



Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social, nº 2

UPV – 8 de Enero de 2013
UNIVERSIDAD del PAIS VASCO
Master de Recursos Humanos



MUTUALIA trabajando por conseguir la IGUALDAD

UPV – 8 de Enero de 2013



ESTEREOTIPOS: ideas, actitudes y valores preconcebidos



Conceptos



ROL: funciones, tareas, y responsabilidades



www.HelloCrazy.com

Las personas asumen el estereotipo para no ser castigadas
(las mujeres tienen que ocuparse de tareas del hogar)
(los hombres tienen que llevar el dinero a casa)





Conceptos

IGUALDAD FORMAL:

determinada por la existencia de leyes y normas legales

que establecen derechos iguales para todas las personas (Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, y Normativa Comunitaria).

IGUALDAD REAL: *cuando las leyes y normas que definen la igualdad son efectivamente aplicadas.*

La igualdad real, además del cumplimiento normativo integra **comportamientos y prácticas no discriminatorias.**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





DISCRIMINACIÓN DIRECTA: *actuación contraria a las normas legales que produce efectos perjudiciales*

Se trata de una actuación clara y objetiva, que se puede verificar directamente sin necesidad de recurrir a análisis complementarios

Diferencias salariales entre mujeres y hombres, en las mismas categorías

Establecer categorías diferenciadas para las mujeres, que están peor valoradas: bedeles y personal de limpieza.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Es un tratamiento formalmente neutro, que produce efectos perjudiciales para un colectivo determinado.

Ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad

No tener en cuenta la situación real de las mujeres para la formación (horarios, guarderías ...)

Disfrute del tiempo libre (actividades deportivas, salidas con amistades)





Conceptos

MEDIDA de ACCIÓN POSITIVA: Es una necesidad
Es una estrategia temporal (por tanto será derogada en cuanto se hayan alcanzado los objetivos de igualdad fijados).

ACCIÓN PROTECTORA:

Parte del concepto de inferioridad de la mujer

Es toda medida que corresponde a una concepción tradicionalista del **papel social de las mujeres** que bajo una supuesta mejora encubre un proteccionismo, que tiene el efecto contrario al deseado.

La acción protectora es incompatible con el principio de igualdad.



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Conceptos

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL:

Ausencia de las mujeres en categorías superiores

En las categorías profesionales *las mujeres se concentran en los niveles más bajos* con respecto a los hombres

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL:

Es la que concentra a las mujeres en los sectores de *producción menos valorados y reconocidos socialmente* (Sector de la limpieza y cuidados).



