

	<b>PLAN para la IGUALDAD entre MUJERES y HOMBRES 2015-2017</b>	
	<b>Mayo 2015</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

MUTUALIA comenzó a trabajar en pro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el año 2007, en el convencimiento de que las políticas de igualdad lejos de ser una moda pasajera o una imposición legal constituirían, además de **un factor de justicia social**, una **oportunidad de desarrollo para la propia actividad de la Mutua**.

Aquel inició dio lugar a un primer Plan de Igualdad en el que, a través del consenso, se establecieron unas bases firmes que han permitido asentar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Fruto de la trayectoria seguida, Mutualia ha conseguido consolidar en la organización la política de igualdad entre mujeres y hombres y, al mismo tiempo, nos hemos convertido en empresa referente en materia de igualdad para otras organizaciones, siendo reconocida como tal, tanto a nivel Estatal a través del **Distintivo de Igualdad en la Empresa 2011**, que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como a nivel de la Comunidad Autónoma al haber sido reconocida como **Entidad Colaboradora de Emakunde** y consiguiendo la **Certificación efr** como **Empresa Familiarmente Responsable**, tras verificar que cumplía lo recogido en la norma 1000-1.

Estos reconocimientos no podrían haberse conseguido sin la participación directa de la Dirección y de los Agentes Sociales de la Mutua que trabajan conjuntamente en la definición de las políticas de Igualdad, habiendo llegado a acuerdos que les han posibilitado conseguir los objetivos marcados.

Pero, las distinciones y reconocimientos conseguidos, lejos de suponer un punto final a nuestra labor han supuesto un aliciente a la misma y nos ha animado a continuar trabajando en la línea en la que lo veníamos haciendo y fruto de este trabajo surge este cuarto Plan de Igualdad que supone la consolidación de las medidas y políticas llevadas a cabo durante este tiempo en Mutualia.

Dentro de este afán de superación surge este nuevo Plan de Igualdad con la pretensión de continuar avanzando y marcándonos el objetivo de **“potenciar la corresponsabilidad”** a través de campañas de sensibilización dado que en esta andadura hemos detectado que, todavía, las medidas de conciliación son solicitadas mayoritariamente por mujeres y es sabido que no alcanzaremos una verdadera igualdad entre mujeres y hombres hasta que no desechemos de



nuestra cultura el paradigma de que el cuidado de las personas (menores y mayores) es sólo tarea de mujeres y consigamos que los hombres se involucren en la atención y cuidado de las personas.

Otro objetivo que nos hemos marcado con este Plan de Igualdad es conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellos puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas y para ello se han adoptado medidas en el ámbito de la selección, promoción y contratación y en la formación.

Para hacer más visible ese objetivo, Mutualia ha firmado un con el Ministerio de S.S.S. e Igualdad y la Embajada de Noruega un **ACUERDO VOLUNTARIO** para conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión.

La Dirección muestra una implicación directa en la consecución de estos objetivos y tal es así que las políticas de igualdad se han integrado en el Plan Estratégico de Mutualia.

## 2. OBJETIVOS

El objetivo fundamental de este **IV Plan de Igualdad** se centra en seguir avanzando para **conseguir la plena Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de MUTUALIA.**

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a **conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas**, de forma que en un futuro más o menos próximo se consiga el equilibrio en la participación tanto de hombres como de mujeres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

Este Plan de Igualdad también persigue **facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en MUTUALIA a través de medidas concretas que posibiliten compatibilizar de una forma óptima, los ámbitos laborales personales y familiares.**

Nos hemos marcado el objetivo de fomentar **la corresponsabilidad** entre hombres y mujeres a la hora de acometer las medidas de conciliación y en esta línea hemos diseñado un plan de acción encaminado a la **sensibilización de la plantilla** en la necesidad de aplicar la corresponsabilidad a la hora de acceder a las medidas de conciliación ya que el cuidado de las personas no debe ser una tarea exclusiva de las mujeres.



**MUTUALIA** considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un Procedimiento de Resolución de Conflictos en el que se encuentran integradas las **medidas de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo** con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar resolución al conflicto con la mayor diligencia posible.

