



MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA



**RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL**

**CORPORATIVA**

**PLAN MUFACE DE RSC 2021-2023**

## INDICE

---

1. INTRODUCCIÓN
2. MUFACE: MISIÓN, VISIÓN , VALORES Y GRUPOS DE INTERÉS
3. ALINEACION CON ODS
4. ANALISIS DE SITUACIÓN.
5. OBJETO DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA MUFACE
6. COMPROMISOS
7. SISTEMA DE GOBERNANAZA

---

ANEXO I FICHA TÉCNICA DEL PLAN INCLUIDA EN EL PLAN AVANZA 2021-2023

ANEXO II NORMATIVA

ANEXO III CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN

ANEXO IIII GRUPO DE TRABAJO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

# 1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social corporativa (RSC) es un término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, normativos y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

Hoy en día las empresas y las administraciones son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte de su estrategia.



En este sentido, la adopción de criterios de responsabilidad social corporativa en la gestión de una organización implica la formalización de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental, así como la transparencia informativa respecto de los resultados alcanzados en tales ámbitos y, por último, el control de los mismos.

La RSC se encuentra, hoy en día, en la agenda de la mayoría de los gobiernos europeos y de las Organizaciones Internacionales. De hecho, algunos de ellos han comenzado a desarrollar o diseñar acciones y políticas gubernamentales en este marco. Aunque la preocupación tanto de la ONU como de la Unión Europea siempre les ha llevado a Foros o Cumbres en relación con el medio ambiente, los Derechos Humanos y diversas cuestiones de ámbito social, es en 1999 cuando el Secretario de Naciones Unidas, Kofi Annan, impulsa en el Foro Económico Social, una iniciativa de carácter internacional que ya en su origen pretendía unir a las empresas y administraciones, organizaciones laborales, ONG y sociedad civil con las agencias de la ONU.

Fruto de esta iniciativa, en julio del 2000 surge un pacto, el conocido como The Global Compact (o Pacto Mundial). La subcomisión de Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos presentó el 13 de agosto de 2003 el “Borrador de Normas sobre la Responsabilidad de Corporaciones Transnacionales y otras Empresas”, que pretende ser un comienzo de la implicación de la ONU en estos temas.



En este sentido cabe recordar que los objetivos que también forman parte de los ODS de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, a la que España se comprometió, así como los objetivos de la Estrategia Europa 2020 para el crecimiento y empleo de la UE en esta década, ofrecen un panorama global de lo que deben ser los parámetros fundamentales, relativos al empleo, la investigación y desarrollo, el cambio climático y energía, la educación y pobreza y la exclusión social.

Por su parte, la Unión Europea, aunque ya en el año 2000 se había planteado los denominados “Objetivos del Milenio”, se posiciona en 2001 verdaderamente frente al tema de la RSC, publicando el citado Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

La actividad de la Unión Europea no se quedó sólo ahí. En julio de 2002, publica una Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas, y en 2004 plantea un Foro Multilateral Europeo sobre RSC, cuyo objetivo era promover la transparencia y la convergencia de buenas prácticas e instrumentos de responsabilidad social.

En España hubo ya antecedentes de una proposición de ley de RSC en el primer semestre 2002. Del mismo modo, se creó una Comisión Técnica de Expertos en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a fin de que elaborara un informe sobre la RSC. De esta forma se crea una Comisión de Expertos en RSC con un claro enfoque “multistakeholder”, impulsada por la Dirección General de Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo. El Congreso aprobó también la creación de una subcomisión parlamentaria sobre responsabilidad social corporativa para impulsar el debate sobre este modelo de gestión en España. Algunas de estas iniciativas han suscitado el interesante debate acerca de si la Administración debe o no regular o impulsar las políticas de RSC



La “Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas” (EERSE), aprobada en Consejo de Ministros con fecha 24 de octubre de 2014, para el periodo 2014-2020, diferencia ese doble papel que corresponde a las Administraciones Públicas (AAPP) en materia de responsabilidad social: por un lado, su papel como motor e impulsor de un enfoque y una filosofía de responsabilidad social por parte de las empresas españolas, en el convencimiento de que un compromiso con la responsabilidad social empresarial mejorará la competitividad, el atractivo exterior y, en general, la confianza en las empresas y la economía española, lo que a su vez podrá impulsar un desarrollo sostenible.

Por otro lado, más allá de este importante papel que las administraciones públicas deben jugar en la promoción, impulso, difusión y apoyo de la responsabilidad social en el ámbito de las empresas y del resto de organizaciones, se debe también reflejar el propio funcionamiento de las AAPP como organizaciones que prestan servicios a la ciudadanía y, por tanto, deben ser cada vez más eficientes en su actividad. Son organizaciones que interactúan en un entorno social y ambiental que deben respetar y mejorar, al tiempo que deben velar por el desarrollo profesional y el bienestar laboral de las empleadas y empleados públicos.

Por todo ello, las Administraciones, en tanto que son organizaciones, deben aplicarse a sí mismas los mismos criterios que inspiran el concepto de responsabilidad social y hacerlo, además, con un carácter de ejemplaridad.



Por lo que se refiere a la Administración General del Estado (AGE), la iniciativa de la Secretaría de Estado de Función Pública, a través de la Dirección General de la Función Pública, de realizar sistemáticamente una Memoria anual de Responsabilidad Social, está expresamente recogida y saludada por la EERSE, con la indicación de que este tipo de iniciativas deben ser potenciadas y extendidas a todo el ámbito de lo público. Entendiendo, obviamente, que estas memorias no son un mero informe más, sino una forma de dar cuenta a la sociedad de sus actuaciones y que suponen, al tiempo, un compromiso y una motivación para la mejora continua en los distintos aspectos que integran la RS.

La Comisión Técnica de Responsabilidad Social, dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE, que es el foro específico en que se produce la participación de los interlocutores sociales en esta materia, ha definido la “Responsabilidad Social”, desde 2009, como el “conjunto de compromisos de diverso orden, económico, social y medioambiental, adoptados por las organizaciones e instituciones públicas que forman parte de la AGE y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible”.

Los cambios producidos en los últimos años y la creciente sensibilización de la ciudadanía en temas ambientales, sostenibles y sociales debe conducir inexorablemente a que las Administraciones Públicas asumamos estos valores dentro de nuestra gestión. Desde la adopción en 2015 de la Agenda 2030 y con ella, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) estos objetivos se han empezado a percibir como uno de los nuevos paradigmas en RS.

Entrando ya en el prisma de este organismo que pretende dotarse de una política interna de RSC, cabe recordar en primer lugar que la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) es el organismo público que da cobertura al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, al prestar asistencia sanitaria y social al colectivo de funcionarias y funcionarios adscritos.



En el ámbito de la RSC MUFACE quiere dar un paso hacia adelante, incluyendo en su Plan Avanza 2020-23 el Objetivo V: Sostenibilidad y Responsabilidad Social. Este objetivo estratégico posibilita que la actividad de MUFACE integre valores éticos sociales y ambientales en todas sus actividades responsabilizándose y comprometiéndose con la generación de un impacto positivo en todas ellas. Tiene necesariamente un carácter transversal asumiendo el Plan los objetivos de desarrollo sostenible en todo su contenido.

Dentro de este Objetivo V: Sostenibilidad y Responsabilidad Social del Plan Avanza 2020-23 se incluye el hito V.2.1. Plan de Responsabilidad Social Corporativa. Tal como relata Avanza, MUFACE se compromete a la elaboración de un Plan de responsabilidad Social de MUFACE en el marco de la Agenda 2030 y vinculado al Plan MUFACE Avanza, con la finalidad del cumplimiento de los ODS a través de las actividades de MUFACE.

## 2. MUFACE: MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y GRUPOS DE INTERÉS

Como decíamos antes, la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) es el organismo público que da cobertura al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, al prestar asistencia sanitaria y social al colectivo de funcionarias y funcionarios adscritos.

El régimen jurídico básico de la Mutualidad se recoge en el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado (TRLSSFCE), aprobado por Real decreto legislativo 4/2000, de 23 de junio; en el Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo (RGMA); y en el Real Decreto 577/1997, de 18 de abril, por el que se establece la estructura de los órganos de gobierno, administración y representación de la Mutualidad



MUFACE es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Responde a una organización con distribución territorial en cada provincia, ampliándose en algunas de ellas con oficinas delegadas, por tanto la estructura comprende:

- Los servicios centrales y
- Las 52 direcciones provinciales y 7 oficinas delegadas.

MUFACE gestiona un potente conjunto de prestaciones para la protección de su colectivo, constituido alrededor de 1.500.000 de personas entre mutualistas y personas beneficiarias.

## MISIÓN

---

*Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas mutualistas, dotándolas de la mejor atención sanitaria y farmacéutica así como de un amplio abanico de prestaciones sociales que garanticen su bienestar.*

## VISIÓN

---

*Consolidarse como una organización sólida e inclusiva caracterizada por la excelencia en su gestión contribuyendo al progreso sostenible del sistema sanitario español.*

## VALORES

---

**Vocación de servicio público.** MUFACE es un organismo público que trabaja por y para su colectivo haciendo efectivo su derecho a la asistencia sanitaria y social.

**Orientación a las personas.** Tan importante como nuestras y nuestros mutualistas y sus familias son las personas que trabajan en la Mutualidad. Éstas son la garantía del buen funcionamiento de MUFACE y el activo más valioso con que cuenta el organismo para cumplir con su vocación.

