

Premio Emakunde 2012

IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN MUTUALIA

Flexibilidad Organizativa y Corresponsabilidad

I. PRESENTACIÓN

II. PLAN DE IGUALDAD DE MUTUALIA

III. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

- Flexibilidad Organizativa
- Corresponsabilidad

IV. CONCLUSIONES

I. PRESENTACIÓN

¿Quiénes somos?

MUTUALIA, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social, nº 2, es una Empresa 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 y al personal contratado por éstas.

Hitos importantes:

MUTUALIA se gestiona según el modelo EFQM de Excelencia por eso, teniendo en cuenta la relevancia que tienen las personas para la organización, ha optado por la implementación de Políticas de Igualdad, siendo nuestros principales hitos:

- En el Año **2006** fruto de la fusión de las tres Mutuas Vascas: Mutua Bizkaia Industrial (Bizkaia), Pakea (Gipuzkoa) y Previsora (Alava) nace MUTUALIA cuyas magnitudes son:
 - ✓ Población protegida 319.225
 - ✓ Cuota de Mercado 41,67%
 - ✓ Plantilla media 645 personas, de las que 453 son mujeres (70,2% de la plantilla)
- **2007** Constitución Comisión para la Igualdad (tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007)
- **2008** Elaboración del I Plan Igualdad
- **2009** Elaboración del II Plan Igualdad con vigencia 2009-2011
- **2011** Obtención del Distintivo “Igualdad en la Empresa” otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- **2012** Reconocimiento de EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **2012** Elaboración del III Plan de Igualdad que tendrá vigencia entre 2012-2014 coincidiendo con la vigencia del Plan Estratégico dotando a las políticas de igualdad en la Mutua de una mayor trascendencia e incluyéndolas dentro del Proceso de Desarrollo de Personas.

II. PLAN DE IGUALDAD DE MUTUALIA

¿Por qué un Plan de Igualdad?

- Para satisfacer las expectativas de las personas, detectadas en una encuesta de clima laboral
- Para cumplir con Ley Orgánica 3/2007 “para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres” que obliga a las empresas de más de 250 personas.
- Porque dado que el 70% de nuestra plantilla son mujeres, se vio la necesidad de atraer y retener el talento de todas las personas de la organización lo que claramente incidía en la mejora de nuestra rentabilidad y competitividad.

Uno de los VALORES de MUTUALIA es el “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.

¿Cómo empezamos?

- Una vez aprobada la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Mutualia en su proceso de Política y Estrategia estableció una “política de no discriminación e igualdad de oportunidades” en la organización.
- Se constituye la Comisión para la Igualdad de Oportunidades que queda adscrita al Proceso de Desarrollo de Personas (La Comisión está formada por tres personas que representan a la Empresa y 6 miembros representando al personal, que abarcan todos los Sindicatos con representación en Mutualia).

Objetivo de la Comisión para la Igualdad

- Promocionar la Igualdad de Oportunidades, en la organización del trabajo, para favorecer 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.

¿Qué metodología de trabajo hemos utilizado?

- Utilizar la herramienta de trabajo desarrollada por CC.OO. (Federación de Servicios Financieros y Administrativos) nos permitió hacerlo con medios propios, sin tener que contar con consultorías externas.

Elaboración del Diagnóstico de Situación

- Tanto el Diagnóstico como el Plan de Igualdad y su Seguimiento incorporando la Corrección, Evaluación, Negociación y Difusión se abordan siguiendo el ciclo del PDCA - Planificar, Desarrollar, Chequear y Ajustar.
- El Diagnóstico se hace analizando datos en materia de:
 - ✓ Contratación y Clasificación Profesional,
 - ✓ Política Salarial,
 - ✓ Formación Continua,
 - ✓ Promoción,
 - ✓ Conciliación,
 - ✓ Sensibilización y Comunicación.