De cara a nuestro papel en el exterior y fruto de los reconocimientos externos que hemos recibido, **Distintivo de Igualdad, Entidad Colaboradora de Emakunde, Certificación efr** (Empresa Familiarmente Responsable) somos conscientes de que nuestra labor de referente en nuestro entorno se ha acrecentado y como tales nos hemos marcado el objetivo de incrementar nuestra participación en aquellos actos a los que seamos requeridos con el fin de explicar nuestra experiencia y servir de espejo a otras organizaciones que estén interesadas en avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Pero no solo nos conformamos con atender a los requerimientos que nos hagan desde el exterior para explicar nuestra experiencia, sino que participamos activamente, en la medida de nuestras posibilidades, en la realización y participación en jornadas, actos y eventos, que vayan encaminados a seguir trabajando en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos planteados se llevaran a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de MUTUALIA se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue **con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades**, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la continuación de la tarea, ya emprendida con los anteriores planes de igualdad, de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

### 3. ACCIONES

#### 3.1 Acceso a la empresa y Contratación

(Procesos de Promoción, selección y contratación de nuevas personas contratadas)

##### 3.1.1 Diagnóstico:

En el grupo profesional I, se observa que se ha mantenido el cambio de tendencia detectado en el Plan de Igualdad anterior, observando que a pesar de darse mayor contratación de hombres que de mujeres (7 hombres **58%** y 5 mujeres **42%**), los porcentajes permanecen dentro de los límites establecidos por la Ley de Igualdad (**60%-40%**).

En el conjunto de la contratación se observa que ha aumentado ligeramente el porcentaje de mujeres contratadas respecto al diagnóstico anterior quedando como sigue: la contratación ha pasado del 73'8% al 74,7% en el caso de las mujeres, y en el caso de los hombres ha pasado del 26,2% al 25'3%.



### 3.1.2 Objetivos concretos:

- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones.

### 3.1.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

- ✓ Continuar con la formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas con personal a su cargo.
- ✓ Conseguir aumentar la incorporación de mujeres en aquellos supuestos en los que la mujer esté menos representada.
- ✓ Velar por la utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones
- ✓ Verificar la aplicación de ACCIONES POSITIVAS en materia de selección y contratación
- ✓ Realizar análisis de la contratación (tanto eventual como indefinida) con periodicidad anual.
- ✓ Contar siempre en el proceso con la participación de la Comisión para la Igualdad a través de la Responsable de Igualdad de Mutualia.

### Tiempo de ejecución:

Ver registro de Seguimiento de Actividades

## 3.2 Segregación Ocupacional

### 3.2.1 Diagnóstico:

Una vez analizados los datos de la distribución de la plantilla desde el punto de vista de la Igualdad entre mujeres y hombres, se observa que el porcentaje de mujeres en la organización se mantiene en un 70,2% y el de los hombres en un 29'8%.

En los niveles superiores I / 1 y I / 2 **cuya selección es discrecional**, se ha detectado una gran mejoría **a favor de las mujeres** respecto al diagnóstico anterior, ya que se ha pasado de un 31'8% a un 35% en el nivel I / 1, y de un 47% a un 50% en el nivel I/2, estando estos porcentajes dentro de los límites establecidos por la Ley de Igualdad (60%-40%).

A partir del nivel II / 4 se observa que el porcentaje de mujeres va aumentando a medida que baja la categoría, hasta llegar a completar el mayor porcentaje de mujeres en la organización,

La nueva organización de Responsabilidades de MUTUALIA a partir de la entrada en vigor de la Ley de Mutuas el 1 de Enero de 2015, ha favorecido la representación de mujeres en ámbitos de toma de decisión quedando repartida en un 40% mujeres y un 60% de hombres, lo que mejora los datos obtenidos en el diagnóstico anterior.



En cuanto al segundo nivel de dirección El Comité de Seguimiento de Gestión, está formado por un 50% de hombres y un 50% de mujeres.

**En conclusión**, en el nivel superior de la empresa se ha mejorado el porcentaje de participación de las mujeres que acerca los porcentajes al 60-40 recomendado.

En el segundo nivel de dirección existe equilibrio entre mujeres y hombres.