**Excelencia en la gestión.** La Mutualidad debe ser lo más cercana y sencilla posible y con el objetivo de ofrecer servicios de calidad, trabaja en la simplificación de los procedimientos administrativos, garantizando un servicio más eficiente a través de la mejora continua.

**Protagonismo de las direcciones provinciales.** Nuestra atención directa al público, nuestro contacto humano con las y los mutualistas, está en ellas. Por eso, y porque aseguran la igualdad de la asistencia sanitaria y social en el territorio, las direcciones provinciales son protagonistas del modelo.

**Visibilidad.** MUFACE debe comunicar su vocación, difundir los servicios que presta, para que el colectivo tenga conocimiento de ellos y pueda ejercer sus derechos, y para que la sociedad conozca la función social del organismo y el éxito de su modelo, con más de cuatro décadas de historia.

## GRUPOS DE INTERÉS

---

- Mutualistas y personal.
- Administración del Estado, autonómica y local.
- Organizaciones empresariales y sindicales.
- Colegios profesionales.
- Asociaciones de empleadas y empleados públicos.

### 3. ALINEACION CON ODS

El 25 de septiembre de 2015, 193 países de las Naciones Unidas adoptaron la Agenda 2030 y con ella, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una llamada universal para impulsar medidas encaminadas a acabar con los grandes problemas del planeta: poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la equidad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación de calidad, proteger el medioambiente y garantizar la paz y la prosperidad a todas las personas.

Los ODS constituyen un marco innovador a nivel mundial para trabajar en favor del desarrollo sostenible; están compuestos por 17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030 y 232 indicadores para medir el progreso a nivel global. Los ODS llaman a la acción a todos los actores del planeta: los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado y el mundo académico y científico.



Las autoridades públicas desempeñan un papel esencial en la mejora de la vida de las personas y el cuidado del planeta. La Agenda 2030, a través del ODS 16 “Paz, Justicia e instituciones sólidas” considera esencial el impulso de instituciones eficaces, transparentes e inclusivas para alcanzar los ODS. Naciones Unidas reconoce al mismo tiempo el papel protagonista que debe jugar la comunidad empresarial en la implementación del plan de acción global.

Por ello, en los últimos años, los ODS se han empezado a percibir como uno de los nuevos paradigmas en RS. Tanto las autoridades públicas como las empresas han de contribuir a la Agenda 2030 a través de la incorporación de criterios de sostenibilidad en sus actividades y operaciones.

En este contexto, MUFACE se compromete con el cumplimiento de los ODS a través de sus actividades y procesos, tanto internos como externos. Para ello ha diseñado su Plan de RS considerando los 17 Objetivos y 169 metas de la Agenda 2030, a través de doce ámbitos de actuación relacionados de forma directa con los ODS. En concreto identificados principalmente con los objetivos ODS nº 3,5, 6 y 12.



**6 AGUA LIMPIA  
Y SANEAMIENTO**

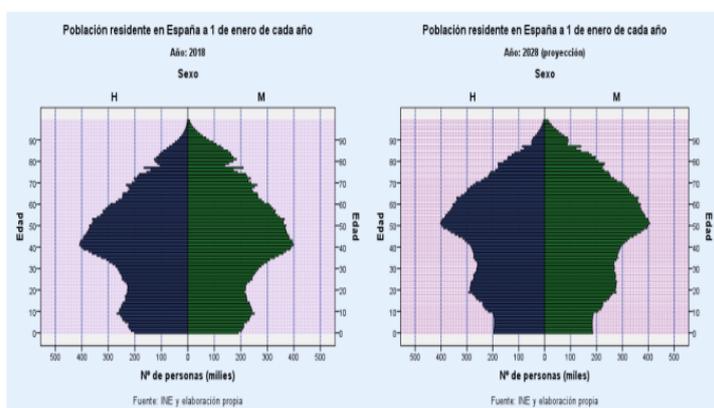


A través de las diferentes acciones que se lleven a cabo en los doce ámbitos se potenciará la contribución de MUFACE al marco de Naciones Unidas. Se pretende a través de este plan posicionar a MUFACE como un actor a nivel nacional en el impulso de los ODS y promover entre la ciudadanía el conocimiento de la relación entre la protección de datos y la sostenibilidad.

Este plan se ha realizado en consonancia con el compromiso de España para la implementación y el cumplimiento de la Agenda 2030. El compromiso español se cristalizó a través de la presentación del Plan de Acción Nacional en la Agenda 2030 en julio de 2018 en el Foro Político de Alto Nivel sobre Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y culminará en la elaboración de una estrategia nacional de desarrollo sostenible.

## 4. ANALISIS DE SITUACIÓN

La AGE se enfrenta en la actualidad a grandes retos, entre ellos, el envejecimiento de las plantillas (en 10 años se jubilará más del 50% de los efectivos y apenas un 12% tiene menos de 40 años); la falta de efectivos (entre 2010 y 2020 se produjo una pérdida neta de empleados y empleadas públicas de un 22%); o la adaptación a la cuarta revolución industrial o transformación digital



Así, por un lado, está el

creciente envejecimiento de las plantillas en las administraciones públicas, que resulta ser un reto importante por lo que implica de relevo generacional, de gestión de conocimiento y de captación de talento joven, pero que a su vez es una ventana de oportunidad para afrontar ese cambio cualitativo de perfiles de puestos de trabajo que necesitará la Administración General del Estado en los próximos años.

Por otro lado, la AGE adolece de una falta de efectivos, lo que constituye un problema a la hora de garantizar el funcionamiento de los servicios públicos en condiciones de calidad.

La evolución de efectivos de enero 2010 a enero 2020 refleja una pérdida neta de efectivos para la Administración del Estado de un 22% a lo largo de ese periodo. Entre las causas que explican la falta de efectivos podemos señalar la reducción de las Ofertas de Empleo Público (OEP) en años de crisis, a lo que se suma el hecho de que las plazas convocadas no se cubren en su totalidad.

El último reto que debemos tener en cuenta es el impacto que la transformación digital o tecnológica tendrá sobre las administraciones públicas, tanto en lo que afecta a su estructura como a los perfiles de sus puestos de trabajo, y que ya se ha puesto a prueba durante la pandemia en lo que se refiere a la tramitación electrónica de procedimientos.



Este hecho también generará otros cambios sociales que afectarán sin duda alguna a la gestión pública, en el modo de prestar servicios a la ciudadanía y en su relación con la administración.

La Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) es el organismo público encargado de cubrir la asistencia sanitaria y farmacéutica, así como otras contingencias sociales (incapacidad temporal, situaciones de riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente parcial y gran invalidez, hijo a cargo discapacitado,...) a las funcionarias y los funcionarios civiles adscritos.

Las personas mutualistas y sus beneficiarias forman un colectivo que, a 1 de enero de 2021, asciende a 1.483.860 personas, de las cuales 1.011.582 son titulares y 472.278 son beneficiarias.

Comparando las cifras del colectivo con las correspondientes a 2019, se aprecia que el número de titulares experimenta un incremento de 2.847 personas, mientras que el número de personas beneficiarias disminuye en 5.183. La variación neta supone un descenso de 2.736 mutualistas con respecto a 2019. En la disminución de personas beneficiarias inciden tendencias a largo plazo como la baja natalidad y, en los últimos años, factores como su mayor acceso al mercado laboral.

Estas cifras sitúan a 2020 como un nuevo año en el que MUFACE registra un crecimiento del número de titulares. Este crecimiento ha sido muy moderado, en algo menos de 3.000 personas, debido, fundamentalmente a la paralización de muchos procesos selectivos motivada por la pandemia del COVID 19. MUFACE se sigue acercando a un colectivo de millón y medio de personas. De ellas, más de un millón por primera vez son titulares, prueba evidente de la fortaleza del sistema, porque son los que soportan el modelo.

La distribución del colectivo en razón a su ubicación geográfica, su edad, sexo, tipo de vinculación con la entidad o su situación laboral son algunas de las variables que informan para la toma de decisión de las políticas de protección de la Mutualidad.

A nivel provincial, la ratio de personas beneficiarias por titular varía desde un mínimo de 0,19 en la provincia de Ávila, hasta un máximo de 0,72 que se alcanza en Melilla. El valor medio de esta ratio en el conjunto nacional es de 0,47 personas beneficiarias por cada titular.

La Comunidad Autónoma con mayor colectivo es Andalucía, cuya protección se extiende a 315.886 personas, seguida de Madrid, con 231.473. Por el contrario, las de menor colectivo protegido son las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, con 4.739 y 4.903 personas protegidas, respectivamente, y La Rioja con 9.643.

El número de mutualistas mujeres supera en 111.856, un 11,06%, al de hombres.



Figura 1.2 Distribución de titulares por sexo

En 2020, el número de mutualistas en activo, 605.417, sigue casi duplicando al de personas jubiladas, 365.950. El número de mutualistas de carácter voluntario y de titulares no mutualistas muestran una tendencia a la baja del -2,13% y 0,59%, respectivamente, aunque menor que en años anteriores.

La edad media del colectivo en 2020 ha sido de 46 años. La edad media de las personas titulares es de 57 años y la de las personas beneficiarias de 22 años.

La provincia con titulares de MUFACE de mayor edad es Bizkaia (65 años) y la provincia con los de menor edad media es Ávila (40 años).

