

## MEMORIA PLAN DE IGUALDAD 2012

### INTRODUCCIÓN

En Mutualia continuamos creyendo que la Igualdad entre hombres y mujeres es una fortaleza que contribuye de forma directa a la consecución de los objetivos marcados. En esta línea hemos aprobado el tercer Plan de Igualdad enmarcado dentro del Plan Estratégico elaborado por Mutualia para los años 2012 a 2014.

En este primer año de vigencia del nuevo Plan de Igualdad hemos consolidado nuestra labor de más de seis años en materia de Igualdad siendo ratificada la misma por agentes externos y en este sentido hemos sido reconocidos con el Distintivo de Igualdad en la Empresa que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y nos hemos incorporado como Entidad Colaboradora a Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.

Estos reconocimientos nos ayudan a seguir manteniendo la línea de trabajo emprendida y hace, si cabe, más visible nuestro trabajo lo que nos incentiva a continuar con nuestra labor en post de la igualdad entre mujeres y hombres en Mutualia.

En este primer año de vigencia del III Plan de Igualdad, además de los reconocimientos externos, hemos continuado trabajando en los objetivos marcados y así hemos incrementado con respecto al año 2011 el número de personas que han accedido a medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En este punto cabe destacar el incremento de los hombres en la adopción de medidas de conciliación pero aún continua siendo muy destacado el número de mujeres que se acogen a estas medidas de conciliación, lo que nos indica que hemos de seguir avanzando en esta materia ya que este dato no hace sino confirmarnos que aún nos queda un largo camino en materia de corresponsabilidad, siendo este uno de los campos en los que hemos de seguir trabajando a través del Plan de Igualdad.

En materia de Promoción, Selección y Contratación, se ha consolidado el procedimiento de selección implantado en Mutualia en el cual prima la igualdad entre las y los candidatos y excluye cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Así, en lo referente a los procedimientos de libre designación se ha incrementado el número de mujeres contratadas en el Grupo I Nivel 2 lo que ha llevado a la paridad en el mencionado nivel profesional.

También hemos continuado con la labor de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad participando activamente con artículos en la revista interna Sustraiak y en la impartición de jornadas de formación.

En definitiva, el año 2012 hemos continuado con nuestra misión de potenciar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la organización y hemos visto ratificada nuestra labor por agentes externos convirtiéndonos en referentes de otras organizaciones.

A continuación, pasamos a resumir las acciones realizadas a lo largo del año 2012, como continuación del cumplimiento de lo recogido en el Plan de Igualdad de Mutualia 2012-2014.



### ACCESO A LA EMPRESA Y PROMOCIÓN

MUTUALIA continúa implantando mejoras importantes en materia de igualdad en lo que respecta al acceso a la empresa y a la promoción, como son:

- ✓ Unificación del sistema de selección/promoción de personal, incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Aprobación por parte del Comité de Dirección y la representación sindical en Mutualia, de un procedimiento de Selección/Promoción/Contratación, que vela para que se cumpla con lo acordado en los diferentes procesos de selección/promoción/contratación.
- ✓ Incorporación de una **acción positiva** tendente a paliar la infra representación de la mujer detectada en ciertas categorías y niveles profesionales de los que se compone la plantilla de Mutualia, consistente en **otorgar 5 puntos sobre 100 para las mujeres que concurren a puestos en los que se halla infra representada**. Esta acción positiva se aplica tanto para aquellos supuestos de acceso a la empresa como para los supuestos de promoción dentro de la misma.
- ✓ Implantación del procedimiento de selección, promoción y contratación aprobado por el Comité de Dirección tras su presentación al Comité de Gestión.

Durante el año 2012 se han desarrollado 12 procesos de selección de los cuales, se han resuelto 6 por medio de la promoción/progresión, 1 por acuerdo con Hospital San José, 1 por derecho preferente (excedencia) y 4 tras realizar concurso oposición de carácter externo.