### 3.2.2 Objetivos concretos:

- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones.

### 3.2.3 Acciones:

#### La Empresa se compromete a:

- ✓ Continuar con la Inclusión en las ofertas de empleo de mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- ✓ Continuar con la implantación de medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren Infra representadas.
- ✓ Analizar en profundidad todos los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Tan importante es que las mujeres accedan a puestos ocupados habitualmente por hombres, como que los ocupados preferentemente por mujeres sean revalorizados al nivel que les corresponde (funciones realizadas – retribución).
- ✓ Realizar una revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

### 3.2.4 Tiempo de ejecución:

- Ver registro de Seguimiento de Actividades

## 3.3 Promoción

### 3.3.1 Diagnóstico:

MUTUALIA apuesta decididamente por la **evolución profesional** de las personas que componen su plantilla.

### 3.3.2 Objetivos concretos:

- Favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se hallan Infra representadas.



### 3.3.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

- ✓ Analizar la distribución de mujeres y hombres por niveles, titulación y antigüedad. (mostraría cómo se comporta la promoción a lo largo del tiempo)
- ✓ Comunicar las convocatorias de los procesos de promoción a la Responsable de Igualdad, para establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- ✓ Mantener las medidas de acción positiva establecidas en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infra-representadas, incluyendo las promociones discrecionales.
- ✓ Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
- ✓ Promocionar en la medida de lo posible, la utilización de la flexibilidad organizativa para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.
- ✓ Valorar los recursos necesarios para definir un sistema de itinerarios profesionales (Plan de Carreras Profesionales)
- ✓ Definir lo que es Promoción diferenciándolo de lo que se llama Progresión

### 3.3.4 Tiempo de ejecución:

Ver registro de Seguimiento de Actividades

## 3.4 Formación

### 3.4.1 Diagnóstico:

A la vista de los datos, se considera que en la actualidad el total del nº de horas de formación está igualmente repartido entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta la mayor proporcionalidad de las mujeres.

### 3.4.2 Objetivos concretos:

- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.

### 3.4.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

- ✓ Estudiar la distribución de la formación por grupos y niveles, además de por Hombres/Mujeres.
- ✓ Continuar con la formación del equipo directivo en gestión de personas desde la perspectiva de género.
- ✓ Seguir potenciando la formación en igualdad al conjunto de la empresa.
- ✓ Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su



Promoción a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupaciones en las que están infra-representadas.

- ✓ Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.
- ✓ Participación de la figura de la Responsable de Igualdad en la elaboración del Diagnóstico y Plan de Formación de MUTUALIA.

### 3.4.4 Tiempo de ejecución:

Ver registro de Seguimiento de Actividades

## 3.5 Retribución

### 3.5.1 Diagnóstico:

Existe la igualdad en los conceptos retributivos obligatorios y se ha reducido la diferencia existente en la media de los conceptos retributivos voluntarios, que ha pasado de ser un 24'3% a un 23'8% menor en las mujeres. Dentro de estos conceptos retributivos voluntarios están incluidos diferentes complementos ligados tanto a la antigüedad y a la persona como al propio puesto desempeñado (CAI, Complemento, Ad Personam y el complemento específico de puesto).

### 3.5.2 Objetivos concretos

- Aplicación del principio de equidad: a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos de convenio y voluntarios.

### 3.5.3 Acciones

La empresa se compromete:

- ✓ Analizar en profundidad el porqué de las desviaciones detectadas para aproximarnos más al objetivo.
- ✓ Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales
- ✓ Listar qué son conceptos retributivos obligatorios, históricos y voluntarios.
- ✓ Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, para hacer seguimiento de las variaciones que se produzcan.

### 3.5.4 Tiempo de ejecución

Ver registro de Seguimiento de Actividades

## 3.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

### 3.6.1 Diagnóstico

**Se han conseguido mejoras sensibles, en cuanto a la flexibilidad horaria**, adaptaciones de jornada, y permisos, pero y aunque la conciliación sigue siendo asunto de mujeres, en MUTUALIA se observa un aumento considerable en la participación de los hombres.