Las provincias en las que más ha aumentado la edad media con respecto a 2019 son Bizkaia, Guipúzcoa y Santa Cruz de Tenerife. Las provincias que menos incrementan la edad media del colectivo son Girona y Tarragona. Ávila es la provincia que disminuye la edad media del colectivo

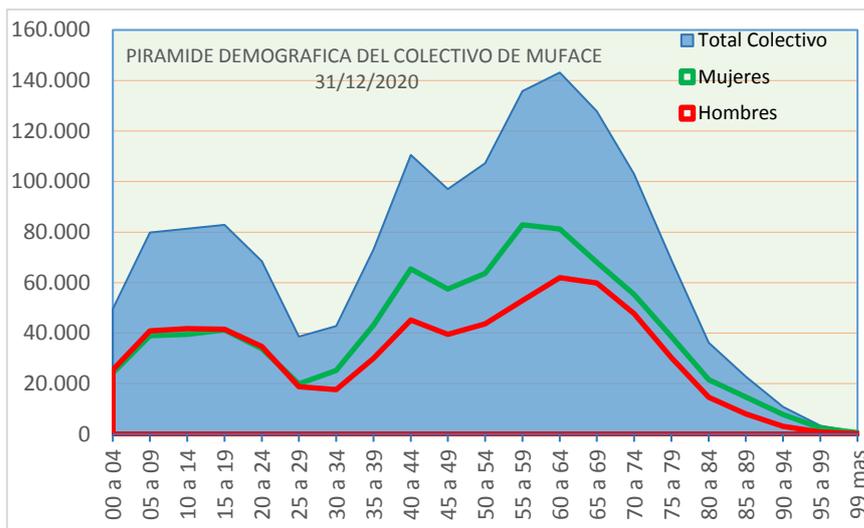


Figura 1.3 Pirámide demográfica del colectivo Muface

Por lo que respecta a la pirámide de personas beneficiarias, el grupo más numeroso se encuentra entre los 15 y 44 años.

MUFACE no es ajena a estas tensiones u oportunidades a las que se enfrentan las administraciones públicas. Para poder conocer la situación actual de la mutualidad es necesario asomarse a sus instrumentos de planificación: Plan de Impulso 2017-2020 y Plan Avanza 2021-2023.

En 2020, finalizó la cobertura temporal de las acciones previstas en el Plan de Impulso 2017-2020 y era obligado diseñar los siguientes pasos por los que debía caminar la Mutualidad al calor de la nueva realidad derivada de la pandemia y los resultados obtenidos.

Consecuentemente, se dedicó el último trimestre del año a evaluar los resultados del Plan de Impulso y definir la nueva estrategia en el Plan Avanza 2021-2023.

El Plan de Impulso 2017-2020, ha sido la hoja de ruta por la que MUFACE ha transitado en su proceso de transformación y modernización en los últimos años. Se trataba de un cambio de tecnologías, de recursos, de procedimientos, pero, sobre todo, de un cambio de cultura organizativa que quiere poner al día una institución de más de cuatro décadas y proyectarla hacia un futuro, que ya es presente, a través de una realidad compleja, digital y global.

La planificación de la actividad de la Mutualidad se orientaba a lograr dos objetivos estratégicos: mejorar el servicio prestado al colectivo mutualista y mejorar la gestión interna de la Mutualidad.

El primero de los objetivos, de carácter externo, se fundamenta en la propia existencia y funciones de la Mutualidad como organismo gestor del Sistema de Mutualismo Administrativo. La Mutualidad existe para cumplir las funciones para las que fue creada, poniendo por encima de cualquier otra consideración los intereses del colectivo mutualista y sus personas beneficiarias.

El segundo de los objetivos, de carácter interno, constituye en realidad una herramienta que facilitará que pueda alcanzarse el primero y fundamental. Se trata de mejorar, modernizar, coordinar y adoptar las herramientas de gestión necesarias para que puedan prestarse los servicios con la utilización de los recursos en la forma más eficiente que en cada momento sea posible.



El balance del Plan de Impulso puede analizarse desde la perspectiva cuantitativa, nº de actuaciones planteadas/nº de actuaciones realizadas o cualitativa.

Desde la perspectiva cuantitativa (nº de actuaciones planteadas/nº de actuaciones realizadas) su análisis diferencia tres bloques: un primer bloque con menos del 50% de actuaciones de cada proyecto realizadas, un segundo bloque con el 50% o más de actuaciones por cada proyecto llevadas a cabo y un tercer y último bloque que aglutina los proyectos que se han ejecutado al 100%.

A la vista de los resultados recogidos en su balance, puede concluirse que:

- un 20% de los proyectos habrían tenido unos resultados por debajo del 50%.
- un 24% de los proyectos habrían obtenido unos resultados por encima de esa cifra.
- Un 56% (14/25), habrían cumplido el 100% de los objetivos que los fundamentaban.

Sin embargo, desde una perspectiva cualitativa, y con independencia de los bloques señalados, podemos afirmar que un número importante de proyectos ha concluido de manera satisfactoria o muy satisfactoria respecto de las expectativas iniciales o que, durante estos años, se han asentado las bases para que dichos proyectos puedan hacerse realidad próximamente.

Asimismo, es necesario señalar que la puesta en marcha de gran parte de los proyectos con menor porcentaje de ejecución estaba prevista para el año 2020 y su correcta implementación se ha visto alterada por la pandemia.



En conclusión, la puesta en marcha de los 25 proyectos que configuran el Plan de Impulso 2017-2020 ha obtenido unos resultados mayoritariamente satisfactorios o muy satisfactorios, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, incluso ante una circunstancia sobrevenida como ha sido la pandemia del COVID-19.

Una circunstancia, por otro lado, que ha puesto en evidencia la necesidad de seguir avanzando en el proceso de transformación y modernización de las Administraciones Públicas, para que puedan mejorar la atención a la ciudadanía (en este caso el colectivo de mutualistas y personas beneficiarias), hacer de las mismas una palanca de innovación y asegurar una gestión moderna y de calidad.

El año 2020 ha supuesto para la Mutualidad afrontar un doble desafío: atender los requerimientos derivados de la pandemia COVID-19 y a su vez, transitar hacia un nuevo escenario de trabajo a través del diseño de un nuevo plan estratégico.

La pandemia COVID-19 afectó la acción de la Mutualidad desde el punto de vista organizativo en condiciones similares al resto de organizaciones de la administración pública, y en ese sentido las medidas implantadas inciden en la gestión de los recursos humanos y la adecuación de las oficinas, centrales y territoriales, a las condiciones requeridas ante la pandemia.



Pero sobre todo, la pandemia afectó la actividad diaria de la Mutualidad en el plano competencial, al formar parte del Sistema Nacional de Salud (SNS). La misión de MUFACE es asegurar al colectivo de mutualistas el acceso a las prestaciones sanitarias y farmacéuticas en las mismas condiciones que el resto del Sistema Nacional de Salud, así como facilitarles un amplio abanico de prestaciones sociales y económicas, con la finalidad de satisfacer sus necesidades. Esta finalidad ha sido determinante para la toma de decisión de cara a implantar las medidas necesarias para garantizar la provisión de estos servicios.

Al declararse el estado de alarma los esfuerzos se concentraron en potenciar la información al colectivo y, en paralelo, accionar todos los recursos de la Mutualidad para proveer las prestaciones sanitarias y sociales que demandaban las personas mutualistas en esas condiciones tan excepcionales. En total han sido 92 medidas las que ha implantado la Mutualidad.

Por otra parte, en 2020 MUFACE ha trabajado en transitar hacia un nuevo escenario el diseño de un nuevo plan estratégico. El Plan estratégico de MUFACE 2021-2023 se orienta a consolidar a MUFACE como una organización sólida e inclusiva que va a seguir contribuyendo al progreso sostenible del sistema sanitario español y mejorando la calidad de vida de sus mutualistas.

Este Plan supone una apuesta por avanzar en el progreso institucional alineada claramente con la agenda estratégica del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La estructura del Plan se ha definido partiendo de CINCO objetivos estratégicos que concentrarán la actuación de la Mutualidad en los próximos tres años.



Con el fin de construir una estructura metodológica apropiada que se materialice en actuaciones o proyectos concretos y medibles, los objetivos estratégicos se articulan en 16 líneas de actuación que conformarán la hoja de ruta a seguir, los cuales contienen un total de 57 proyectos.

**OBJETIVO 1: CERCANÍA AL COLECTIVO.** Se trata de crear valor para el colectivo mutualista, situándolo en el centro de la gestión de la Mutualidad. Se quiere ser una Mutualidad cercana, que genere confianza y que responda satisfactoriamente a las demandas que nos plantean las y los mutualistas.

**OBJETIVO II: CULTURA CENTRADA EN LAS PERSONAS.** En línea con los valores de MUFACE, tanto el colectivo como el personal de la Mutualidad son los pilares esenciales en esta nueva cultura organizativa. Tan importantes son los y las mutualistas y sus familias como el equipo humano que trabaja para garantizar su bienestar.



**OBJETIVO III: SIMPLIFICACIÓN.** Se va más allá de la visión tradicional de la idea de simplificación procedimental para incardinarse en la potenciación de la administración digital como orientación general y materializarse a la vez en acciones que versan sobre procesos específicos de importancia estratégica para este organismo: receta electrónica, historia clínica digital y reforma del procedimiento de incapacidad temporal.

**OBJETIVO IV: INNOVACIÓN, CALIDAD, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS.** Tal y como recoge el Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030, la administración pública en general debe esforzarse por desarrollar un modelo de prestación de servicios abierto, colaborativo y transparente, precisamente en la línea de lo que impulsa el gobierno abierto.