### PROMOCIÓN/PROGRESIÓN INTERNA

Puesto convocado	Tipo	Nº Plazas	Candidaturas admitidas		Resultado	
			Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres
Due Quirofano Bizkaia	Interna	1	1	11	0	1
Due Consultas Bizkaia	Interna	1	1	11	0	1
Due Hospitalización Bizkaia	Interna	1	1	11	1	0
Aux. San. Hospitalización Bizkaia	Interna	1	1	2	0	1
Aux. San. Consultas Bizkaia	Interna	1	1	2	1	0
Due Corretornos Gipuzkoa	Interna	1	1	11	0	1
<b>TOTALES</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>4</b>



### CONCURSO OPOSICIÓN LIBRE

Puesto convocado	Tipo	Nº Plazas	Candidaturas admitidas		Resultado	
			Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres
Due Corretornos Bizkaia	Libre	2	1	8	1	1
Due Corretornos Gipuzkoa	Libre	1	0	1	0	1
Fisioterapeuta Araba	Libre	1	5	22	1	0
Aux. San. Corretornos Gipuzkoa	H.S.J.	1	0	1	0	1
Fisioterapeuta Araba	Exced.	1	0	1	0	1
<b>TOTALES</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

### CONTRATACIÓN LIBRE DESIGNACIÓN

Contratación	Mujeres	Hombres	TOTAL
Grupo I, Nivel 1	-	-	-
Grupo I, Nivel 2	9	4	13
Grupo I, Nivel 3	1	4	5
Grupo II, Nivel 4	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

De los diferentes procesos de selección en la promoción interna, el 67% de plazas se ha asignado a las mujeres puesto que se han adjudicado las plazas a 4 mujeres (sobre un total de 48 mujeres) y 2 Hombres (sobre un total 6 hombres) y, en la selección externa se ha asignado también un 67 % de plazas a las mujeres y un 33% a los hombres puesto que se han contratado a 4 mujeres (sobre un total de 33 mujeres) y a 2 hombres (sobre un total 6 hombres).

Con la implantación del procedimiento de selección, además de contemplar la medida de acción positiva anteriormente reseñada, se ha consolidado un procedimiento en el cual prima la igualdad entre las y los candidatos y en el cual se excluye cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo, destacando el resultado de los procesos de promoción que han sido adjudicados en un 67% a mujeres, además de la asignación por concurso externo del 50 % de las plazas convocadas.



Por otro lado, las contrataciones realizadas por la Mutua, de libre designación, han supuesto un total de 18 contratos de las cuales se han realizado 10 a mujeres (56%) y 8 a hombres (44%), desglosándose de la siguiente forma:

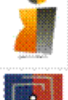
- ✓ Grupo I-2 Se han realizado 13 contratos para el Grupo-Nivel I-2, de los que 9 han sido a mujeres (69%) y 4 a hombres (31%).
- ✓ Grupo I-3. Se han realizado 5 contratos de los que 1 ha sido par una mujer (20%) y 4 para hombres (80%).

Se sigue detectando no obstante que la Agente para la Igualdad no siempre participa en los procesos de selección por lo que hay que articular nuevas medidas para tenerlo presente.

Se continúa incluyendo sistemáticamente la cláusula presentada a Compras para reflejarla en los pliegos de contratación.

### FORMACIÓN

Entre las acciones estratégicas desarrolladas a lo largo del año 2012, y recogidas en nuestro Plan de Igualdad, continuamos con aquellas dirigidas a la Sensibilización en materia de igualdad de todas las personas trabajadoras de Mutualia, en esta línea hemos publicado en nuestra revista interna SUSTRAIAK un total de 11 artículos que detallamos a continuación:



Fecha	Título del artículo
Enero	Algunos apuntes para un uso no sexista del lenguaje - II.
Marzo	Mutualia obtiene el distintivo "Igualdad en la empresa".
Abril	Mutualia obtiene el reconocimiento de entidad colaboradora de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Mayo	Mutualia presente en la entrega de los distintivos "igualdad en la empresa".
Mayo	Mutualia valora que los planes y medidas de igualdad mejoran la rentabilidad y competitividad de las empresas.
Junio	La importancia del lenguaje, lo que bien se dice... bien se entiende.
Julio	Igualdad y no discriminación en las empresas.
Septiembre	El Papel del Lenguaje Como Agente Socializador de Género.
Octubre	La importancia del lenguaje.
Noviembre	Mutualia distinguida como Entidad Colaboradora en la Igualdad de Oportunidades.
Diciembre	Causas de un Uso Incorrecto de la Lengua.