	2010			2011			2012			2013			2014		
<b>Medidas de Conciliación</b>	M	H	TOTAL												
Reducciones de Jornada	36	1	37	47	1	48	47	4	51	33	3	36	42	3	45
Reducciones de Jornada + acumulación de la reducción	12	-	12	13	1	14	16	0	16	14	1	15	29	1	30
Excedencias para cuidado de menores	14	-	14	27	7	34	27	10	37	30	9	39	35	11	46
Acumulación lactancia	11	-	11	12	-	12	24	0	24	14	0	14	23	0	23
Permiso por paternidad		4	4	-	5	5	0	4	4	0	2	2	1*	7	8
Bonificación por Suspensión de contrato por paternidad	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Medidas de flexibilidad organizativa</b>															
• Disfrute de vacaciones por horas															
• Periodos de adaptación a colegios															
• Vacaciones pendientes por maternidad															
• Flexibilidad horaria															
• Trabajo a distancia															
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>38</b>	<b>171</b>	<b>178</b>	<b>45</b>	<b>223</b>	<b>214</b>	<b>58</b>	<b>272</b>	<b>198</b>	<b>73</b>	<b>271</b>	<b>263</b>	<b>84</b>	<b>347</b>

No obstante, a pesar de que MUTUALIA ha ampliado a su cargo, en una semana más, el período de suspensión del contrato por paternidad en el supuesto de que el padre haya solicitado un permiso compartido de al menos 4 semanas, abonando al trabajador o trabajadora la misma retribución que percibiría de haberse incorporado a su puesto de trabajo, ningún hombre ha solicitado este permiso.

### 3.6.2 Objetivos concretos

- Continuar facilitando la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.
- Continuar ampliando la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.



mutualia

- Fomentar la **corresponsabilidad** entre hombres y mujeres a la hora de acometer las medidas de conciliación.
- Favorecer el **trabajo a distancia** para evitar tener que solicitar reducción de jornada que perjudica el poder adquisitivo de las mujeres que son quienes más la utilizan.

### 3.6.3 Acciones:

#### La empresa se compromete a:

- ✓ Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar en la medida de lo posible las estrategias de la empresa a las mismas.
- ✓ Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:

#### Adaptación de jornada y vacaciones:

- La empresa, con la participación de la Comisión para la Igualdad, emitirá para su análisis un informe de las solicitudes que los y las trabajadoras presenten en materia de adaptación de jornada y vacaciones para conciliar la vida familiar, personal y laboral.
- En materia de adaptación de la jornada laboral primará en todo caso un criterio de flexibilidad siempre y cuando el servicio lo permita.
- Se establecerá un intervalo de tiempo flexible de media hora para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, en aquellos puestos en los que sea posible.
- Se tenderá, en la medida de lo posible, a establecer horarios de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- Se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.
- Se fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información.
- Fomentar las facilidades para medidas de conciliación para cuidado de mayores.

#### Permiso por lactancia:

- Se incrementará en tres días el permiso acumulado por lactancia.
- El permiso por lactancia podrá ser solicitado **por el hombre o por la mujer**. En el caso de que ambos trabajen, solo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores. A tal efecto y en el supuesto de que uno de los progenitores trabaje en otra Entidad, se exigirá certificado acreditativo de que el derecho no se ha ejercitado.

#### Suspensión por Riesgo en el Embarazo y Lactancia:

- Se analizarán, por parte del Departamento de Prevención, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.

#### Reducción de jornada:

- Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de

**catorce años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

- Quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en periodos vacacionales de los hijos, o en los periodos necesarios para su atención, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.
- Podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en los periodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.
- En el caso en que se solicite Reducción de Jornada para acumularla en días completos, los posibles periodos de baja durante el tiempo de la reducción salarial, no afectarán al derecho a librar los días completos solicitados..