Medidas de Igualdad implantadas

- Creación de la figura de la “Agente de la Igualdad” con las siguientes funciones:
 - ✓ Interlocución directa con la Dirección.
 - ✓ Velar por la no-discriminación por razones de género en la operativa diaria.
 - ✓ 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.
 - ✓ Participar en los procesos de Selección/Contratación formando además parte del Comité Evaluador del Sistema de Selección.
- Incorporación de criterios de Igualdad de Oportunidades, en el sistema de Selección de personal, aprobándose un procedimiento de manera consensuada entre la Empresa y la representación sindical.
- Medidas de Acción Positiva para la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que está menos representada contemplando una valoración adicional para contrataciones en Grupo I y Puestos Discrecionales que venían siendo sistemáticamente ocupados por hombres.

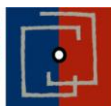
- Elaboración de un Procedimiento de Resolución de Conflictos que incorpora “cómo actuar ante el Acoso sexual y el acoso por razón de género”,
- **CONCILIACIÓN** para la que se incorporan diferentes medidas:
 - ✓ Adaptación de jornada y vacaciones primando **EL CRITERIO DE FLEXIBILIDAD** siempre que el servicio lo permita.
 - ✓ Incremento en tres días del Permiso por Lactancia cuando éste se acumula (18 días).
 - ✓ Se aumenta la edad de 8 a 10 años para el derecho de Reducción de Jornada por cuidado de menor, pudiendo acumular la Reducción de Jornada en periodos vacacionales, siempre que el servicio lo permita.
 - ✓ Posibilidad de acumular la Reducción de Jornada en el caso de cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
 - ✓ Se aumenta el derecho de EXCEDENCIA por cuidado de menor de 1 a 3 años, con reserva de puesto de trabajo, extendiendo el mismo derecho para los cuidados de familiares dependiente hasta 2º de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sus propios medios y siempre que no desempeñe actividad retribuida.
 - ✓ Se aumenta de 13 a 16 días el derecho de Suspensión del contrato por paternidad,
 - ✓ Las 16 semanas de Suspensión de contrato por maternidad/paternidad se amplía en 1 semana más, a cargo de la empresa, si el padre comparte el permiso, al menos 4 semanas.
 - ✓ Protocolo de actuación ante situaciones de Violencia de Género
 - ✓ Préstamo de cinturones de seguridad para embarazadas

¿Qué acciones ha incorporado la organización para ganar en igualdad de oportunidades y competitividad?

- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad a toda la plantilla, empezando por el Comité de Dirección.
- Sistematizar criterios para favorecer la Transparencia en los procesos relacionados con la Gestión de las personas:
 - ✓ Desarrollo Profesional, Formación, Promoción, Flexibilidad organizativa sin menoscabo del desarrollo profesional.
 - ✓ Cuantificar y visibilizar las medidas de igualdad implementadas.
 - ✓ Incorporar indicadores en materia de igualdad en los Planes de Gestión de la Entidad.
 - ✓ Mutualia cuenta con objetivos específicos de Igualdad en su Plan Estratégico
- Favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, promoviendo la corresponsabilidad, para ello MUTUALIA ha creado el Proyecto LIDERA en el que ha incorporado un total de 109 personas de las cuales un 60% son mujeres.



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres



- Avanzar en el compromiso y la colaboración en materia de igualdad, no sólo a nivel interno, sino también a nivel externo para ello,
 - ✓ MUTUALIA tiene previsto dirigir una serie de Jornadas de Sensibilización en materia de Igualdad a centros de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
 - ✓ MUTUALIA colabora con EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer promoviendo y organizando Jornadas para las empresas y participando en los Foros de Igualdad que cada año organiza Emakunde.
 - ✓ MUTUALIA incorpora en el pliego de condiciones para concurso de empresas proveedoras, una cláusula por la que se comprometen a aplicar medidas de Igualdad en sus organizaciones.