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres







La realidad de los datos en materia de Igualdad

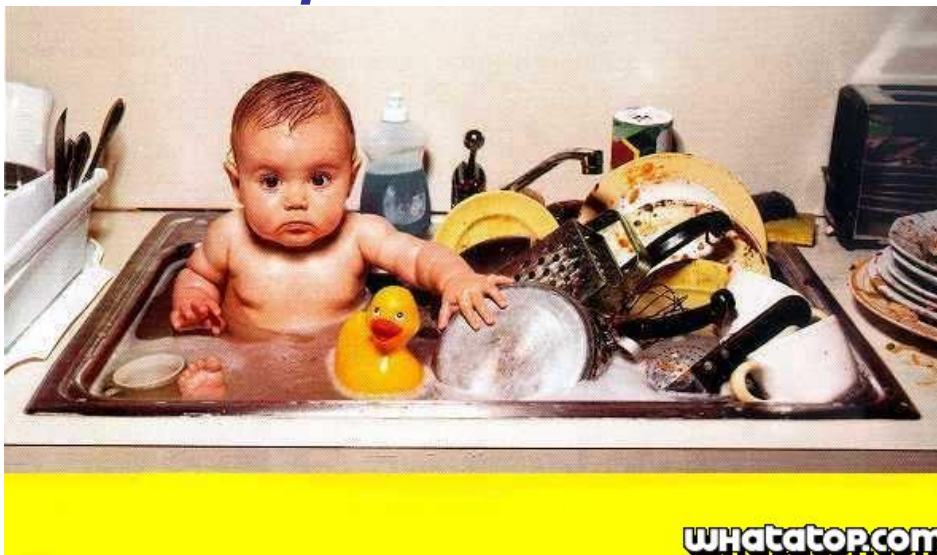


Mayor carga de trabajo: Las responsabilidades familiares

La **tasa de ocupación de las mujeres** en España registró el mayor **aumento** de la Unión Europea entre el año 2000 y 2007, pasando del 41,2% **al 54%**,

pero **las responsabilidades familiares** continúan recayendo en ellas. Las mujeres ha aumentado su carga de trabajo, respecto a los hombres (doble jornada.....).

Ellas se han incorporado al mundo laboral, pero Ellos no se han incorporado al mundo familiar.





emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



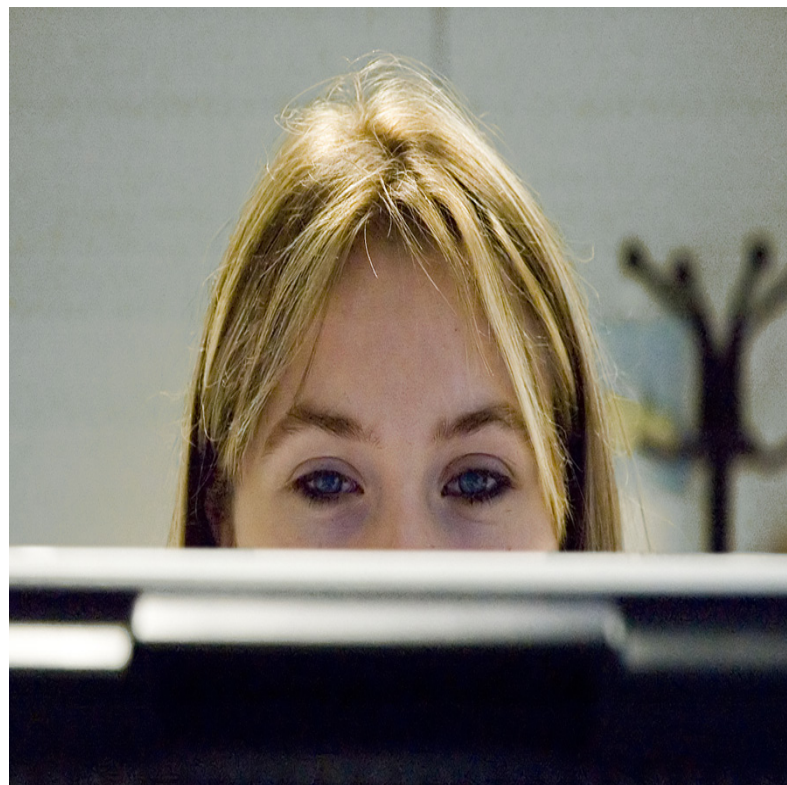


La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres



El principio de igualdad de trato y no discriminación

- Promulga que **La igualdad de trato es ausencia de toda discriminación.**
- Contempla la Discriminación directa, y la discriminación indirecta.
- Diferencia entre Acoso sexual y acoso por razón de género
- Vela para que **no se dé Discriminación por embarazo o maternidad.**
- Cambia la carga de la Prueba.
- **Promociona la Igualdad en el ámbito laboral.**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres



Érase una vez.... y no hace tanto tiempo

- Pérdida de la nacionalidad, en caso de matrimonio con extranjero (1954).
- El marido debía proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido hasta 1975. (autoridad marital)
- La mujer no tenía la patria potestad de sus hijos, hasta 1978. (el marido podía darlos en adopción)
- La venta de anticonceptivos era delito hasta 1978.
- Los delitos sexuales eran delitos contra el honor (1978).
- Hasta 1976 la mujer casada no podía trabajar sin permiso del marido, que además era el que administraba su salario.
- Existían las llamadas dotes por matrimonio.