### Vacaciones:

- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### Excedencias:

- Los y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los y la trabajadoras de Mutualia tendrán derecho a la reserva de puesto hasta que el o la hija cumpla tres años siempre que la misma se utilice para este fin, y el trabajador o trabajadora no desempeñe actividad retribuida durante el mencionado período.
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, los y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida. Los y la trabajadoras de Mutualia tendrán derecho a la reserva de puesto hasta los tres años siempre que la misma se utilice para este fin, y el trabajador o trabajadora no desempeñe actividad retribuida durante el mencionado período.
- Estos dos supuestos de excedencia podrán disfrutarse de forma fraccionada, puesto que constituyen un derecho individual de los y las trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen el derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.
- El personal fijo podrá acceder a una excedencia por un periodo de 1 año con reserva del puesto de trabajo. Dicho periodo de excedencia no se computará a efectos de
- antigüedad. Para el disfrute de esta Excedencia, será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:
  - tener una antigüedad de al menos 1 año,



- que hayan transcurrido al menos 3 años desde el final de la anterior excedencia disfrutada,
- no encontrarse más de un 10% del área funcional en situación de excedencia.

### Suspensión de contrato por paternidad:

- 13 días ininterrumpidos de suspensión de contrato por paternidad, ampliados a dos días más por hijo en el caso de parto múltiple, independientemente de los 3 días de permiso retribuido por paternidad reconocidos en pactos.
- La suspensión del contrato por paternidad podrá ser solicitado igualmente por mujeres en el caso de que la pareja esté formada por dos mujeres.

### Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo:

- El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
  - MUTUALIA ampliará a su cargo, en una semana más, el período de suspensión del contrato por paternidad en el supuesto de que el padre haya solicitado un permiso compartido de al menos 4 semanas, abonando al trabajador o trabajadora la misma retribución que percibiría de haberse incorporado a su puesto de trabajo.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### Permisos retribuidos:

- 3 días, 2 al menos laborables, en los casos de nacimiento o adopción de hijos, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, enfermedad grave o fallecimiento parientes hasta 2º grado (cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge).  
Cuando por tal motivo el o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km, se ampliará el permiso a 5 días hábiles, pudiendo ampliar el mismo a un mes sin sueldo a partir del 3º o 5º día, si la persona interesada lo solicita.



- En caso de parto o adopción múltiple se incrementará el permiso en dos días.
- Considerar la “**amniocentesis**” como intervención quirúrgica que requiere reposo domiciliario. La duración del permiso será de **un día** salvo que se acredite que el personal facultativo prescribe un periodo superior, en cuyo caso el permiso no podrá superar los 3 días, 2 al menos hábiles, de permiso establecido en el Pacto de Empresa para los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

### Permisos no retribuidos:

- Los y las trabajadoras de MUTUALIA tendrán derecho a un permiso no retribuido de 3 meses cumpliéndose las siguientes condiciones:
  - Ser fijo/a en plantilla,
  - Antigüedad mínima de 1 año, 2 años desde el final del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo de ambas partes).

Estas 2 últimas condiciones no será preciso cumplirlas en los supuestos en los que el permiso de los 3 meses se solicite con motivo del fallecimiento del cónyuge o enfermedad grave de familiares en 1º grado.

- Los y las trabajadoras de MUTUALIA tendrán derecho a un permiso no retribuido de entre 3 meses y un año para los supuestos de necesidad de atender a un familiar impedido de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, necesidad de tratamiento médico sin incapacidad temporal y por realización de estudios cumpliendo las siguientes condiciones:
  - ✓ una antigüedad de al menos 1 año,
  - ✓ que hayan transcurrido al menos 3 años desde el final del anterior permiso disfrutado,
  - ✓ no encontrarse más de un 10% del área funcional en situación de excedencia o permiso, salvo en el caso de realización de estudios para el que se necesitará un periodo de antigüedad de 2 años.

- **Permiso sin sueldo**

Se facilita a las personas de Mutualia, cuando el servicio lo permite, permisos sin sueldo para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

### Ayudas por natalidad y adopción

- MUTUALIA cuenta con una ayuda de 200 € por nacimiento de descendiente o adopción.

### Ayuda a la plantilla con descendientes de 0 a 3 años

- MUTUALIA asignará una partida presupuestaria para abonar a las personas con descendientes de 0 a 3 años (eliminándolo del capítulo de Ayuda a Estudios de los y las Hijas del personal) En el caso de que los 2 progenitores trabajasen en MUTUALIA únicamente lo percibirá uno de ellos.