Para conseguir esta sensibilización continuamos organizando diferentes acciones formativas tendentes a sensibilizar en la materia a todo el personal de Mutualia, incluyéndose dentro del Plan de Formación acciones formativas dirigidas a toda la plantilla.

En lo que respecta al Plan de formación desarrollado en Mutualia para el año 2012 se observa que, a pesar de que acuden más mujeres (63%) a las Acciones Formativas, son los hombres los que realizan más horas de formación (53,84%).

<b>FORMACION</b>			
Nº Acciones Formativas	<b>214</b>		
	Hombres	Mujeres	
Nº Horas de Formación	<b>11209</b>	<b>9614</b>	
	<b>53.84</b>	<b>46.16</b>	<b>%</b>
Personas que acuden	<b>930</b>	<b>1.625</b>	
	<b>36.40</b>	<b>63.60</b>	<b>%</b>

El Plan de Formación de Mutualia, con el fin de favorecer la asistencia a la formación y conciliar con la vida laboral, personal y familiar contempla la posibilidad de realizar diversas acciones formativas en la modalidad de formación a distancia.

<b>FORMACION ON LINE</b>			
Nº Acciones Formativas	<b>10</b>		
	Hombres	Mujeres	
Nº Horas de Formación	<b>150</b>	<b>251</b>	
	<b>37.41</b>	<b>62.59</b>	<b>%</b>
Personas que acuden	<b>1</b>	<b>9</b>	
	<b>10</b>	<b>90</b>	<b>%</b>

Como puede apreciarse la modalidad de formación “on line” ha sido realizada mayoritariamente por mujeres (90%), no obstante la distribución de las horas de este tipo de formación no sigue el patrón de las personas que acuden.

A la vista de los datos anteriores se ha planificado una revisión del procedimiento de FORMACIÓN, para velar tanto por la transparencia en el acceso a la misma como para favorecer e impulsar la promoción de las mujeres.

También se siguen promocionando los Planes Individuales de Formación, PIF, para posibilitar el desarrollo personal y profesional de la plantilla de la organización. En el año 2012 ha utilizado esta modalidad de formación 1 mujer.

Por otra parte, durante el año 2012, algunas de las personas que forman parte de la Comisión para la Igualdad, han asistido, entre otras, a las Acciones Formativas que se detallan a continuación:

- ✓ Cursos de Verano organizados por la UPV.
- ✓ Jornada organizada por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer sobre “El precio de la desigualdad. Los beneficios de la igualdad para mujeres y hombres”.



- ✓ Congreso Internacional para el impulso de políticas de Igualdad de mujeres y hombres, organizado por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.
- ✓ Jornada organizada por Euskalit, en el ámbito de la Semana Europea de la Calidad, sobre la Igualdad Salarial, elemento de excelencia empresarial.
- ✓ World Café organizado por Mirra, Asociación para el liderazgo de la Mujer, sobre Tendencias emergentes sobre el concepto de economía.
- ✓ World Café organizado por Mirra, Asociación para el liderazgo de la Mujer, sobre la cosecha del conocimiento.

### CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Desde la aprobación del III Plan de Igualdad se han acogido a medidas de conciliación **272** personas, de las cuales **196** son mujeres y **48** hombres, según se recoge en el cuadro adjunto.