La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres



En el ámbito laboral, la Ley incluye

- **Aumento de permisos y derechos para conciliar vida familiar y laboral** (protección a la lactancia y maternidad...)
- **Derechos para conciliar vida personal y laboral** (excedencia voluntaria mínima de 4 meses)
- **Derechos individuales** (permiso de paternidad)
- **Conceptos y Definiciones** (discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de género, medidas de acción positiva....).
- **Establece obligaciones:**
a la propia Administración, a las Empresas y Sindicatos.



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Planes de Igualdad: su impacto en el mundo laboral

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas,

- adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación,
- para alcanzar en la empresa: la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y
- para eliminar la discriminación por razón de sexo.





Planes de Igualdad: su impacto en el mundo laboral

Los Planes de Igualdad tienen la respuesta porque

- Establecen compromisos de no discriminación y eliminación de conductas sexistas.
- Detectan los obstáculos que impiden la Igualdad en el trabajo, a través de los diagnósticos de situación de la plantilla.
- Contemplan medidas de acción positiva para corregir situaciones de discriminación.
- Evalúan el grado de equidad conseguido en las empresas.
- Mejoran el clima laboral y por lo tanto la rentabilidad.

- ***El tiempo por sí mismo,
no corrige las situaciones de discriminación.***

- ***Para corregir estas situaciones,
necesitamos Planes de Igualdad.***



enakumen eta gizonen arteko
aldea bertintzatzen den aldetik
erakunde laguntzaileak



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





¿Y QUÉ SIENTE UNA MUJER PROFESIONAL DE HOY, QUE TIENE ÉXITO, PODER, RESPONSABILIDADES, Y QUE ADEMÁS ¡...ES MADRE DE TRES HIJOS!?

CULPA



manitas



emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren aldeko erakunde laguntzailea



entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres





PLAN de IGUALDAD en MUTUALIA

MUTUALIA

ha comprendido que *trabajar por la Igualdad* es un ejercicio de **Responsabilidad Social** y en la medida en que consiga

- impulsar a la Sociedad en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres,
- será reconocida como una organización referente no sólo en su sector, sino en la propia Sociedad, al mismo tiempo que
- contribuirá a que quienes trabajamos en Mutualia seamos mejores personas.



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





“Los planes y medidas de igualdad
en las empresas”

MUTUALIA Comprometida con las personas



Pertsonek ezartzen dugu aldea
Las personas marcamos la diferencia



Quiénes somos



Año 2006



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Principales Magnitudes



Población protegida
319.225

Cuota de Mercado
41,67%

Plantilla media
579



enakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





VALORES



Orientación a Clientes: Realización de todas las actividades buscando la satisfacción de sus necesidades y expectativas siendo cercanos y accesibles.

Espíritu de Equipo: Participar de manera activa, cohesionada y comprometida en la consecución de los resultados de la organización, sintiéndolos como propios.

Liderazgo: Capacidad y voluntad de tomar decisiones y asumir retos aportando perspectiva, significado, perseverancia y pasión.

Actitud Innovadora: Derecho y obligación de aportar ideas para contribuir a la mejora de la organización.

Comportamiento Ético: Actuación profesional, responsable, íntegra, respetuosa y honesta en todas las actuaciones y con el entorno.

Interés por las personas: Compromiso con el reconocimiento, el desarrollo profesional y personal, las políticas de igualdad definidas por la organización y la difusión del conocimiento.



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Hitos importantes



2007

Constitución Comisión para la Igualdad



emakumeen eta gizonen artako
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Hitos importantes



2008

I Plan de Igualdad

2007



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Hitos importantes



2011

II Plan de Igualdad

2009

2008

2007



emakumeen eta gizonen artako
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Hitos importantes



2011

Distintivo de
Igualdad en la
empresa

2009

2008

2007



emakumeen eta gizonen artako
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Hitos importantes



2012

Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) Reconoce a Mutualia como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

2011

2008

2007



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





¿Por qué un Plan de Igualdad de Oportunidades?