Se asigna como partida presupuestaria para la ayuda a la plantilla con descendientes de 0 a 3 años contemplada en el Plan de Igualdad, el posible sobrante de la cantidad asignada en concepto de Formación Profesional para el personal, prevista en el art. 15 de los Pactos de Empresa.

A su vez, una vez aplicada la ayuda de descendientes de 0 a 3 años, el exceso de partida presupuestaria que pudiera resultar, se destinará a incrementar la partida presupuestaria de Ayuda Escolar para Descendientes y Huérfanos/as del personal de Mutualia, contemplada en el art. 13 de los vigentes Pactos de Empresa.



Las condiciones de reparto de la mencionada ayuda (de 0 a 3 años) serán para todo el personal de plantilla que cumpla los siguientes requisitos:

- ✓ Hallarse en activo en Mutualia en la fecha de cierre de la presentación de solicitudes.
- ✓ Ser personal fijo de plantilla o personal con contrato temporal con una antigüedad de 2 años en Mutualia, en la fecha de cierre de solicitudes.
- ✓ Tener descendientes de 0 a 3 años en la fecha del cierre de solicitudes.

Se establece una ayuda máxima de 200 € por descendiente de 0 a 3 años, teniendo como referencia la cantidad establecida en el art. 13 de los Pactos de Empresa que hace referencia a la Ayuda Escolar para descendientes y huérfanos/as del personal de Mutualia, en concreto la cuantía recogida para Guardería Infantil y Enseñanza Preescolar.

A esta cantidad, le será de aplicación el porcentaje de aminoración que derive de la regularización efectuada en el mencionado art. 13 de los Pactos de Empresa, tendente a ajustar las solicitudes a la partida presupuestaria prevista.

La mencionada ayuda se satisfará junto con la nómina del mes de noviembre.

En el supuesto de nacimiento de un hijo o hija desde el cierre de la convocatoria hasta el 31 de diciembre del año en curso, se procederá a abonar, en la nómina de enero la misma cuantía que la percibida por las personas trabajadoras con hijos e hijas nacidas antes del cierre de la fecha de presentación de solicitudes en concepto de ayuda a descendientes de 0 a 3 años. Esta cuantía (la abonada en el mes de Enero) será a cargo de la partida presupuestaria que para ese concepto corresponda asignar en la siguiente convocatoria.

#### **Entrega de cheques guardería**

- Todas las personas de MUTUALIA con descendientes en edad de 0 a 3 años, pueden acceder a la retribución flexible a través de la entrega, a su cuenta, de cheques guardería.

#### **Seguro médico**

- Todas las personas de MUTUALIA con contrato indefinido están acogidas al Seguro Médico del IMQ que les permite acceder libremente a los servicios médicos de cualquier especialidad, lo que favorece en gran medida a las mujeres, mayoría en la empresa, para solicitar exámenes médicos específicos como ginecología y otros.

#### **Violencia de género:**

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se establezcan en el Convenio Colectivo o en acuerdos entre la empresa y la representación de los y las trabajadoras o entre acuerdos puntuales entre la trabajadora afectada y la empresa.

La concreción de estos derechos corresponde a la trabajadora.

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en un futuro.



- El traslado o el cambio de puesto de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este caso decaerá la obligación de reserva.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este supuesto, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.
- La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo.

La suspensión o extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género darán lugar a situación legal de desempleo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.
- Todos los derechos contemplados en este apartado de conciliación de la vida familiar, personal y laboral serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual que la persona tenga suscrita con la empresa. (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.)
- MUTUALIA garantizará cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho la trabajadora o trabajador durante la suspensión del contrato por hacer uso de cualquier medida de conciliación que contempla el presente acuerdo.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.
- Las personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar en los planes de formación y en las convocatorias de promoción y traslados como si estuvieran en activo.
- MUTUALIA en aras a facilitar a su plantilla la cobertura de sus necesidades en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral suscribirá una póliza de servicios de cobertura asistencial familiar con empresas del sector.
- La empresa, con la participación de la Comisión para la Igualdad, emitirá para su análisis un informe de las solicitudes que los y las trabajadoras presenten en materia de adaptación de jornada y vacaciones para conciliar la vida familiar, personal y laboral.
- En materia de adaptación de la jornada laboral primará en todo caso un criterio de flexibilidad siempre y cuando el servicio lo permita.

