

JORNADA EMPRESARIAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO

Empresas iguales, empresas responsables.

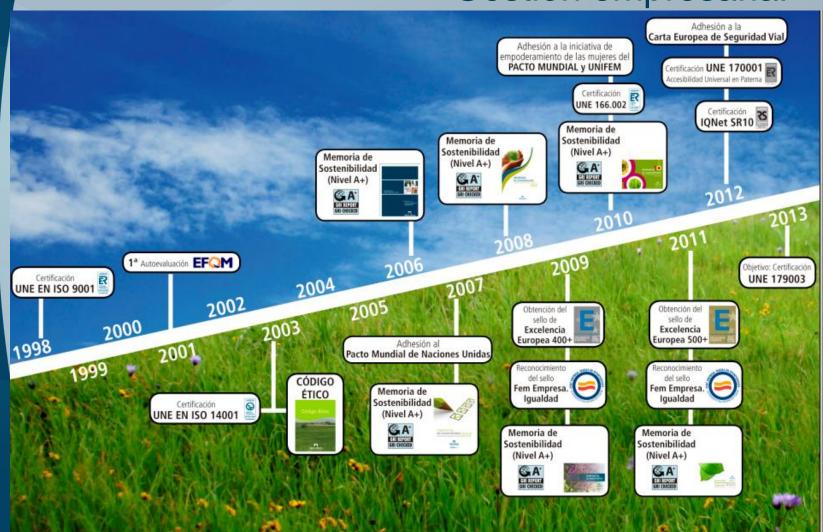
Paradigma de rentabilidad y bien común

25 Abril 2013





Gestión empresarial





Código Ético: Principios y Valores





Il Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa (2007- 2010)

- 1. Il Plan de formación en ética y responsabilidad social corporativa
- 2. Extensión de la cultura de la ética y la responsabilidad social a las empresas mutualistas
- 3. Adhesión al Pacto Mundial
- 4. Realización de un plan de igualdad
- 5. Realización de un plan de accesibilidad e integración: Programa e=equidad
- 6. Carta de derechos y deberes de los pacientes de Unión de Mutuas
- 7. Desarrollo de la "oficina verde"
- 8. Elaboración del informe anual de responsabilidad social empresarial



- Compromiso de Dirección
- Comisión de Igualdad
- Diagnóstico de situación

MUTUAS MUTUAS



1. Compromiso de Dirección

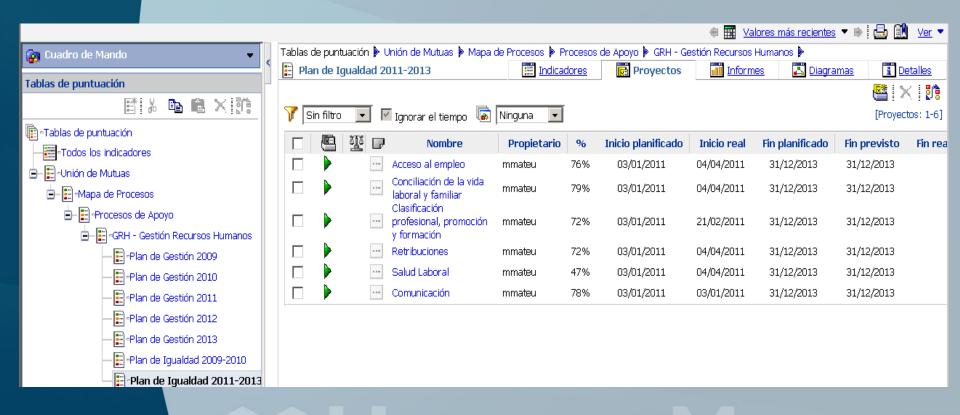




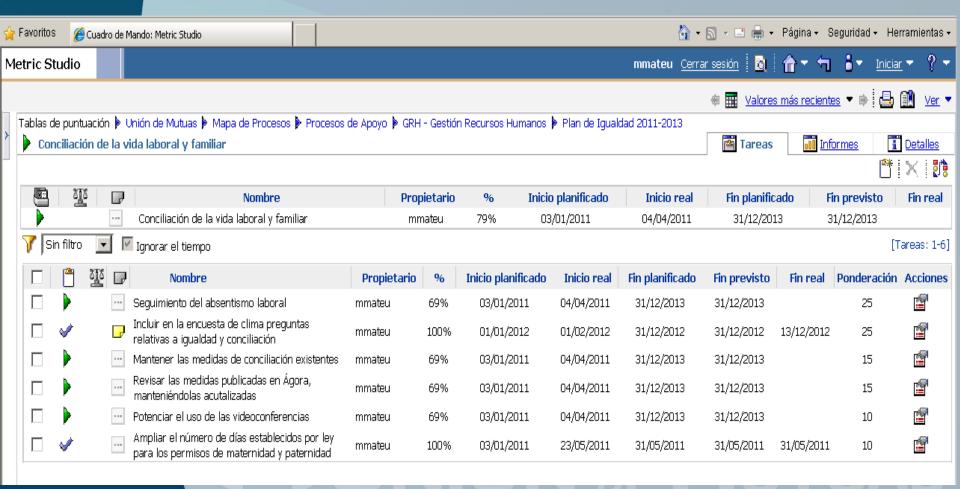
2. Comisión de Igualdad

- -Estatutos
- -Grupo heterogéneo: colectivo sanitario, recepción, cadena de liderazgo, RRHH, jurídico, representantes trabajadores/as
- -Creación correo <u>comisionigualdad@uniondemutuas.es</u> mediador@uniondemutuas.es
- -Formación
- -Herramientas control y seguimiento