Expectativas
de las personas



enakumeen eta gizonen artako
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





¿Por qué un Plan de Igualdad de Oportunidades?



**Expectativas
de las personas**

**Ley Orgánica
3/2007**

**“Para la igualdad efectiva
de hombres y mujeres”**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





¿Por qué un Plan de Igualdad de Oportunidades?



**Expectativas
de las personas**

**Ley Orgánica
3/2007
“Para la igualdad efectiva
de hombres y mujeres”**

**Atracción
y Retención
del Talento**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



¿Cómo empezamos?



**Aprobación de la Ley Orgánica 3/2007
“Para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”**



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



¿Cómo empezamos?



Aprobación de la Ley Orgánica 3/2007
“Para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”

2007 MUTUALIA en el Proceso de **POLÍTICA Y ESTRATEGIA**
establece una política de

“no discriminación e igualdad de oportunidades en la
organización”.



enakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





¿Cómo empezamos?



Aprobación de la Ley Orgánica 3/2007

“Para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”

2007 MUTUALIA en el Proceso de POLÍTICA Y ESTRATEGIA establece una política de

“no discriminación e igualdad de oportunidades en la organización”.

Se constituye la Comisión para la Igualdad de Oportunidades que queda encuadrada en el proceso de **DESARROLLO DE PERSONAS.**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



Promocionar la Igualdad de Oportunidades, en la organización del trabajo, que favorezca la **igualdad plena** entre todas las personas que conformamos **Mutualia**



enakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



Promocionar la Igualdad de Oportunidades, en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre todas las personas que conformamos Mutualia

Posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y las responsabilidades familiares, **sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.**





Promocionar la Igualdad de Oportunidades, en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre todas las personas que conformamos Mutualia

Posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

Establecer en definitiva las bases de una nueva cultura



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





¿Qué metodología de trabajo hemos utilizado?



La Comisión para la Igualdad analizó las propuestas presentadas por los diferentes sindicatos, para la elaboración del **I Plan de Igualdad de MUTUALIA**, siendo elegida por unanimidad la herramienta de trabajo desarrollada por CC.OO lo que nos permitió hacerlo con medios propios, sin tener que contar con consultorías externas.



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Metodología Utilizada (II)