### 3.6.4 Tiempo de ejecución

- Ver registro de Seguimiento de Actividades



## 3.7 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

### 3.7.1 Diagnóstico

MUTUALIA cuenta con un protocolo de resolución de conflictos en el que quedan recogidas estas situaciones, primando en el mismo el principio de confidencialidad de las partes.

### 3.7.2 Objetivos concretos

- Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

### 3.7.3 Acciones

#### La empresa se compromete a:

- ✓ Mantener informada a toda la plantilla, del protocolo de resolución de conflictos existente.

### 3.7.4 Tiempo de ejecución

- Ver registro de Seguimiento de Actividades

## 3.8 Sensibilización y comunicación

### 3.8.1 Diagnóstico:

**MUTUALIA** en un primer momento creó una Comisión para la Igualdad que nombró a una persona como Agente de Igualdad.

Posteriormente, la Gerencia ha creado el Subproceso de IGUALDAD dentro del Proceso de DESARROLLO de PERSONAS, nombrando una RESPONSABLE de IGUALDAD.

#### MUTUALIA

- Ha certificado la memoria con los criterios de Responsabilidad social Corporativa obteniendo la calificación de **A+**
- Ha conseguido el **DISTINTIVO de IGUALDAD en la EMPRESA** otorgado por el MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES e IGUALDAD en la convocatoria de 2011.
- Ha conseguido la Certificación de **EMPRESA COLABORADORA en IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES** concedida por EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer en el año 2012
- Ha obtenido la **Certificación EFR** según la norma 1000-1, **como Empresa Familiarmente Responsable**.

En alguna ocasión se detecta una utilización sexista del lenguaje tanto en sus comunicaciones internas como externas, a pesar de las presentaciones y comunicados a toda plantilla para evitarlo.

### 3.8.2 Objetivos concretos:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Promocionar y velar por un uso no sexista del lenguaje



- Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Octava del Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

### 3.8.3 Acciones:

#### La empresa se compromete a:

- ✓ Continuar con la sensibilización a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Continuar impartiendo formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando en aquellas áreas en las que se producen más comunicados.
- ✓ Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar sexismos como: denominaciones de colectivos masculinizados, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.
- ✓ Mantener informada a toda la plantilla sobre las políticas de Igualdad en MUTUALIA.
- ✓ Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Contar con la figura de Agente de Igualdad.
- ✓ Nombrar una persona como Responsable de Igualdad dentro del Proceso de Desarrollo de Personas.
- ✓ Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad en la Empresa.
- ✓ Incluir noticias de "Igualdad" en la Revista interna de MUTUALIA.
- ✓ Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad:
  - Cómo se ha realizado el diagnóstico, resultados obtenidos, objetivos del Plan de Igualdad, proceso de desarrollo del Plan.
- ✓ Motivar a la participación a través de la Comisión para la Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

### 3.8.4 Tiempo de ejecución

- Ver registro de Seguimiento de Actividades

## 4. GESTIÓN

### Comisión para la Igualdad de Oportunidades

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades creada en **MUTUALIA**.



## Funciones de la Comisión para la Igualdad

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
  - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
  - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre igualdad.
  - Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
  - Estudiando y analizando la evaluación de la situación de la mujer en MUTUALIA y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- ✓ Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- ✓ Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- ✓ Velar por la no-discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
- ✓ Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

## Composición de la Comisión para la Igualdad

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de **MUTUALIA** está constituida por representantes de la Entidad y personas pertenecientes a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa de MUTUALIA, respetando la representatividad de cada sindicato. La toma de decisiones se hace por consenso.

## Funcionamiento

Mediante Convocatorias de reunión. Dependiendo de los diferentes momentos y según la actividad a realizar, se reunirá con la periodicidad que requiera la misma tratándose de al menos celebrar una reunión cada 2 meses. Las reuniones extraordinarias se convocarán siempre que se solicite a petición de cualquiera de los componentes de la Comisión.

