BALEAR

Con motivo de la entrada en vigor del primer **Plan de Igualdad de Oportunidades publicado en 2010** se han ido incorporando a la política de la Entidad medidas de conciliación e igualdad que constituyen un elemento motivador y de satisfacción tanto personal como profesional que contribuyen a aportar una mayor eficacia a las retribuciones, promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores a través de una adecuada política de formación y mejoran la calidad de vida de nuestro personal mediante la adopción de medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.



A día de hoy nos sentimos satisfechos por todo lo conseguido en estos años y más aún por haber obtenido el reconocimiento por nuestra labor a través de la **Certificación EFR** (Empresa Familiarmente Responsable) que nos fue concedida en Diciembre de 2013 por la Fundación Masfamilia y el Distintivo de Igualdad, que fue otorgado a Mutua Balear en el mes de mayo de 2015 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dichos reconocimientos nos animan a seguir dando pasos en el desarrollo de una cultura de trabajo y organizativa que permita una eficaz armonía entre la esfera laboral, personal y familiar, tal y como demanda la sociedad actual.

### 3 PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUTUA BALEAR

1 de abril de 2016 a 31 de marzo de 2019



consúltalo aquí   
(versión PDF)

Somos conscientes de que se han conseguido importantes logros, pero todavía quedan objetivos por alcanzar, aún tenemos que salvar algunos obstáculos que permitan alcanzar la igualdad absoluta y mantener esa armonía que se requiere entre la vida familiar y la vida laboral. Es precisamente esa idea la que ha servido de impulso para la puesta en marcha de nuestro **III Plan de Igualdad de Oportunidades**, mediante el cual queremos consolidar los avances obtenidos y reafirmar nuestro compromiso con los valores de Igualdad y Conciliación e insistir en la necesidad de incorporar dichos valores, de forma transversal, en todas nuestras políticas.

El concepto conciliación trabajo-familia se puede entender de diversas maneras. Conciliación en sentido estricto, se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la

familia y al trabajo. En sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, de ocio, estudios, etc. y a disponer de tiempo para sí mismo. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo de las personas.

Sobre estas premisas, entendiendo la conciliación desde el más amplio sentido de la palabra podemos afirmar que las medidas de igualdad y conciliación que disponemos, también denominadas medidas EFR tienen una serie de **características generales que facilitan el desarrollo pleno de las personas tanto en su puesto de trabajo, como en el ámbito personal:**

- La universalización, se aplican tanto a hombres como a mujeres, ya que su finalidad es promover la igualdad entre ambos sexos.
- Se describen lo más claramente posible, concretándose al máximo con el fin de que no se generen dudas con respecto a su contenido.
- Afecta al personal de la totalidad de los centros de trabajo de la Entidad.
- La duración de las medidas tiene carácter indefinido, salvo que en ellas se especifique un plazo determinado.
- Se lleva a cabo el correspondiente seguimiento de dichas medidas, mediante un sistema de indicadores
- Dichas medidas se difunden entre la plantilla a través de nuestros sistemas de comunicación y se llevan a cabo campañas específicas de las nuevas medidas que se van implantando.



PRINCIPALES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
CARACTERÍSTICAS GENERALES	MEDIDAS EFR
<b>1. POLÍTICAS DE LIDERAZGO Y ESTILOS DE DIRECCIÓN</b>	Lucha contra el acoso en el trabajo
	Prevención de riesgos psicosociales
	Actividades de sensibilización para directivos y mandos
<b>2. SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN</b>	Retribución de convenio
	Retribución voluntaria
	Retribución actividad
	Bolsa de trabajo
<b>3. CALIDAD EN EL EMPLEO</b>	Orientación diagnóstica
	Seguridad y salud en el trabajo
	Controles específicos y periódicos
	Tratamientos rehabilitación
	Retribución flexible
	Anticipos
	Prestamos
	Gratificaciones por antigüedad
	Obsequio permanencia
	Obsequio jubilación
Cesta de navidad	
<b>4. JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN. FLEXIBILIDAD</b>	20 h./año para asistencia consultas medicas
	Permisos convenio fraccionados
	3 días lab. permiso por cuidado fam. 1er. grado
	Permiso por nacimiento de nietos
	Permiso por tutorías hijos
	Permiso para acompañar hijos el 1er. día curso
	Licencias no retribuidas por estudios
	Flexibilidad cambio de turno
	Flexibilidad entrada/salida hasta 30 minutos
	Flexibilidad horario tarde
	Flexibilidad cambios guardia o servicio
	Duración jornada laboral según servicio
	Otra flexibilidad
	Horario verano
	Horarios 24 y 31 de diciembre
Reducción jornada por tratamiento medico	
Reducción jornada por enfermedad familiar	
Reducción jornada por estudios	

<b>5. APOYO A LOS EMPLEADOS Y A SUS FAMILIAS</b>	Prestaciones para empleados discapacitados
	Prestaciones para hijos discapacitados
	Prestaciones para cónyuge o ascendiente discapacitados
	Ayudas por hijos de 0 a 3 años
	Ayudas por hijos de 4 y 5 años
	Ayudas por maternidad / paternidad
	Ayudas estudios universitarios de interés desempeño
	Ayudas estudios universitarios no interés desempeño
	Reducción jornada victimas violencia genero
	Cambio centro trabajo victimas violencia genero
Suspensión contrato victimas violencia genero	
<b>6. DESARROLLO Y COMPETENCIA PROFESIONAL</b>	Compensación funciones de docencia
	Compensación funciones tutor alumnos practicas
	Compensación funciones formador alumnos practicas
	Permisos individuales de formación
	No aplicación del grupo profesional iv
	Permanencia máxima dos años en grupo profesional III-8
Carrera profesional para colectivo médicos	
<b>7. OTROS BENEFICIOS</b>	Póliza seguro colectivo vía para el personal
	Compensación económica por jubilación
	Prestaciones complementarias en caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o lactancia y maternidad
	Póliza de responsabilidad civil