Diagnóstico de Situación



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



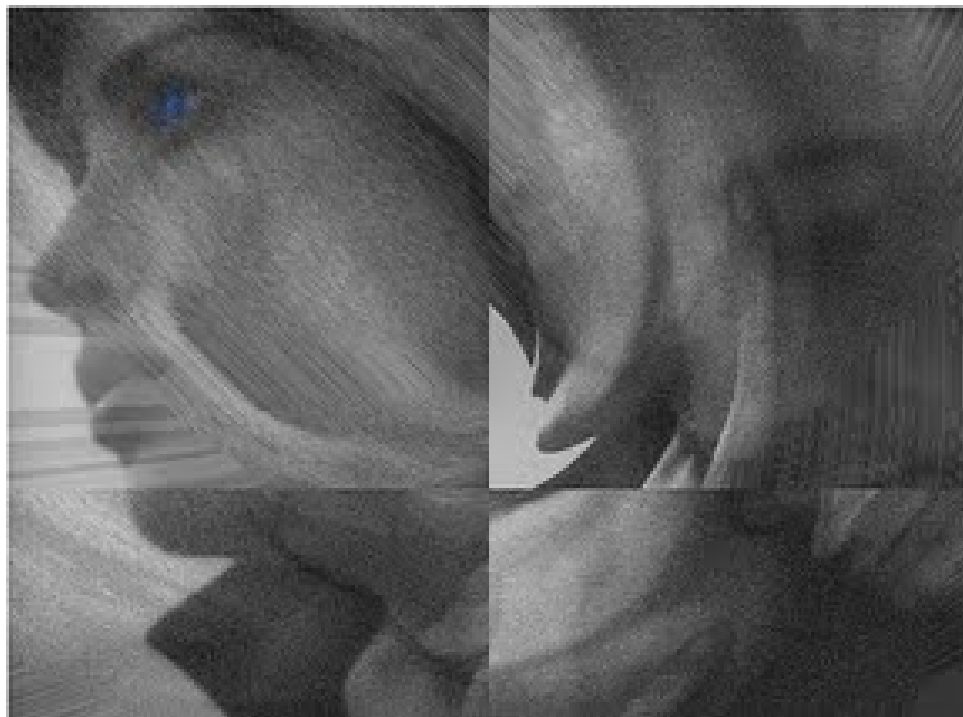


Metodología Utilizada (II)



Diagnóstico
de Situación

Plan/
Medidas
Igualdad



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





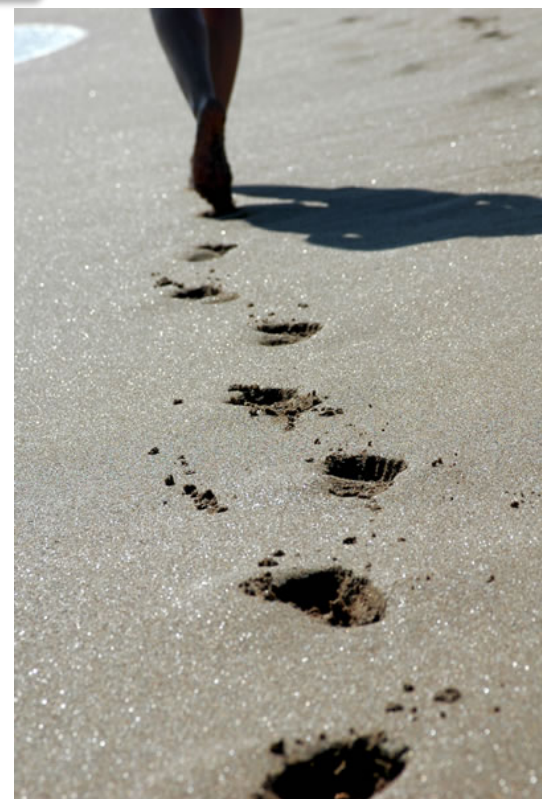
Metodología Utilizada (II)



Diagnóstico
de Situación

Plan/
Medidas
Igualdad

Seguimiento
/ Corrección



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Metodología Utilizada (II)



**Diagnóstico
de Situación**

**Plan/
Medidas
Igualdad**

**Seguimiento
/ Corrección**

**Evalua-
ción**

Negociación



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Metodología Utilizada (II)



**Diagnóstico
de Situación**

**Plan/
Medidas
Igualdad**

**Seguimiento
/ Corrección**

**Evalua-
ción**

Negociación

Difusión



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Diagnóstico de Situación (I)



CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

POLITICA SALARIAL

FORMACIÓN CONTINUA

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL
PREVENCIÓN DEL ACOSO**

SENSIBILIDAD Y COMUNICACIÓN

PROMOCIÓN



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





II Plan de Igualdad de MUTUALIA



Diagnóstico SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Segregación Ocupacional				MUJERES		HOMBRES		TOTAL
				#	%	#	%	
	1.1 Distribución total de la plantilla	Total plantilla a fecha 01/01/09		445	68,7	203	31,3	648
	1.2 Distribución de la plantilla, por categoría profesional	Grupo 0, Nivel 0		2	22,2	7	77,8	9
1. Contratación y clasificación profesional.		Grupo I, Nivel 1		7	28,0	18	72,0	25
		Grupo I, Nivel 2		26	40	39	60	65
		Grupo I, Nivel 3		34	54	29	46	63
		Grupo II, Nivel 4		176	76,9	53	23,1	229
		Grupo II, Nivel 5		43	71,7	17	28,3	60
		Grupo II, Nivel 6		126	85,1	22	14,9	148
		Grupo III, Nivel 7		4	66,7	2	33,3	6
		Grupo III, Nivel 8		28	65,1	15	34,9	43