La transparencia y el acceso a la información referente a los servicios que ofrece MUFACE, así como la rendición de cuentas de los resultados obtenidos son, por tanto, otra acción estratégica vinculada a la calidad y la excelencia de la organización.

**OBJETIVO V: SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.** Se persigue que la actividad de MUFACE integre valores éticos sociales y ambientales en todas sus actividades responsabilizándose y comprometiéndose con la generación de un impacto positivo en todas ellas. Tiene necesariamente un carácter transversal asumiendo el Plan los objetivos de desarrollo sostenible en todo su contenido

Dentro de este Objetivo V se incluye el hito V.2.1. Plan de Responsabilidad Social Corporativa. Tal como relata Avanza, MUFACE se compromete a la elaboración de un Plan de responsabilidad Social de MUFACE en el marco de la Agenda 2030 y vinculado al Plan MUFACE Avanza, con la finalidad del cumplimiento de los ODS a través de las actividades de MUFACE.

También es destacable el proyecto II.2.2 de potenciación del dialogo social. El diálogo social es un instrumento apropiado de mejora de las condiciones laborales fomentándose por MUFACE la participación de los representantes de las empleadas y empleados en la configuración del Plan de responsabilidad Social Corporativa así como en el Plan de promoción de la salud. La dirección de MUFACE mantiene un continuado diálogo con los agentes sociales si bien se entiende que la misma puede ser susceptible de mejora en el marco del nuevo Plan.

Los objetivos de este compromiso son el de favorecer la calidad del clima laboral y fomentar la participación de los representantes de los empleados y empleadas en la cultura corporativa de MUFACE

Concluye el Plan MUFACE Avanza diciendo que la definición de un Plan de Responsabilidad Social, alineado con la Agenda 2030, conseguirá dotar de entidad propia a la responsabilidad social dentro de la organización.

## 5. CONTENIDO DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE MUFACE

La estructura del Plan RSC de MUFACE se ha definido partiendo de TRES objetivos estratégicos que concentrarán la actuación de la Mutualidad en los próximos 3 años. Con el fin de construir una estructura metodológica apropiada que se materialice en actuaciones o proyectos concretos y medibles, los objetivos estratégicos se articulan en 15 líneas de actuación que conformarán la hoja de ruta a seguir.

Los objetivos estratégicos son los siguientes:

- *CONDICIONES LABORALES*: los empleados y empleadas públicas de MUFACE conforman el capital humano, que gestiona el resto de los recursos de la mutualidad, y por tanto la buena marcha de la organización depende de ellos. Es preciso buscar la excelencia en el seno de la empresa desde una doble óptica: RSE INTERNA: Hacia sus trabajadores: respeto y promoción de los derechos de los trabajadores,... Y RSE EXTERNA: Hacia el entorno social/familiar: obra social y filantropía, salud,...
- *BUEN GOBIERNO*: La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de cualquier organización administrativa. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando la ciudadanía puede conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos.

MUFACE se plantea con este bloque: incrementar y reforzar la transparencia en la actividad pública, reconocer y garantizar el acceso a la información y establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir la contratación responsable



- MEDIO AMBIENTE Y SALUD: dentro de cualquier plan de RSC debe tener cabida un uso responsable de los recursos naturales, un control del impacto medioambiental, políticas organizacionales de residuos, uso de materiales reciclados.

MUFACE se alinea con estos objetivos dentro de su primer Plan RSC con cuatro acciones dos de ellas medioambientales y dos ligadas a la salud de los trabajadores y trabajadoras

Las 15 líneas de actuación ligadas a los TRES objetivos estratégicos descritos anteriormente son:

TEMA I MEDIO AMBIENTE Y SALUD	TEMA II DERECHOS Y POLITICAS LABORALES	TEMA III BUEN GOBIERNO
<ul style="list-style-type: none"><li>•POLITICA DE RECICLAJE</li><li>•CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y AHORRO ENERGÉTICO</li><li>•PLAN DE MUTUALIDAD SALUDABLE</li><li>•MEJORA EN LA PRESTACIÓN SANITARIA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN CON LAS ENTIDADES CON CONCIERTO</li><li>•CREACIÓN DE LA NUEVA PRESTACIÓN ECONÓMICA</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•CALENDARIO LABORAL</li><li>•ANÁLISIS DEL TELETRABAJO</li><li>•ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESIBILIDAD Y LENGUAJE</li><li>•CREACION DE DISTINCIONES DE RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO</li><li>•CONVENIO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•PLAN DE IGUALDAD DE MUFACE</li><li>•CONVENIO MARCO PARA PRACTICAS UNIVERSITARIAS</li><li>•PLAN DE VOLUNTARIADO</li><li>•PLAN OPEN DATA</li><li>•PLAN DE ALIANZAS</li></ul>

<b>TEMA I</b> <b>MEDIO AMBIENTE Y SALUD</b>	
<b>POLITICA DE RECICLAJE</b>	
<b>Objetivos:</b>	Homogeneidad en la contratación de un servicio de destrucción confidencial de documentos y otro material sensible al amparo de la LO 3/2018 de 5 de diciembre.
	Recogida, transporte y tratamiento de residuos de tóner conforme a la Ley 22/2011 de 28 de julio.
<b>Calendario:</b>	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos en 2021.
	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos en 2022.
	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos en 2023.
<b>Beneficiarios:</b> personal de MUFACE y ciudadanía en general.	
<b>Responsable:</b> Secretaria General de MUFACE	

## TEMA I

### MEDIO AMBIENTE Y SALUD

#### CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y AHORRO ENERGÉTICO

**Objetivos:**

1. Incentivar la utilización de la contratación pública para la promoción de oportunidades de empleo, trabajos dignos, inclusión social, accesibilidad o comercio justo, y protección del medio ambiente a través de la revisión de los pliegos de cláusulas administrativas particulares con la siguientes medidas:
  - fomentar la participación de las PYME a través de la división en lotes siempre que sea posible.
  - incorporar criterios de adjudicación de carácter medioambiental y social para obtener la mejor relación calidad-precio.
  - incluir criterios de carácter social para el desempate entre dos o más ofertas.
  - contemplar condiciones especiales de ejecución de carácter medioambiental y social.
  - prever la imposición de penalidades en caso de incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución, obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral y deber de información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.
2. Incentivar la utilización de vehículos eléctricos como alternativa a los vehículos que utilizan combustibles fósiles. Reducir de la huella de carbono producida por los SSCC de Muface. Fomentar la participación de empresas externas que reduzcan su impacto sobre el medio ambiente facilitando la recarga de sus vehículos eléctricos.
3. Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface. La iluminación LED no sólo requiere menos energía para funcionar, sino que además emite menos calor y comporta un menor gasto en climatización. Reducir el importe de la factura correspondiente al suministro de energía eléctrica. Modernizar y mejorar las instalaciones de iluminación actuales en las oficinas de Muface. En este sentido, cabe mencionar que las bombillas LED son más eficientes energéticamente y además tienen una vida útil mucho mayor que las tradicionales.

<b>Calendario:</b>	2021-2023.
<b>Personal beneficiario:</b> empleados y empleadas públicas de MUFACE, colectivos socialmente vulnerables, personas con discapacidad, mujeres y el conjunto de la sociedad en general.	
<b>Responsable:</b> Secretaria General de MUFACE	

**TEMA I**  
**MEDIO AMBIENTE Y SALUD**

**PLAN DE MUTUALIDAD SALUDABLE**

<b>Objetivos:</b>	<p><b>Objetivos inmediatos:</b></p> <p>Integrar en la cultura organizativa la promoción de la salud de la salud, mejorando la comprensión del concepto de promoción de salud en el trabajo.</p> <p>Dotar a la Mutualidad de un Plan de Mutualidad Saludable.</p> <p>Lograr el apoyo de organizaciones sindicales, grupos de interés e intermediarios en la difusión de la promoción de la salud.</p>
	<p><b>Objetivos a corto plazo:</b></p> <p>Adhesión a la Declaración de Luxemburgo de 1997 para incorporarse como Organización Saludable a la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo.</p> <p>Solicitar el reconocimiento de buenas prácticas de la Red Europea</p> <p>Mejorar la capacidad de la organización en la planificación, ejecución y evaluación de iniciativas de promoción de la salud.</p>
	<p><b>Objetivos a largo plazo:</b></p> <p>Aumentar el número de participantes que fomenten las intervenciones en promoción de la salud.</p> <p>Mejorar la calidad y la efectividad de la planificación y desarrollo de intervenciones de promoción de la salud en el trabajo en el Organismo.</p>
<b>Calendario:</b>	<p><b>2021</b></p> <p>Elaboración de un Plan de Mutualidad Saludable</p>
	<p><b>2022</b></p> <p>Implementación del Plan de Mutualidad Saludable</p>

	<b>2023</b> Evaluación y seguimiento
<b>Beneficiarios:</b> personal de MUFACE <b>Responsable:</b> Secretaria General de MUFACE	