Beneficios de la implementación de un Plan de Igualdad

Mutualia ha concluido en su experiencia que los Planes de Igualdad reducen y eliminan los costes generados por la discriminación de género porque con ellos se consigue:

- Una utilización eficiente de los recursos de todas las personas de la organización
- Una importante disminución del Absentismo Laboral. (personas más implicadas)
- La disminución de la rotación de la plantilla, debido que las personas de Mutualia tienen más posibilidades de formación, promoción, y de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y la aprovechan.
- Mejorar 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.
- Obtener beneficios derivados del incremento y gestión de la diversidad como por ejemplo:
 - ✓ Mayores oportunidades para seleccionar y retener el talento.
 - ✓ Mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios.
 - ✓ Desarrollo de la creatividad y de la innovación
 - ✓ Favorece la flexibilidad organizativa (flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo).
 - ✓ Mejora la imagen de la empresa frente a clientes y sociedad
 - ✓ Permite a las mujeres de nuestra plantilla desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, lo que revierte finalmente en nuestra propia organización.

- ✓ Nos permite aprovechar al máximo las competencias y habilidades de todas las personas de la organización lo que incide directamente en nuestra rentabilidad y competitividad

Dificultades con las que nos hemos encontrado en la implantación de Políticas de Igualdad en nuestra organización

A pesar de los logros conseguidos somos conscientes del gran camino que nos falta por recorrer, camino que no se halla exento de dificultades pero que estamos en el firme convencimiento de que podremos superar con la línea de trabajo que tenemos iniciada.

En gran medida las dificultades con las que nos venimos encontrando se hallan vinculadas a la cultura y a la historia de la propia Mutua, somos una Entidad de 112 años, y durante muchos años tanto la sociedad como las empresas de nuestro ámbito no contemplaban dar cabida a mujeres en puestos de responsabilidad relegándolas al ámbito privado (cuidados en el hogar), su incorporación a la empresa comenzó tímidamente ingresando en los puestos menos valorados como mujeres de limpieza, como administrativas y en nuestro caso y dado que contamos con actividad sanitaria, como enfermeras y auxiliares de clínica.

En esta línea hasta hace bien poco, era común la expresión “médico-enfermera”, “jefe-secretaria” o la distribución de tareas como “mujer de la limpieza”, “auxiliares de clínica”, “señor de mantenimiento”, “porteros”, “celadores” y por supuesto era impensable encontrar mujeres en los puestos de dirección o mandos intermedios.

Una de los escollos más importantes que hemos tenido que vencer, ha sido la implantación de acciones positivas encaminadas a paliar las desviaciones en materia de clasificación profesional puesto que no eran aceptadas por una parte de nuestro colectivo ya que se entendían como una discriminación hacia los hombres que veían peligrar su situación histórica de privilegio.

Esta oposición la hemos ido venciendo a través de acciones de formación y sensibilización, pero aún hoy hemos de seguir pendientes de las posibles desviaciones que puedan surgir en los procesos de selección, promoción o en los nombramientos discrecionales que se realizan.

Con el fin de paliar estas posibles desviaciones la Comisión para la Igualdad participa en los procesos de selección y promoción, en concreto en el PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN hemos recogido, en su sistemática, la presencia de la Agente de Igualdad para velar por el cumplimiento de las medidas incorporadas en nuestro Plan de Igualdad.

Fruto de esta participación en el procedimiento de selección y como reflejo del Plan de Igualdad se ha incluido una ACCIÓN POSITIVA la cual se concreta: “En los procesos de Selección/Promoción/Contratación, aplicar una valoración de +5 puntos para las mujeres cuando concursen a puestos en los que la mujer esté Infra representada”. Esta medida, a pesar de haber sido aprobada tanto por la Empresa como por la Representación Sindical, ha supuesto un “ruido” en la organización al sentirse parte de los hombres componentes de la Dirección discriminados por la medida, haciéndose necesario matizar la misma, con el fin de continuar avanzando en el objetivo, lo que nos llevó a incluir un Anexo al Plan de Igualdad por el que ampliábamos la acción positiva para el caso de los hombres cuando éstos estuvieran infra representados.