Para agilizar el funcionamiento y dado que contamos con medios electrónicos, se utiliza el Buzón compartido por cada miembro de la Comisión para exponer y resolver los asuntos que se vayan planteando sin necesidad de formalizar la reunión de manera presencial.



## Información necesaria para que la Comisión pueda realizar su tarea

Se concreta la información estadística, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión, como sigue:

- Ascensos (cambios de categoría o de nivel retributivo),
- Distribución de la plantilla,
- Contratos temporales,
- Reducciones de jornada (incluir datos como función, categoría),
- Permisos maternales o de paternidad.
- Flexibilidad horaria,
- Permisos especiales no retribuidos,
- Reducción de jornada no retribuida,
- Reducción de jornada retribuida,
- Horas de lactancia,
- Excedencias,
- Vacaciones,
- Protección durante el embarazo y el periodo de lactancia,

Se determina que la información se incluya en la carpeta compartida para que pueda ser analizada por cada integrante de la Comisión

## FUNCIONES de la Agente de IGUALDAD

- Interlocución directa con la dirección.
- Velar por la no-discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
- Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
- Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
- Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
- Requerir a la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para ejercer sus funciones.

- Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización (actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos) sobre el uso de lenguaje igualitario.
- Selección/**Contratación: Contar siempre en el proceso con la participación de la Comisión para Igualdad de Oportunidades** a través de la figura de la Agente por la Igualdad. Para ello pertenecerá al Comité Evaluador del Sistema de Selección.

## RESPONSABILIDAD en IGUALDAD

Tras la decisión del Director Gerente de crear un **Subproceso de IGUALDAD** enmarcado en el Proceso de Desarrollo de Personas con el fin de que la figura de la Agente de la Igualdad **tuviera una mayor visibilidad, mayor nivel de responsabilidad, dependencia Jerárquica del Director Gerente y Orgánicamente encuadrada en el Proceso de DESARROLLO de PERSONAS** se ha constatado una mayor aproximación de las personas de Mutualia con el fin de consultar y proponer necesidades de cara a organizar la conciliación que fuera más favorable para cada persona dependiendo del servicio y la actividad de cada cual.

En este sentido:

- Se ha centralizado en su figura la responsabilidad de conseguir y mantener certificados y reconocimientos en materia de Igualdad de oportunidades.
- Ha acudido, en representación de Mutualia, a diversos actos públicos, jornadas, seminarios y eventos relacionados con la Igualdad de oportunidades.
- Es líder del subproceso de Igualdad de oportunidades dentro del Proceso de desarrollo de personas.
- Ha aclarado cuantas dudas se le han planteado sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
- Ha analizado y participado en las incidencias que han precisado de su intervención para solucionarlas.
- Ha continuado con su labor de fomento de la formación de las personas con responsabilidades en la organización (actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos) sobre el uso de lenguaje igualitario y colabora con la revisión de textos que se publican en la organización.
- Ha participado en el Comité Evaluador del sistema de selección para velar que se cumpla con los principios de Igualdad.
- Ha promovido iniciativas para hacer visible el compromiso de Mutualia con la Igualdad de oportunidades, consiguiendo mantener a la organización como empresa referente en esta materia.

Pero la labor de sensibilización en materia de Igualdad no sólo se ha limitado a la propia organización, sino que en 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 tal y como se viene recogiendo en las Memorias anuales.



## MEMORIA

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuestas por dicha Comisión.

### LA COMISION PARA LA IGUALDAD de MUTUALIA

<b>DIRECTOR GERENTE</b>	<b>RESPONSABLE Desarrollo de Personas</b>
Ignacio LEKUNBERRI	Raúl MEDINA
<b>AGENTE de IGUALDAD</b>	<b>Representación de RR.HH.</b>
Cristina MENDIA	José Antonio PRIETO

Por parte de la Representación Sindical

<b>Representación de ELA-STV</b>	<b>Representación de CC.OO.</b>
Isabel CASAS Ana ALARGUNSORO	Izaskun ARRIAGA María BODON
<b>Representación de ESK</b>	<b>Representación de LAB</b>
Irene RUIZ de ARGANDOÑA	José Antonio GASTON
<b>Representación Candidatura Independiente</b>	
Eduardo COBO	