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





II Plan de Igualdad de MUTUALIA



Diagnóstico SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Segregación Ocupacional				MUJERES		HOMBRES		TOTAL
				#	%	#	%	
1. Contratación y clasificación profesional.	1.3 Distribución de la plantilla, al primer nivel de Dirección*	Comité Dirección		2	22,2	7	77,8	9
		Comité Gestión		10	50,0	10	50,0	20



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





II Plan de Igualdad de MUTUALIA



Diagnóstico CONTRATACIÓN

Contratación		MUJERES		HOMBRES		TOTAL
		#	%	#	%	
1. Contratación y clasificación profesional.	1.7 Distribución de altas en el último año, por categoría profesional	Grupo I, Nivel 1				
	Grupo I, Nivel 2	7	38,9	11	61,1	18
	Grupo I, Nivel 3	1	14,3	6	85,7	7
	Grupo II, Nivel 4	210	80,8	50	19,2	260
	Grupo II, Nivel 5	35	94,6	2	5,4	37
	Grupo II, Nivel 6	127	99,2	1	0,8	128
	Grupo III, Nivel 7	51	85,0	9	15,0	60
	Grupo III, Nivel 8	127	71,8	50	28,2	177
	TOTAL	558	81,2	129	18,8	687



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





III Plan de Igualdad de MUTUALIA



Cuadro Comparativo de Contratación

	AÑO 2011					AÑO 2010					AÑO 2009					AÑO 2008				
	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
Grupo I, Nivel 1											-	-	-	-	-	1	25,00	3	75,00	4
Grupo I, Nivel 2	5	50,00	5	50,00	10	4	57,15	3	42,85	7	7	38,90	11	61,10	18	2	9,50	19	90,50	21
Grupo I, Nivel 3	1	20,00	4	80,00	5	3	33,34	6	66,66	9	1	14,30	6	85,70	7	1	3,80	25	96,20	26



Medidas de Igualdad implantadas



- Creación de la figura “Agente para la Igualdad”



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Medidas de Igualdad implantadas



- Creación de la figura “Agente para la Igualdad”
- **Unificación de los sistemas de Selección de Personal, incluyendo criterios de igualdad de oportunidades**



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Medidas de Igualdad implantadas



- Creación de la figura “Agente para la Igualdad”
- Unificación de los sistemas de Selección de Personal, incluyendo criterios de igualdad de oportunidades
- **Diseño de Medidas de Acción Positiva para corregir desigualdades en aquellos puestos de trabajo en los que las mujeres están menos representadas, recogidas en el Procedimiento de Selección y Contratación.**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Medidas de Igualdad implantadas



- Creación de la figura “Agente para la Igualdad”
- Unificación de los sistemas de Selección de Personal, incluyendo criterios de igualdad de oportunidades
- Diseño de Medidas de Acción Positiva para corregir desigualdades en aquellos puestos de trabajo en los que las mujeres están menos representadas, recogidas en el Procedimiento de Selección y Contratación.
- **Procedimiento de Resolución de Conflictos (Acoso sexual y Acoso por razón de género).**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Medidas de Igualdad implantadas



Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Adaptación de jornada y vacaciones. Primará el criterio de **FLEXIBILIDAD** siempre que el servicio lo permita.



enakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Medidas de Igualdad implantadas



Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

En el Permiso por Lactancia, se incrementa en 3 días el permiso acumulado por lactancia, sobre los 15 días regulados en el Convenio de aplicación.

Se aumenta la edad de 8 a 10 años para el derecho de Reducción de Jornada por cuidado de menor, pudiendo acumularla en periodos vacacionales.



