

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Nombre de la entidad **MUTUALIA, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, nº 2 (MATEPSS nº 2)**

<p>Descripción de la entidad</p>	<p>Asociación de empresarios y empresarias, sin ánimo de lucro, que colabora con la Seguridad Social mediante la gestión de servicios sanitarios, prestaciones económicas y difusión de la prevención, dirigidas a las empresas, sus personas trabajadoras y demás clientela.</p> <p>Mutualia gestiona servicios sanitarios, promocionando la cultura de la prevención tanto para su clientela, como para la sociedad. Para ello, aplica un modelo de gestión avanzada orientado a la mejora de la salud, la calidad de vida y satisfacción de nuestros grupos de interés, con productos y servicios innovadores, con personas comprometidas y actuando de manera socialmente responsable que tiene como visión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser una mutua eficiente y de referencia en el cuidado de la salud, la orientación a la clientela, la gestión avanzada y el compromiso de las personas, fomentando la innovación y su responsabilidad con la sociedad. <p>Mutualia forma parte de Corporación Mutua, el primer grupo mutual del país formado por ocho mutuas que cuenta con la red asistencial más amplia del sector, dotada con más de 340 centros propios distribuidos por toda la geografía española, de los cuales ocho son hospitales propios y 238 centros asistenciales.</p>						
<p>Nº de personas empleadas (31.12.2017)</p>	<table border="1"> <tr> <td>Total:</td> <td>Mujeres:</td> <td>Hombres:</td> </tr> <tr> <td>673</td> <td>480</td> <td>193</td> </tr> </table>	Total:	Mujeres:	Hombres:	673	480	193
Total:	Mujeres:	Hombres:					
673	480	193					
<p>Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar la igualdad de oportunidades, en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre todas las personas que conformamos Mutualia • Formación continua en liderazgo para favorecer la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad. • Incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que estén menos representadas, con el fin de equilibrar la participación. • Promover y fomentar, en los órganos de gobierno y participación, la observancia del principio de presencia equilibrada cuando se produzca en éstos la renovación de alguna de las personas que los forman o de su 						

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

- representante.
- Fomentar la corresponsabilidad de manera que favorezca la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.
 - Posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.
 - Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, que procura a la plantilla, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.
 - Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización (actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos) sobre el uso de lenguaje igualitario.
- 2007 Constitución de la Comisión para la igualdad formada por personas en representación de la empresa y de las organizaciones sindicales con representación en Mutualia.
 - 2007 Mutualia establece una política de: “no discriminación e igualdad de oportunidades en la organización” en el Proceso de política y estrategia.
 - 2008 Firma del I Plan de igualdad de Mutualia con acuerdo por escrito de toda la representación sindical de la entidad.
 - Creación de la figura “Agente para la Igualdad”
 - 2009 Firma del II Plan de igualdad de Mutualia que se incorpora en el Plan estratégico de la entidad y que tendrá una vigencia de tres años.
 - Unificación de los sistemas de selección de personal, incluyendo criterios de igualdad de oportunidades.
 - Sistematización de criterios para favorecer la transparencia en los procesos relacionados con la gestión de las personas.
 - 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
 - Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género. Elaboración de Procedimiento de resolución de conflictos (acoso sexual y acoso por razón de género).
 - Adaptación de jornada y vacaciones, en la que primará el criterio de flexibilidad siempre que el servicio lo permita.

- El permiso acumulado de lactancia se incrementa en tres días 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.
- Se aumenta el derecho de excedencia (con reserva de puesto de trabajo) por cuidado de menor de 1 a 3 años, extendiéndolo para familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad ó afinidad.
- 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 cuatro semanas.
- 2011 Distintivo “Igualdad en la Empresa”
- 2011 Reconocimiento a Mutualia por parte de Emakunde(Instituto Vasco de la Mujer) como Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.