Medidas de Conciliación	Mujeres	Hombres	TOTAL
Reducciones de Jornada	47	4	51
Reducciones de Jornada + acumulación de la reducción	16	0	16
Excedencias	27	10	37
Acumulación lactancia	24	0	24
Permiso por paternidad	0	4	4
Bonificación Suspensión de contrato por paternidad	0	0	0
Medidas de flexibilidad organizativa. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disfrute de vacaciones por horas</li> <li>• Periodos de adaptación a colegios</li> <li>• Vacaciones pendientes por maternidad</li> <li>• Flexibilidad horaria</li> <li>• Trabajo a distancia</li> </ul>	100	40	140
<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>48</b>	<b>272</b>

Además, los recursos asignados para favorecerla han sido:	
Bonificación económica por nacimiento descendientes	6.200 €
Ayudas escolares a hijos e hijas del personal	75.358,36 €
Ayudas para hijos e hijas del personal, de 0 a 3 años	10.599,5 €

Dentro de las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral cabe reseñar el incremento que se sigue produciendo en las reducciones de jornada solicitadas y dentro de este





apartado el repunte de la solicitud de reducción de jornada con acumulación de la misma en los periodos vacacionales de las y los menores.

Se está potenciando, en los casos en los que sea posible, la adopción de medidas para posibilitar el trabajo a distancia, siendo 63 las personas con conexión VPN durante el año 2012.

Todas estas medidas van encaminadas a la consecución de una jornada laboral más flexible.

Igualmente se ha hecho extensiva a toda la plantilla, incluyendo personas eventuales, la ayuda para hijos e hijas de 0 a 3 años.

A pesar de haberse constatado un incremento notable en el número de hombres que se acogen a la Excedencia, todavía se siguen solicitando medidas de conciliación mayoritariamente por parte de las mujeres, lo que nos indica que la corresponsabilidad en materia de conciliación sigue en una fase incipiente siendo las mujeres las que continúan soportando el peso de la conciliación lo que nos indica la necesidad de seguir trabajando para conseguir la corresponsabilidad.

## RETRIBUCIÓN

El Plan Estratégico de Mutualia para los años 2012-2014 se ha marcado como objetivo, disminuir las diferencias en los conceptos retributivos voluntarios, después que durante el anterior Plan de Igualdad (2009-2011) se ha conseguido eliminar totalmente las diferencias retributivas en los conceptos retributivos obligatorios

Durante el año 2012 hemos seguido trabajando en la implantación de una política clara y transparente en Mutualia, incluyendo criterios de igualdad y no discriminación en este concepto.

De hecho analizando los niveles altos de la organización, podemos decir que se ha conseguido una disminución en las diferencias salariales (como media) entre mujeres y hombres de **un 5'5%** en el grupo I nivel 1 y **un 9'9%** en el grupo I nivel 2.

En este campo se ha avanzado notablemente en la definición de los conceptos salariales obligatorios delimitados por la negociación colectiva y continuamos trabajando en la delimitación de los conceptos retributivos voluntarios.

## ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

No se ha producido denuncias por razones de acoso sexual ni por razón de género

## SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Durante el año 2012 desde la Comisión para la Igualdad se han priorizado las acciones tendentes a sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad toda vez que se ha entendido que para poder abordar otros objetivos más ambiciosos era prioritario contar con la predisposición de toda la plantilla en esta materia.

Con este fin se han desarrollado diferentes acciones tanto formativas como de divulgación.

Como formación troncal dentro del Plan de Formación de Mutualia, se han contemplado dos acciones con alcance para toda la plantilla en materia de Igualdad:

- Sensibilización en materia de Igualdad y
- Uso no sexista del lenguaje.



Esta sensibilización abarca la utilización del logo surgido de un concurso de ideas, convocado entre las personas trabajadoras de Mutualia, para todas las comunicaciones realizadas por la Comisión para la Igualdad.

Igualmente la Comisión para la Igualdad participa de forma activa en la revista interna SUSTRAIAK con la publicación de artículos en materia de igualdad y en los cuales también se informa de los avances de la Comisión para la Igualdad en diversas materias de su competencia. En 2012, se han publicado un total de 11 artículos en nuestra revista interna que llega a todas las personas de la organización.