<b>TEMA I</b> <b>MEDIO AMBIENTE Y SALUD</b>	
<b>MEJORA EN LA PRESTACIÓN SANITARIA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN CON LAS ENTIDADES CON CONCIERTO</b>	
<b>Objetivos:</b>	Mejora de la prestación de asistencia psicológica a víctimas. Análisis de necesidades del colectivo.
	Inclusión en el Concierto con las entidades privadas en la cartera de servicios dentro de la psicoterapia individual, de grupo o familiar, que la entidad está obligada a facilitar un número ilimitado de sesiones por año natural (psicoterapia breve o terapia focal) para las víctimas de violencia de género y sus beneficiarios y beneficiarias, de manera que se facilitarán todas las sesiones que el psiquiatra responsable de la asistencia considere necesarias para la correcta evolución del caso.
	Inclusión en el Concierto con las entidades privadas dentro de la cartera de servicios dentro de la cirugía plástica, estética y reparadora en los casos en que haya lesiones derivadas de actos de violencia de género, aun habiendo sido curadas las lesiones, quedaran deformaciones o mutilaciones que produzcan alteraciones del aspecto físico o dificulten la total recuperación del paciente.
<b>Calendario:</b>	Mejoras en la prestaciones sanitarias y Protocolos de actuación con las Entidades con concierto 2022-2024
	Enero de 2022 nuevo concierto
	2022-2024 implementación
<b>Beneficiarios:</b> colectivo mutualista  <b>Responsable:</b> S.G de prestaciones sanitarias de MUFACE	

TEMA I	
MEDIO AMBIENTE Y SALUD	
CREACIÓN DE LA NUEVA PRESTACIÓN ECONÓMICA	
<b>Objetivos:</b>	<p>Creación de una nueva prestación específica para las víctimas de violencia de género, en los términos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres integradas en el colectivo de MUFACE, titulares y beneficiarias, víctimas de violencia de género.</li> <li>- Sentencia judicial firme. Existe un preacuerdo con el Ministerio de Justicia para que una vez vencido el plazo de presentación de solicitudes se remita un listado con las solicitantes y confirmen su condición de víctimas. Se necesitaría autorización de las solicitantes para realizar esta solicitud. Presenta el problema de que la víctima no conste ya como tal al haberse cancelado los antecedentes penales del agresor, se concedería un plazo de alegaciones para acreditar la condición de víctima con sentencia judicial firme en estos casos.</li> <li>- Retroactividad desde la entrada en vigor de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestación de pago único y por una sola vez.</li> <li>- Cuantía económica prevista de 500 € por solicitante.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitudes presenciales y electrónicas.</li> <li>- Gestión de los expedientes centralizada, asumida por los servicios propios de DPSOC.</li> </ul>
<b>Calendario:</b>	<p><b>2021</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciar estudio sobre la nueva prestación. Realizado.</li> </ul>

	<p><b>2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar primer borrador de convocatoria. Remitir borrador y el Convenio al Ministerio de Justicia para que valoren cambios normativos que deben realizar para la elaboración de los certificados.</li> <li>- Creación de modelo de solicitud en ACCEDA para la presentación electrónica de las mismas. Igualmente crear modelo en papel.</li> <li>- Creación de nuevo procedimiento en SIGMA para la gestión de los expedientes y sus pagos.</li> </ul>
	<p><b>2023</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primera convocatoria de la nueva prestación.</li> </ul>
<p><b>Beneficiarios:</b> Mujeres titulares y beneficiarias del colectivo de MUFACE víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Responsable:</b> S.G de Prestaciones Sociales de MUFACE.</p>	

## TEMA II

### DERECHOS Y POLITICAS LABORALES

#### CALENDARIO LABORAL

<b>Objetivos:</b>	<p>En su objetivo de fomentar el dialogo social MUFACE ha incorporado a la ejecución de los proyectos del Plan Avanza a los representantes sindicales y es su intención iniciar el próximo año la negociación de un calendario laboral.</p> <p>Con fecha 1 de marzo de 2019 entró en vigor la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que sustituye a la de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.</p> <p>Dicha Resolución prevé en su apartado 2.2 que serán los órganos competentes en materia de recursos humanos de los organismos y entidades públicos los que, respetando lo establecido en la misma, y previa negociación sindical, aprueben los calendarios laborales correspondientes a sus respectivos ámbitos y con aplicación para todos los servicios y unidades bajo su dependencia orgánica.</p> <p>Para la aplicación del calendario laboral se tendrá en cuenta el sistema control horario que se realiza a través de la aplicación TRAMA.</p> <p>Se excluye de la negociación y de la aplicación del calendario la modalidad de teletrabajo que queda condicionada a la regulación normativa y criterios establecidos por los órganos competentes.</p>
<b>Calendario:</b>	Negociación calendario 2022

	Parametrización TRAMA 2022-2023 Aplicación del calendario 2022-2023
<b>Beneficiarios:</b> personal de MUFACE	
<b>Responsable:</b> Secretaria General de MUFACE	

<b>TEMA II</b> <b>DERECHOS Y POLITICAS LABORALES</b>	
<b>ANALISIS DEL TELETRABAJO</b>	
<b>Objetivos:</b>	<p>Regular el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en MUFACE, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.</p> <p>El teletrabajo queda condicionado al desarrollo normativo y criterio de los órganos competentes y el régimen que se establezca en el ámbito del Ministerio de adscripción del organismo.</p> <p>Igualmente contribuirá a la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, respetando en todo caso los principios de igualdad de trato entre mujer y hombre y la corresponsabilidad</p>
<b>Calendario:</b>	<p>Pendiente de desarrollo de del artículo 47 bis del TREBEP por RD</p>
<p><b>Beneficiarios:</b> personal de MUFACE</p> <p>La forma ordinaria de prestación del servicio es la presencial. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor ordenación del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, la reducción de costes, la atención a necesidades organizativas de MUFACE, así como a favorecer la residencia personal de empleados y empleadas públicas en zonas en declive demográfico.</p> <p><b>Responsable:</b> Secretaria General de MUFACE</p>	

## TEMA II

### DERECHOS Y POLITICAS LABORALES

#### ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESIBILIDAD Y LENGUAJE

<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- El Plan de Mejora de la accesibilidad a las sedes de los SSPP supone la remodelación de las oficinas y la adaptación de su funcionamiento, con el fin de asegurar el acceso a las sedes territoriales de MUFACE en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad. El objetivo que se persigue es hacer de MUFACE una administración accesible y, al mismo tiempo, más eficiente, más avanzada y más cercana a los ciudadanos, eliminando las barreras arquitectónicas, para dar cumplimiento en las oficinas a la normativa vigente en la materia.</li><li>- Participación como representantes en el grupo de trabajo para la elaboración y aprobación del Reglamento sobre las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.</li><li>- Participación como representantes en el grupo de trabajo para la elaboración y aprobación del Reglamento para el desarrollo de la utilización de la lengua de signos española, así como los apoyos para cualquier tipo de ayuda técnica que contribuya a la eliminación</li><li>- Accesibilidad de la página de internet y sede electrónica.</li></ul>
<b>Calendario:</b>	2022-2023
<b>Personal beneficiario:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Empleados y empleadas públicas de MUFACE así como personal externo y visitantes.</li><li>- Mutualistas con dificultades para la accesibilidad.</li></ul>	
<b>Responsable:</b> Secretaria General de MUFACE	

## TEMA II

### DERECHOS Y POLITICAS LABORALES

#### CREACION DE DISTINCIONES DE RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO

<b>Objetivos:</b>	Creación de Distinciones de las Mutualidades será una condecoración civil española, que se concedería anualmente en reconocimiento a la labor desarrollada en favor del servicio público por el personal adscrito a las mutualidades de España (MUFACE, ISFAS y MUGEJU) u otras personas o entidades.
	Distinción de Oro: una por mutualidad; se concedería a aquellas personas o entidades que hayan destacado de forma extraordinaria, con ejemplaridad y significativa dedicación en la mejora significativa del servicio público.
	Distinciones de Plata: cinco por mutualidad; se concedería al personal adscrito a las mutualidades por la prestación continuada de servicios de especial relevancia relacionados con la actividad prestacional
<b>Calendario:</b>	Elaboración de Orden Ministerial 2022
	Tramitación de la Orden Ministerial 2022
	Concesión de las primeras Distinciones 2023
<b>Beneficiarios:</b> empleadas y empleados públicos adscrito a las Mutualidades y personas o entidades relevantes para las mismas	
<b>Responsable:</b> Unidad de Apoyo de la MUFACE	

## TEMA II

### DERECHOS Y POLITICAS LABORALES

#### CONVENIO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Objetivos:**

En materia de violencia de género establecimiento de Protocolos de detección precoz de la violencia de género en las Entidades con concierto. Permite a MUFACE conocer qué mutualistas son o han sido víctimas de violencia de género y por primera vez ofrecer una asistencia integral a este colectivo

MUFACE, por su parte, se compromete a implementar las siguientes actuaciones:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia contra las mujeres que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, a través de sus medios de comunicación y de la red de oficinas de sus Servicios Provinciales.

- Impulsar la difusión de material informativo, incluidos los protocolos comunes de actuación sanitaria, y de campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia contra las mujeres, a través de las entidades que prestan asistencia sanitaria a las personas mutualistas que han optado por recibirla a través de las mismas.

- Incluir, entre las prestaciones sociales concedidas por MUFACE una prestación específica para las víctimas de violencia de género, en los términos que se establezcan en las convocatorias que se desarrolle para la concesión de este tipo de ayuda.

- Incluir en el Concierto anual a firmar con las entidades privadas para la atención sanitaria a las personas mutualistas y sus personas beneficiarias la obligación de acreditar la formación especializada necesaria para la detección de casos de violencia contra las mujeres.