No obstante desde la Comisión para la Igualdad se aceptó la ampliación de la medida, no sin antes incorporar una matización importante que es que la mencionada ampliación no será de aplicación hasta que se haya mejorado significativamente la situación de las mujeres en los niveles de 0 a 1/3 del Convenio que nos aplica, considerando que esto se produciría cuando el porcentaje de mujeres en esas categorías llegara al 40% según lo recogido en la propia Ley de Igualdad, de manera que vuelve a quedar como acción prioritaria la de facilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

En cualquier caso, con medidas conciliadoras y con acciones de sensibilización vamos solventando las dificultades que nos van surgiendo consiguiendo que la igualdad haya empezado a formar parte de la cultura de la organización y situaciones que antes creaban recelo y oposición se vean, hoy con normalidad y se asuman desde esa normalidad como parte del día a día de la organización, habiéndose asumido lo absurdo y poco eficaz que resulta el desaprovechar una parte del potencial con el que cuenta la empresa.

Respecto a la **BRECHA SALARIAL**, que por supuesto lleva la misma trayectoria histórica, tras varias valoraciones y análisis hemos detectado que la mencionada brecha se encuentra en los conceptos retributivos discrecionales, como no podía ser de otra manera. En este ámbito nos ha resultado difícil aplicar medidas correctoras de la desviación por el componente histórico entre otros que lleva aparejada la disfunción, en cualquier caso hemos propuesto como objetivo conseguir disminuir la diferencia detectada en un 0,6 % anual en los conceptos retributivos. En la medida en que van saliendo de la organización personas, por alcanzar la edad de jubilación, este factor se va corrigiendo ya que con las medidas de seguimiento implantadas se está velando por que no vuelvan a producirse situaciones que reproduzcan la misma situación.

No obstante con cada Plan de Igualdad, elaborado tras el análisis del Diagnóstico, vemos que el camino recorrido muestra conquistas respecto a otros tiempos, lo que nos anima a continuar en la línea.

III. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

Una vez planteado el camino recorrido en la implantación de Políticas de Igualdad en nuestra organización, pasamos a destacar dos de las medidas implantadas que creemos han favorecido y facilitado **la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, por las que pensamos que MUTUALIA tiene base para concursar al Premio de Emakunde.

La primera medida es la de:

FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA

En las encuestas realizadas periódicamente a nuestra plantilla, hemos detectado un gran interés en la Conciliación de la Vida Laboral Familiar Personal. Por ello en nuestro Plan de Igualdad hemos recogido dos objetivos concretos en lo que respecta a este apartado:

- ✓ 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.

Para conseguir estos dos objetivos nuestra organización se ha comprometido a:

- ✓ Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar 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 de vacaciones, Permiso por Lactancia, Suspensión por Riesgo en el Embarazo y Lactancia, Reducción de Jornada, Vacaciones, Excedencias, Suspensión de contrato por paternidad, Suspensión del Contrato con reserva de puesto de trabajo, Permisos Retribuidos y no retribuidos, ayudas por natalidad y adopción, ayudas a la plantilla con descendientes de 0 a 3 años, Violencia de Género.

En resumen, tener en cuenta las necesidades de cada persona y tratar de conciliar intereses.

Intentarlo, nos ha hecho perder el miedo a que la organización deje de guiarse por estructuras rígidas e inamovibles y, estas medias, lejos de convertirse en un “rosario” de derechos que las personas reclaman (lo que suele suceder cuando sólo se pautan normas), se observa un dinamismo que trata de innovar en el modelo organizativo para que su disfrute no afecte a sus resultados y al mismo tiempo complazca a las y los trabajadores en su manera de distribuir las jornadas.

Hoy, que padecemos tantas ataduras económicas, somos conscientes de que es una manera de “retribución en especie” que además consigue la satisfacción personal.