En esta línea de divulgación y sensibilización ha jugado un papel importante la Agente para la Igualdad la cual sigue siendo referente en esta materia dentro de la organización siendo un apoyo imprescindible en la consecución de los objetivos marcados.

Pero la labor de sensibilización en materia de Igualdad no sólo se ha limitado al organización de la Mutua sino que en un el afán de ser referentes en el entorno social en el que actuamos, se han abordado acciones encaminadas a este fin, participando en numerosos Foros en los que Mutualia ha compartido sus experiencias en materia de igualdad, Foros como:

- ✓ “Jornada de Igualdad y no discriminación en las empresas” organizada por la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- ✓ Hemos participado en un proyecto de investigación (Gurutze proyecto RSC-UPV) desarrollado por un grupo de profesoras de la Universidad del País Vasco (UPV-EHU) bajo el auspicio del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, con el objetivo de analizar las iniciativas de género en el marco de la Responsabilidad Social en empresas excelentes e innovadoras. El proyecto finalizará con la publicación de un Manual de Buenas Prácticas.
- ✓ Hemos participado en una encuesta realizada por la Universidad de Zaragoza, para presentar las diferentes medidas de Flexibilidad y Conciliación implantadas en la organización.
- ✓ Hemos presentado el Plan de Igualdad a otras organizaciones en una jornada organizada por el Club 400, formado por las entidades que han obtenido los reconocimientos Q Plata y Q Oro, Premio vasco a la Excelencia.
- ✓ Hemos realizado un análisis de los costes y beneficios de la implantación de un Plan de Igualdad en el IX Foro para la Igualdad 2012, organizado por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.

Además hemos obtenido el Distintivo de Igualdad en la Empresa que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y nos hemos incorporado como Entidad Colaboradora a Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.

Nuestro Plan de Igualdad fue valorado muy positivamente por el Equipo Evaluador del Modelo de Gestión EFQM en el cual fuimos Finalistas del Premio Europeo.

Tenemos planificado para el año 2013, obtener la certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR).





## PLAN ESTRATEGICO DE MUTUALIA 2012-2014

Uno de los avances conseguidos en la materia que nos ocupa se centra en la integración de la igualdad en el sistema de Gestión de Mutualia, en esta línea estableció en su Plan Estratégico para el 2009 a 2011 objetivos concretos en materia de igualdad, que ha mantenido en su Plan Estratégico para los años 2012 -2014, y que son los siguientes:

OBJETIVOS IGUALDAD					
Plan Estratégico MUTUALIA 2012 - 2014					
	Indicadores	Cierre 2011	2012	2013	2014
Potenciar la aplicación del Plan de Igualdad	Nº de personas con medidas de conciliación	223	223	225	230
	Nº de nuevas medidas de conciliación	-	1	1	1
	Disminución de las diferencias en los Conceptos Retributivos voluntarios	0,6%	1%	2%	2%

Los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de Mutualia para los años 2012-2014 dentro del ámbito de la Igualdad, en el año 2012, han sido alcanzados y en algún caso superados.

Así, siguiendo con una de las líneas básicas del Plan de Igualdad como es el facilitar la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, se ha superado el objetivo establecido en 49 personas, alcanzando las 272 medidas de conciliación disfrutadas en el año 2012.

Igualmente se ha cumplido con la implantación de una nueva medida de conciliación en el año 2012 que ha sido incluir como personas beneficiarias de la ayuda para descendientes de 0 a 3 años al personal con contrato eventual.

También se ha conseguido reducir las diferencia en los conceptos retributivos voluntarios existentes entre mujeres y hombres en un 5'5% en el grupo I nivel 1 y un 9'9% en el grupo I nivel 2.

***El 90% del éxito se basa simplemente en insistir y en eso estamos***



emakumeen eta gizonen arteko  
aukera berdintasunaren aldeko  
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora  
en igualdad de oportunidades  
entre mujeres y hombres

**EMAKUNDE - 2012**