- Informar en las llamadas recibidas en el teléfono de MUFACE de información al mutualista, relativas a Violencia contra las mujeres, sobre el servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

- Conceder la condición provisional de Beneficiaria con Documento Propio de Afiliación (BDAP) a aquellas beneficiarias de personas mutualistas que presenten la denuncia por violencia de

	<p>género junto con la demanda de divorcio, a la espera de la sentencia judicial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Incluir en el Concierto anual a firmar con las entidades privadas para la atención sanitaria a las personas mutualistas y sus personas beneficiarias la obligación de que los centros médicos privados emitan y remitan, de conformidad con la Ley de Enjuiciamiento Criminal, parte de lesiones a los órganos judiciales competentes cuando detecten una situación de violencia contra las mujeres que afecte a personas mutualistas o personas beneficiarias, así como la necesidad de incluir la situación de violencia en la historia clínica de estas.</li> <li>– Incrementar la protección de los datos de personas mutualistas que necesitan protección (víctimas de violencia contra las mujeres), garantizando que el acceso a los mismos cumpla con todas las medidas de confidencialidad y seguridad necesarias de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</li> <li>– Realizar estadísticas sobre el número de empleadas públicas víctimas de violencia de género mutualistas y de sus personas beneficiarias que se benefician de las actuaciones previstas en el presente Convenio.</li> </ul>
<b>Calendario:</b>	<p>Suscripción de un Convenio con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género que sirva de marco y de orientación a MUFACE en los proyectos a desarrollar 2021</p> <hr/> <p>Con fecha 5 de julio de 2021 se ha suscrito el Convenio entre la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) en materia de violencia de género</p> <hr/> <p>Reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento del Convenio para el revisado todas las medidas e informar sobre su ejecución y avanzar en los compromisos adquiridos por ambas partes</p>
<p><b>Beneficiarios:</b> personal de MUFACE</p> <p><b>Responsable:</b> Unidad de Apoyo de MUFACE</p>	

TEMA III	
BUEN GOBIERNO	
PLAN DE IGUALDAD DE MUFACE	
<b>Objetivos:</b>	Elaboración de un Plan de Igualdad integral para los trabajadores y trabajadoras de MUFACE que permita detectar aquellos aspectos que puedan mejorar las condiciones de igualdad entre ambos sexos y permita adoptar medidas igualitarias y conciliadoras
	Análisis de las condiciones de trabajo desde la óptica de la plena garantía de igualdad de oportunidades entre el personal de MUFACE
	Seguimiento continuo de las condiciones de igualdad en el seno de la Mutualidad
<b>Calendario:</b>	<b>2021</b>  Análisis del proyecto
	<b>2022</b>  Elaboración del proyecto en el seno del grupo de igualdad de MUFACE.  Aprobación del Plan de Igualdad
	<b>2023</b>  Seguimiento del Plan de Igualdad
<b>Beneficiarios:</b> personal de MUFACE  <b>Responsable:</b> Unidad de Apoyo de MUFACE	

<b>TEMA III</b>	
<b>BUEN GOBIERNO</b>	
<b>CONVENIO MARCO PARA PRACTICAS UNIVERSITARIAS</b>	
<b>Objetivos:</b>	El objeto del presente proyecto es el de recoger en un convenio normalizado la realización de prácticas académicas externas en MUFACE así como sus características y condicionantes, de forma que los distintos servicios provinciales o subdirecciones puedan acogerse de forma individualizada a este modelo para impulsar este tipo de colaboración pública.
	En el extinto Ministerio de Política Territorial y Función Pública se impulsó en 2021 un Convenio tipo entre sus servicios centrales y las universidades para la realización de prácticas académicas externas, curriculares o extracurriculares, en los servicios centrales por parte de los estudiantes que cursen estudios oficiales de Grado/ Máster Universitario/ Doctorado en Universidad, que permitan completar sus estudios universitarios, para una futura incorporación al mundo laboral.
	MUFACE tiene interés en la suscripción del presente convenio en el convencimiento de que la acogida de los estudiantes en los servicios de MUFACE supondrá una experiencia enriquecedora para los estudiantes en lo que se refiere a su preparación profesional y para los empleados públicos, que podrán compartir experiencias laborales con el mundo universitario.
	Además, de acuerdo con la medida 6 del Plan de Captación de Talento de la Administración General de Estado, con la realización de estas prácticas en los servicios de MUFACE se pretende atraer a las nuevas generaciones al empleo público y que consideren la posibilidad de trabajar en la Administración General del Estado como una opción más entre sus futuras salidas profesionales.
<b>Calendario:</b>	2021 Adopción de un convenio tipo de MUFACE
	2022 tramitación e informes oportunos
	2023 Implementación por los servicios provinciales y subdirecciones de MUFACE
<b>Beneficiarios:</b> personal de MUFACE	
<b>Responsable:</b> Secretaria General de MUFACE	



**TEMA III**  
**BUEN GOBIERNO**

**PLAN DE VOLUNTARIADO**

<b>Objetivos:</b>	<p>En colaboración con la Plataforma Española del Voluntariado diseñar e implantar un plan de voluntariado en MUFACE a modo de proyecto piloto para promover y facilitar la participación solidaria de sus trabajadores en actuaciones de voluntariado realizadas a través de entidades de voluntariado.</p> <p>El objetivo a medio y largo plazo es hacerlo extensivo a todo el territorio con la implicación de las Direcciones provinciales y promover un programa de voluntariado de MUFACE con una o varias organizaciones a nivel nacional que permita a nuestro personal implicarse en tareas de voluntariado periódicamente.</p> <p>Para el proyecto piloto se realizará en SSCC y en el SPM mediante una encuesta que permita identificar un grupo de trabajadores interesados en la realización de voluntariado.</p>
<b>Calendario:</b>	<p>Reuniones con la PEV 2021</p> <p>Puesta en marcha del piloto: 2022</p> <p>Desarrollo de los proyectos en 2023</p>
<p><b>Beneficiarios:</b> personal de MUFACE</p> <p>La puesta en marcha de este programa genera un beneficio en el organismo permitiendo crear en MUFACE un entorno saludable de carácter organizativo, individual o relacionado con el entorno laboral. De este modo se fomenta una cultura organizativa en MUFACE vinculada a la participación en acciones solidarias.</p> <p><b>Responsable:</b> Secretaria General de MUFACE</p>	

**TEMA III**  
**BUEN GOBIERNO**

**PLAN OPEN DATA**

<b>Objetivos:</b>	Aprobar un Plan Open Data de la Mutualidad, para fomentar la reutilización de la información, dentro del desempeño de las funciones que le encomienda la normativa vigente.
	De este modo, la información generada por MUFACE se convierte en una materia prima de gran potencial, cuya adecuada reutilización revertirá en un conjunto de beneficios para la ciudadanía, las empresas y las Administraciones Públicas.
	La reutilización de la información, resultante del rendimiento de los programas de acción de la Mutualidad, servirá, entre otros objetivos fundamentales, para incrementar la información y participación de las personas mutualistas. Además, aporta valor al Sistema Nacional de Salud, contribuyendo a su fortalecimiento y ayuda a visibilizar la utilidad de las mutualidades y su aportación a la sociedad.
<b>Calendario:</b>	<b>2021</b> Adopción Plan
	<b>2022</b> Implementación del Plan
	<b>2023</b> Implementación y evaluación del Plan

**Beneficiarios:** colectivo mutualista

**Responsable:** Unidad de apoyo de MUFACE

**TEMA III**  
**BUEN GOBIERNO**

**PLAN DE ALIANZAS**

<b>Objetivos:</b>	definir una adecuada política de alianzas llevada a cabo por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE)
	Establecer el conjunto de criterios y estrategias que deben desarrollarse para identificar posibles alianzas a formalizar con distintos organismos y entidades públicas y privadas con el objetivo final de buscar y alcanzar beneficios mutuos.
	Adoptar un Plan de Alianzas de MUFACE
<b>Calendario:</b>	<b>2021</b> Adopción de un Plan de Alianzas de MUFACE
	<b>2022</b> Implementación del Plan
	<b>2023</b> Implementación del Plan
<b>Beneficiarios:</b> colectivo mutualista	
<b>Responsable:</b> Unidad de apoyo de MUFACE	

## 6. COMPROMISOS Y BENEFICIOS

### a) COMPROMISOS

Los compromisos que se persiguen con estas actuaciones afectan a una pluralidad de agentes, desde la sociedad, colectivo mutualista, las administraciones, pasando por proveedores, sindicatos o empleados y empleadas de MUFACE, en alineación con los grupos de interés recogidos en la misión y visión de esta mutualidad

#### COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD

- Convenio de la delegación del gobierno para la violencia de género
- Plan de voluntariado
- Plan open data

#### COMPROMISOS CON LOS MUTUALISTAS

- Eliminación de barreras de accesibilidad y lenguaje
- Mejora en la prestación sanitaria y protocolos de actuación con las entidades con concierto
- Creación de la nueva prestación económica

#### COMPROMISOS CON LAS ADMINISTRACIONES

- Convenio marco para practicas universitarias
- Plan de Alianzas
- Alianza CSD salud y deporte

## COMPROMISOS CON PROVEEDORES

- Contratación pública, estratégica y ahorro energético
- Plan open data
- Política de reciclaje

## COMPROMISOS CON PERSONAL DE MUFACE

- Calendario laboral
- Análisis del teletrabajo
- Creación de distinciones de reconocimiento
- Plan de mutualidad saludable

### **b) BENEFICIOS**

- ✚ Mejorar la imagen de MUFACE como organismo público responsable
- ✚ Mejorar el clima laboral a través del dialogo social
- ✚ Mejorar la innovación a través de nuevas aplicaciones
- ✚ Mejorar el medio ambiente con prácticas más saludables
- ✚ Mejorar la política de MUFACE de inclusión

## 7. SISTEMA DE GOBERNANZA

La Mutualidad organizará un grupo de seguimiento del Plan de RSC MUFACE 2021-2023 en la que se depositarán las funciones de coordinación y seguimiento, de las acciones previstas en este Plan.