A continuación damos información sobre el nº de personas que se han acogido a Medidas de Conciliación y/o flexibilidad Organizativa en nuestra organización durante el año 2011

| Medidas de Conciliación | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|----------------|----------------|--------------|
| Reducciones de Jornada | 47 | 1 | 48 |
| Reducciones de Jornada + acumulación de la reducción | 13 | 1 | 14 |
| Excedencias para cuidado de menores | 27 | 7 | 34 |
| Acumulación lactancia | 12 | - | 12 |
| Permiso por paternidad | - | 5 | 5 |
| Bonificación por Suspensión de contrato por paternidad | - | - | - |
| Medidas de Flexibilidad Organizativa <ul style="list-style-type: none"> • Disfrute de vacaciones por horas • Periodos de adaptación a colegios • Vacaciones pendientes por maternidad • Flexibilidad horaria • Trabajo a distancia | 79 | 31 | 110 |
| TOTAL | 178 | 45 | 223 |

Además, los recursos asignados para favorecerla han sido:

| | |
|--|--------------------|
| Bonificación económica por nacimiento descendientes | 7.600 € |
| Ayudas escolares a hijos e hijas del personal | 69.343,80 € |
| Ayudas para hijos e hijas del personal, de 0 a 3 años | 13.498,04 € |

En esta línea de flexibilidad se ha puesto especial atención en la posibilidad de que personas de la organización puedan realizar sus tareas a través de conexiones remotas lo que facilita la conciliación familiar. En concreto esta medida la están disfrutando 63 personas de la organización lo que supone algo más de un 10% de la plantilla.

Otro hito importante ha sido que, en la medida de lo posible, se ha acordado la realización de la jornada de forma continuada en horario de mañana, estableciendo unas guardias mínimas en los servicios lo que facilita la conciliación familiar y personal.

La segunda medida que nos parece pionera tiene que con la:

CORRESPONSABILIDAD

A pesar de que se facilita a todo el personal el acceso a medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, éstas todavía se siguen solicitando mayoritariamente por parte de las mujeres y sólo muy esporádicamente algún hombre se acoge a ellas, lo que nos indica que la **corresponsabilidad** sigue en una fase incipiente siendo las mujeres las que continúan soportando el peso de la conciliación.

MUTUALIA ha apostado por facilitar la corresponsabilidad, implantando una medida que consiste en ampliar 1 semana más, a cargo de la empresa, las 16 semanas de suspensión de contrato por maternidad/paternidad, siempre que el padre comparta con la madre el permiso, al menos 4 semanas.

Creemos que ésta es una medida pionera que trata de favorecer la incorporación de los hombres para que comiencen a responsabilizarse de los cuidados familiares.

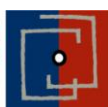
Cuesta, no obstante, que las mujeres les presten esa parte del permiso, aunque nos vamos acercando a que al menos se lo planteen, ya que del mismo modo que antes no era habitual disfrutar del permiso por paternidad, éste cada vez está siendo más solicitado, por lo que confiamos en que con medidas como ésta vaya ampliándose la cultura de la **corresponsabilidad**.

IV CONCLUSIONES

- ✓ A pesar de que llevamos unos años trabajando en materia de Igualdad somos conscientes de que no hemos hecho sino empezar a recorrer un camino.
- ✓ En nuestra Entidad contamos con el apoyo de La Dirección de MUTUALIA la cual está firmemente comprometida y quiere ser tractora., por eso pensamos que optar a este premio va a servir para reconocer su implicación.
- ✓ El diálogo responsable que da lugar al consenso ha sido y sigue siendo fundamental (los sucesivos Planes de igualdad han sido firmados por toda la representación sindical de MUTUALIA).
- ✓ MUTUALIA ha percibido la Ley como una oportunidad empresarial porque implantar políticas de Igualdad no son sólo un elemento de justicia en las Relaciones Sociales, son también una fuente de competitividad para las empresas.
- ✓ Entendemos que la flexibilidad organizativa es un camino eficaz para favorecer la conciliación de la vida familiar personal y laboral sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional de las trabajadoras que en gran medida la vienen solicitando.
- ✓ Apostamos por la **corresponsabilidad** ya que entendemos que sin esta nunca se alcanzará una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En esta línea hemos adoptado una medida innovadora que fomenta el reparto de la responsabilidad en el cuidado de menores, pero también continuamos avanzando en la línea de crear cultura a este respecto a través de jornadas de sensibilización, tanto internas como externas, porque sin una sensibilización el camino por recorrer se haría mucho más largo.



emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres