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Medidas de Igualdad implantadas



Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Se aumenta el derecho de **EXCEDENCIA** (con Reserva de Puesto de Trabajo) por cuidado de menor de 1 a 3 años, extendiendo el mismo derecho para familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad ó afinidad.



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Medidas de Igualdad implantadas



Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Se aumenta de 13 a 16 días el derecho de **SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR PATERNIDAD**.

Las 16 semanas de **SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD** se amplían en *una semana más, con cargo a la Empresa*, si el padre solicita disfrutar este permiso al menos durante 4 semanas.



emakumeen eta gizonen arteko
aizakera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Medidas de Igualdad implantadas



Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Protocolo de actuación ante situaciones de VIOLENCIA DE GÉNERO.



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





¿Qué podemos hacer para ganar en igualdad de oportunidades y competitividad ?



- Formar y sensibilizar a toda la plantilla.
-

- Sistematizar criterios para favorecer la Transparencia en los procesos relacionados con la Gestión de las personas.
-



enakumeen eta gizonen artako
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Beneficios de la implementación de un Plan de Igualdad



- Reduce y elimina los costes generados por la discriminación de género porque se consigue:
 - La utilización eficiente de los recursos de todas las personas de la organización
 - Disminución del absentismo Laboral
 - Disminución de la rotación de la plantilla



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Beneficios de la implementación de un Plan de Igualdad

- Reduce y elimina los costes generados por la discriminación de género.
- Mejora la productividad y la calidad del servicio, como consecuencia de la mejora del ambiente de trabajo, y de la satisfacción e identificación con los objetivos de la empresa.



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Beneficios de la implementación de un Plan de Igualdad

- **Beneficios derivados de la gestión de la diversidad**
 - **Mayores oportunidades para seleccionar y retener el talento.**
 - **Mejora la imagen de la mutua frente a clientes y sociedad**
 - **Mayor desarrollo de la creatividad y la innovación**
 - **Favorece la Flexibilidad Organizativa**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Beneficios de la implementación de un Plan de Igualdad

- Beneficios derivados de la gestión de la diversidad
- **Permite el desarrollo profesional de las mujeres de nuestra organización en igualdad de condiciones, aprovechando al máximo las competencias y habilidades de todas las personas.**



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



- ✓ **Estamos empezando a recorrer un camino...**



Conclusiones



- ✓ Estamos empezando a recorrer un camino...
- ✓ **La Dirección está comprometida y quiere ser tractora**



enakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



- ✓ **El diálogo responsable que da lugar al consenso es fundamental.**





- ✓ El diálogo responsable que da lugar al consenso es fundamental.
- ✓ El acuerdo ha sido firmado por toda la Representación Sindical de la Entidad.





- ✓ Los Planes de Igualdad son un elemento de justicia.



- ✓ Los Planes de Igualdad son un elemento de justicia.
- ✓ Los Planes de Igualdad son una fuente de Competitividad para las empresas.



- ✓ **La Ley debe ser percibida como oportunidad empresarial.**



Conclusiones



- ✓ La Ley debe ser percibida como oportunidad empresarial.
- ✓ Los costes de la desigualdad son superiores a los costes de Igualdad.



Igualdad en la Empresa



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





EMPLEA LA IGUALDAD



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





EMPLA LA IGUALDAD

Porque es un derecho

y una medida para salir de las crisis



emakumeen eta gizonen arteko
aizkera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres





Eskerrik Asko Muchas Gracias

COMISIÓN para la IGUALDAD de MUTUALIA

Representando a las y los trabajadores:

Iñigo Alkain (**LAB**)

Izaskun Arriaga y María Bodón (**CC.OO.**)

Irene Ruiz de Argandoña (**ESK**)

Amaya Unzaga e Isabel Casas (**ELA**)

Representación de la Empresa:

Ignacio Lekunberri (**subdirector gerente**)

Cristina Mendiá (**Técnica de Organización y Calidad**)

José Antonio Prieto (**Responsable de Personal**
Unidad Territorial de Álava)