Integrarán la Oficina, por un lado, un representante de la Secretaria General, otro por cada uno de los Departamentos, uno de la Unidad de Informática y otro de la Unidad de Apoyo, propuestos por los respectivos titulares de estas unidades y designados por la Dirección General de la Mutualidad; y por otro los representantes de los trabajadores del grupo de trabajo de responsabilidad social.

Su funcionamiento adoptará la forma de equipo de trabajo y la responsabilidad de su coordinación corresponderá a la Secretaria General.

Consultados los servicios provinciales, han mostrado su interés por participar en el proyecto:

- EN EL PLAN: SSPP de Burgos
- POLITICA DE RECICLAJE: SSPP de Córdoba
- CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y AHORRO ENERGÉTICO: : SSPP de La Rioja
- PLAN DE MUTUALIDAD SALUDABLE: SSPP de León.
- MEJORA EN LA PRESTACIÓN SANITARIA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN CON LAS ENTIDADES CON CONCIERTO: SSPP de León.
- ANALISIS DEL TELETRABAJO: SSPP de La Rioja
- ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESIBILIDAD Y LENGUAJE: : SSPP de La Rioja
- CONVENIO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: SSPP de León.
- CONVENIO MARCO PARA PRACTICAS UNIVERSITARIAS: SSPP de Málaga
- PLAN DE VOLUNTARIADO: SSPP de León.

## ANEXO I FICHA PLAN AVANZA

---

### V.2.1 PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA OBJETIVO ESTRATÉGICO V: SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL LÍNEA DE ACCCIÓN 2. AGENDA 2030

Departamento Responsable Unidad de Apoyo

Otros Departamentos involucrados Departamento Prestaciones Sanitarias Departamento Prestaciones Sociales Departamento de Gestión Económica y Financiera Secretaria General

Otros actores involucrados Parte social Grupos de interés de la Mutualidad Descripción del proyecto

¿Cuál es el problema/necesidad que se quiere resolver con el proyecto?

En MUFACE nunca ha existido un modelo interno de gestión vinculado a la responsabilidad social, siendo en el momento actual una necesidad para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible

Objetivos del compromiso

- Dotar de entidad propia a la RS dentro de MUFACE
- Llevar a cabo una orientación social en todas las actuaciones llevadas a cabo por el organismo Incorporar los objetivos de desarrollo sostenible en el Plan
- Incorporar los objetivos de protección y sensibilización en materia de violencia de género.

Breve descripción del compromiso

Elaboración de un Plan de responsabilidad Social de MUFACE en el marco de la Agenda 2030 y vinculado al Plan MUFACE Avanza, con la finalidad del cumplimiento de los ODS a través de las actividades de MUFACE.

En materia de violencia de género establecimiento de Protocolos de detección precoz de la violencia de género en las Entidades con concierto. Mejora de la prestación de asistencia psicológica a víctimas. Creación de una prestación económica a víctimas.

Análisis de necesidades del colectivo.

¿Cómo contribuye el compromiso a resolver el problema o a cubrir la necesidad?

La definición de un Plan de Responsabilidad Social como complemento al Plan MUFACE AVANZA, también alineado con la Agenda 2030, estableciendo conexiones y lazos con el mismo, conseguirá dotar de entidad propia a la responsabilidad social dentro de la organización.

Permite a MUFACE conocer qué mutualistas son o han sido víctimas de violencia de género y por primera vez ofrecer una asistencia integral a este colectivo.

Información adicional

La RS de MUFACE deberá orientarse a los siguientes ámbitos: el medio ambiente, la igualdad, el personal de la Mutualidad y la sociedad en general

## ANEXO II RELACIÓN NORMATIVA

---

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo

Real Decreto 577/1997, de 18 de abril, por el que se establece la estructura de los órganos de gobierno, administración y representación de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE)

Resolución de 25 de mayo de 2018, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, sobre delegación de competencias

Orden APU/284/2004, de 2 de febrero, que regula el procedimiento de ingreso de las cotizaciones de los mutualistas a la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado

Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Orden APU/3554/2005, de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE

Orden APU/2245/2005, de 30 de junio, por la que se regulan las prestaciones complementarias de la asistencia sanitaria en la MUFACE y se establece el procedimiento de financiación de bombas portátiles de infusión subcutánea continua de insulina

Orden APU/95/2004, de 12 de enero, por la que se dictan normas para la aplicación del subsidio por defunción en el régimen especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Orden de 30 de diciembre de 1988 por la que se revisan las cuantías de determinadas prestaciones económicas de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE)

Orden de 29 de julio de 1987 por la que se establece, con el carácter de prestación de asistencia social, una ayuda económica para la adquisición de viviendas por mutualistas de MUFACE

El Pacto Mundial, la responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial (1999).

Agenda Social Europea. Consejo de Niza (2000).

Objetivos del Desarrollo del Milenio (2000).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).

Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad de las empresas (2001).

Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad de las empresas. Contribución empresarial al Desarrollo Sostenible (2002).

Libro Blanco de la Responsabilidad Social de las Empresas en España (2006).

Real Decreto que crea y regula el Consejo de Estatal de RSC de las empresas (2008).

Libro verde sobre la RSC en el sector financiero (2008).

Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Global Reporting Initiative (2011).

Informe de la Comisión Europea sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2012).

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre

Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

## ANEXO III CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN

AÑO	2021				2022				2023				
	TRIMESTRE	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Política de Reciclaje</b>		Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos	Tramitación de los respectivos contratos de destrucción de papel y tratamiento de residuos
<b>Contratación Pública Estratégica y Ahorro Energético</b>					Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface	Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface	Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface	Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface	Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface	Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface	Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface	Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface	Incentivar la utilización de la contratación pública responsable e Incentivar la utilización de vehículos eléctricos  Disminuir el consumo de energía eléctrica por parte de Muface
<b>Plan de Mutualidad Saludable</b>		Elaboración de un Plan de Mutualidad Saludable	Elaboración de un Plan de Mutualidad Saludable	Elaboración de un Plan de Mutualidad Saludable	Aprobación del Plan de Mutualidad Saludable	Aprobación del Plan de Mutualidad Saludable	Implementación del Plan de Mutualidad Saludable	Implementación del Plan de Mutualidad Saludable	Implementación del Plan de Mutualidad Saludable	Implementación del Plan de Mutualidad Saludable	Evaluación del Plan de Mutualidad Saludable	Evaluación del Plan de Mutualidad Saludable	Evaluación del Plan de Mutualidad Saludable

<b>Mejora en la Prestación Sanitaria y Protocolos de Actuación con las Entidades con Concierto</b>	Elaboración y preparación del expediente (a lo largo del primer y segundo trimestre)	Negociación y Tramitación del expediente	Licitación, subsanaciones adjudicación y fiscalización.  Diciembre: Firma nuevo Concierto y Publicación BOE.	Entrada en vigor del nuevo Concierto (a partir de 1 enero de 2022 hasta 31 diciembre de 2024)	Ejecución Concierto	Ejecución Concierto	Ejecución Concierto	Ejecución Concierto	Ejecución Concierto	Ejecución Concierto	Ejecución Concierto
<b>Creación de la Nueva Prestación Económica</b>	iniciar estudio sobre la nueva prestación				elaborar borrador primera convocatoria	crear modelo solicitud acceda	desarrollos nueva prestación en sigma		primera convocatoria de la nueva prestación		
<b>Calendario Laboral</b>				Negociación del calendario	Negociación del calendario	Parametrización de TRAMA	Parametrización de TRAMA  Aplicación del calendario	Aplicación del calendario	Aplicación del calendario	Aplicación del calendario	Aplicación del calendario
<b>Análisis del Teletrabajo</b>											
<b>Eliminación de Barreras de</b>		Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras	Desarrollo de contratos y obras

<b>Accesibilidad y Lenguaje</b>												
<b>Creación de Distinciones de Reconocimiento del Trabajo</b>			Elaboración de la Orden Ministerial		Tramitación de la Orden Ministerial				Primera convocatoria de las Distinciones			
<b>Convenio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género</b>	Preparación del Convenio	Preparación del Convenio	Firma de Convenio	Ejecución del Convenio	Ejecución del Convenio	Ejecución del Convenio	Ejecución del Convenio	Comisión de Seguimiento del Convenio	Ejecución del Convenio	Ejecución del Convenio	Comisión de Seguimiento del Convenio	
<b>Plan de Igualdad de MUFACE</b>		Análisis del proyecto	Análisis del proyecto	Elaboración del proyecto en el seno del grupo de igualdad de MUFACE. Aprobación del Plan de Igualdad	Elaboración del proyecto en el seno del grupo de igualdad de MUFACE. Aprobación del Plan de Igualdad	Aprobación del Plan de Igualdad	Aprobación del Plan de Igualdad	Ejecución del Plan	Ejecución del Plan	Ejecución del Plan	Ejecución del Plan	

<b>Convenio Marco para Practicas Universitarias</b>		Elaboración de convenio tipo	Elaboración de convenio tipo	Aprobación de convenio tipo	Tramitación de proyectos	Tramitación de proyectos	Tramitación de proyectos	Tramitación de proyectos	Desarrollo de proyectos	Desarrollo de proyectos	Desarrollo de proyectos	Desarrollo de proyectos
<b>Plan de Voluntariado</b>			Reuniones con DGV	Reuniones con DGV		Proyecto piloto	Proyecto piloto	Proyecto piloto	Desarrollo de proyectos	Desarrollo de proyectos	Desarrollo de proyectos	Desarrollo de proyectos
<b>Plan Open Data</b>		Presentación Plan			Constitución Oficina del Dato. Elaboración Reglamento Trabajo. Análisis de la información. Identificación 1º conjunto datos.	Análisis arquitectur a espacio datos abiertos. Preparación 1º conjunto datos.	Puesta en funcionamiento o espacio datos abiertos	Puesta en funcionamiento o espacio datos abiertos  *Publicación 1º conjunto datos	Primera evaluación del Plan.	Identificación y preparación 2º conjunto datos a publicar	*Identificación y preparación 2º conjunto datos a publicar	Publicación del 2º conjunto datos.  Inicio de la evaluación del Plan.
<b>Plan de Alianzas</b>					Aprobación	Aprobación	Ejecución	Ejecución	Ejecución	Ejecución	Ejecución	Ejecución

**ANEXO III GRUPO DE TRABAJO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
CORPORATIVA**

**GRUPO DE TRABAJO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Fecha: 17 de febrero 2021

Hora de comienzo: 12,30 h.

<p><b>ASISTENTES</b></p> <p><b>Representante de CC.OO.</b> Jose Luis Hernández Rivases Pablo Frutos Rodríguez</p> <p><b>Representante de CSI-F</b> Yolanda Martínez Carmen Cristóbal</p> <p><b>Representantes de la Administración</b> Elena Méndez Carmona Secretaria General Fernando Hernández Blanco Vocal Asesor Unidad de Apoyo Javier Gago Barros Subdirector Adjunto Carmen de Lorenzo Romo Jefa Servicio Formación y A. Social</p>	<p>En el día y hora señalados, se celebra una reunión mediante videoconferencia del Grupo de Trabajo del Plan Avanza 2021-2023 mediante la aplicación CIRCUIT, en la que participan los miembros que al margen se indican, con el siguiente orden del día:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Información e intercambio de propuestas sobre proyectos del Plan Avanza para la constitución de grupos de trabajo.</li><li>2. Ruegos y preguntas</li></ol>
---	--

A continuación, se procede al estudio del siguiente programa, relativo al Plan de Responsabilidad Social Corporativa. La Secretaria General informa de que se orienta en los siguientes ámbitos:

- Medio ambiente
- Igualdad
- Personal de la Mutuality
- Sociedad en general

El grupo de trabajo debe desarrollar las siguientes propuestas:

- Conciliación laboral
- Negociación calendario laboral
- Implantación del Plan de Igualdad
- Contratación pública responsables
- Convenio con la Dirección General para la violencia de género
- Inclusión de personas con discapacidad
- Programas de voluntariado
- Medioambiente: papel "o", contenedores reciclables, plan estratégico, etc.

Finalizada la exposición de la Secretaria General, y antes de comenzar con la votación para la formación de los grupos de trabajo, se da la palabra a los representantes sindicales que participan en la reunión:

CSIF indica que va a proceder al estudio del plan.

CCOO demanda abrir un diálogo permanente.

Respecto a los programas de promoción de la salud solicita más información sobre su desarrollo.

Por último, se procede a la votación para la constitución de los grupos de trabajo quedando constituidos :

1. El relativo a promoción de la salud, integrado por la Administración los sindicatos CSIF y CCOO.

2. El grupo de trabajo de Responsabilidad Social Corporativa, por la Administración y el sindicato CCOO.

Sin ruegos ni preguntas, se levanta la sesión.

Representante de CSIF Carmen Cristóbal	Representante de CSIF Yolanda Martínez
Representante de CC.OO José Luis Hernández Rivases	Representante de CC.OO Pablo Frutos Rodríguez
Representante de la Administración Carmen de Lorenzo Romo	Representante de la Administración Javier Gago Barros
Representante de la Administración Fernando Hernández Blanco	Representante de la Administración Elena Méndez Carmona

---

## **ACTA REUNIÓN**

### **GRUPO SEGUIMIENTO PLAN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

*Fecha: 3 de marzo de 2022*

*Hora de comienzo: 11:30*

---

#### **ASISTENTES**

##### **Representantes de CC.OO.**

José Luis Hernández Rivases

Pablo Frutos Rodríguez

##### **Representante de UGT**

Fernando de la Fuente Jiménez

##### **Representante de CSIF**

Oscar Gustavo Cortés Oliver

##### **Representantes de la Administración**

Elena Méndez Carmona (Secretaria General)

Javier Gago Barros (Subdirector Adjunto)

José María Areses Vidal (Coordinador de Área de Unidad de Apoyo)

Sara Jaraba Berne (Jefa de Servicio de Ordenación de Prestaciones en el Departamento de Prestaciones Sanitarias)

Pedro DPSOC

---

Orden del día.

1. Constitución del grupo de seguimiento del Plan.
2. Consideraciones finales sobre el borrador de Plan de RSC de MUFACE.
3. Sigüientes pasos en su tramitación y su posterior aprobación.
4. Periodicidad de reuniones y forma de rendición de cuentas de los proyectos.
5. Ruegos y preguntas.

Con la convocatoria de la reunión se acompañó la documentación que seguidamente se relaciona:

Borrador del Plan de RSC de MUFACE.

Debido a la situación sanitaria y las medidas de prevención de riesgos laborales frente al COVID, la asistencia a la reunión de los representantes sindicales se hace por medios telemáticos a través de la plataforma Circuit.

### **1. Constitución del grupo de seguimiento del Plan**

La Secretaria General informa que con la presente reunión queda constituido el grupo de seguimiento y que los sindicatos no presentes pueden adherirse a este grupo.

### **2. Consideraciones finales sobre el borrador de Plan de RSC de MUFACE**

La Secretaria General informa que ha dado participación a los SSPP de los que se han recibido algunas candidaturas voluntarias para los proyectos.

La Secretaria General informa acerca del estado de las siguientes líneas de actuación recogidas en el borrador del Plan:

- Plan de Mutualidad Saludable: sometido a los CSSL provinciales.
- Calendario Laboral y Análisis del Teletrabajo: condicionado a la promulgación del RD de Teletrabajo.
- Convenio de Prácticas Universitarias: algunas provincias están realizando gestiones con universidades.
- Plan de Igualdad: se está elaborando.

El representante del Departamento de Prestaciones Sociales informa que, en relación al Convenio sobre Violencia de Género, se está preparando una resolución sobre la ayuda para víctimas en dicha situación por un importe estimado inicialmente en torno a los 500 euros y una puesta en marcha para 2023.

La representante del Departamento de Prestaciones Sanitarias informa que, en relación al Convenio sobre Violencia de Género, se está preparando una resolución sobre ayudas de asistencia psicológica para víctimas en dicha situación así como de cirugía plástica, estética y reparadora.

El Coordinador de Área de la Unidad de Apoyo informa de las siguientes líneas de actuación recogidas en el borrador del Plan:

- Distinciones de reconocimiento al trabajo: se está elaborando la OM con las otras dos mutualidades para intentar que la primera convocatoria tenga lugar en 2023.
- Convenio sobre Violencia de Género: se está trabajando en su implementación.
- Plan Open Data: se va a constituir un espacio de trabajo y un reglamento de análisis.
- Plan de Alianzas: está en fase de aprobación con la idea de que se ejecute a partir del segundo trimestre de 2023.

CSIF interviene en los siguientes términos:

- pregunta por el calendario de aprobación del Plan. Se le responde que se espera que en 3 meses.
- solicita que en relación al Teletrabajo se adelanten las gestiones. Se le responde que este organismo está a la espera de recibir instrucciones porque no participa en la Comisión Superior de Personal y no tiene acceso a la información del proyecto de RD.

UGT interviene en los siguientes términos:

- solicita que se adelante el análisis individual de cada puesto. Se le responde que en los SSPP la estructura se replica en cada provincia, mientras que en los SSCC cada Departamento analizará sus propios puestos porque el RD condiciona el disfrute al cumplimiento de objetivos.

CCOO interviene en los siguientes términos:

- solicita que en relación al uso de transporte público por los empleados y empleadas públicas, se explore la vía de ENRED y se estudie la posibilidad de incluirlo en la Acción Social. Se le responde que exploraremos la vía sugerida y que la Acción Social se debatirá en el correspondiente grupo de seguimiento.
- solicita que se reparta la productividad de forma lineal para hacer feliz a la gente. Se le responde que se debatirá en el correspondiente grupo de seguimiento.
- se cuestiona la finalidad del Convenio de Prácticas Universitarias. Se le responde que se busca fomentar la vocación de servicio público, colaborar en la formación con los centros universitarios y ayudar a los alumnos y alumnas a cumplir créditos universitarios dentro del enfoque de la Administración Pública.

### **3. Siguietes pasos en su tramitación y su posterior aprobación**

El Coordinador de Área de la Unidad de Apoyo informa de los siguientes pasos:

- Eleva el plan a la SG RRL del MHFP como Presidencia de la Comisión Técnica de RSC
- Eleva el texto a la aprobación de la DG y difusión.

### **4. Periodicidad de reuniones y forma de rendición de cuentas de los proyectos**

El Coordinador de Área de la Unidad de Apoyo informa de la implementación del plan con reuniones semestrales de seguimiento del sistema de gobernanza, que evacua dos informes anuales de grado de ejecución del Plan.

### **5. Ruegos y preguntas**

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión a las 13:00 horas.