- 3. Diagnóstico de situación
- "...Unión de Mutuas aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en su Código ético y en el art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres."
- -Áreas de mejora
- -Acciones
- -Indicadores

MUTUAS MUTUAS



I Plan de Igualdad (2009-2010)



INTRODUCCIÓN

Fundamentos del Plan de Igualdad

Diagnóstico de situación

Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

EL PLAN DE IGUALDAD

Definición y objetivo

Aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito de aplicación

Medios

Vigencia

Estructura del Plan de Igualdad

Área de acceso al empleo

Área de conciliación de la vida laboral y familiar

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Área de retribuciones

Área de salud laboral

Área de comunicación

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN: LA COMISIÓN DE IGUALDAD



Áreas de trabajo





Principales acciones por área

Área de acceso al empleo

- -Modelo de entrevista de aspirantes a puestos de trabajo y su difusión a la cadena de liderazgo.
- -Establecer de forma pública las ofertas de empleo

Área de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- -Integrar preguntas en la EO 2010 referentes a igualdad
- -Editar folleto de promoción de cargas familiares

(Igualdad, conciliación y corresponsabilidad)

- > Más de la mitad de la población considera que hay desigualdades muy grandes (10,8%) o bastante grandes (43%) entre MUJERES Y HOMBRES en España, aunque la situación haya mejorado en los últimos diez años.
- > Una gran mayoría se muestra muy a favor (64,3%) o bastante a dror (30,6%) de la plena igualdad entre HOMBRES Y
- > Una notable mayoría cree que la situación de las MUJERES es peor en cuanto a salarios, promoción profesional, oportunidades para encontrar un empleo, estabilidad en el puesto de trabajo, y acceso a puestos de responsabilidad en las empresas y la vida apolítica, En particular, en lo que se refiere a las posibilidades de compaginar la vida laboral y familijar, un 73,5% piensa que las mujeres están peor.
- > Para un 71,9% de la población, la familia ideal es aquela en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los las hisos/as sí los hay.

- En España, el 38,6% de los HOMBRES trabaja de forma renunerada y dedica al trabajo una media de casi ocho mas, frente al 28,6% de las MUJERES que, además, trabajan una hora y veinte minutos menos que los hombres.
- > Por el contrario, el 92,2% de las MUJERES realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niñosàs, ancianosàs y dependientes, durante casi cuatro horas y media al dia, frente a un 74,4% de los HOMBRES, que invierten en estas tareas un promedio de dos horas y media dilaria.
- > De lo anterior resulta que el tiempo que puede dedicar la población trabajadora femenina para el ocio es menor que el tiempo de que disponen los trabajadores.

Reflejan los datos anteriores tu percepción de la realidad?

¿Estás entre quienes consideran que es necesaria la igualdad y, por tanto, la corresponsabilidad?

En tu familia hay un reparto equitativo de tareas domésticas, se reparte el cuidado de niños/as y mayores, y los dos miembros de la pareja disponen del mismo tiempo libre para cultivar sus aficiones, estar con las amistades...?







Principales acciones por área

Área de clasificación profesional, promoción y formación

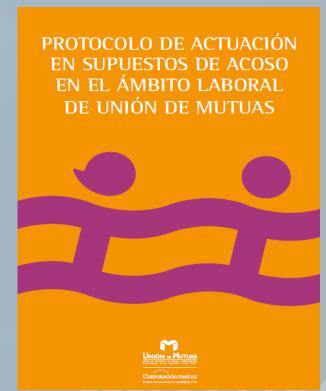
- -Seguimiento de las desviaciones posibles en la composición equilibrada de ambos sexos en todas las categorías.
- -Actividades formativas en horario laboral y participación de toda la plantilla en la elaboración del plan de formación (encuesta de detección de necesidades)
- -Sistemas de promoción público

Área de retribuciones

- Seguimiento del sistema retributivo igualitario para todo el personal.

Área de salud laboral

 Protocolo de actuación en supuestos de Acoso en el ámbito laboral de UM



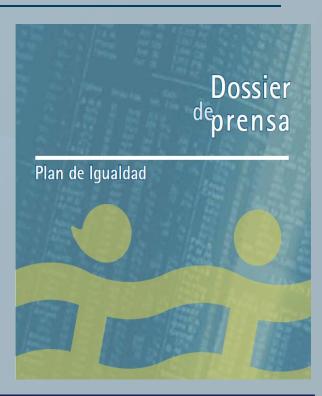


Principales acciones por área

Área de comunicación

- -Apartado propio en Ágora
- -Guía de lenguaje no sexista
- -Difusión interna, revista digital y difusión externa





• I JORNADAS SOBRE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES



"La igualdad en las empresas: aplicación del marco normativo"

- 17 de febrero de 2010 - Universitat Jaume I de Castellón -



I Evaluación

CONTINUA: SEGUIMIENTO EVALUACIÓN INTERNA DEL PLAN FINALISTA SE EVALÚA EL GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN. Y PARA CADA UNA DE LAS ÁREAS. ¿Qué? clasificación profesional, acceso áreas salud laboral conciliación comunicación retribuciones al empleo promoción y formación ¿HAN DE ¿HAN DE ¿HAN SIDO ¿HAN DE ¿HAN DE medidas ¿...? SUSTITUIRSE? COMPLEMENTARSE? EFECTIVAS? MANTENERSE? CORREGIRSE? ¿SE HAN CONSEGUIDO LOS OBJETIVOS DEL PLAN?



II Plan de Igualdad (2011-2013)

PLAN DE IGUALDAD DE UNIÓN DE MUTUAS

- -Conciliación
- -Comunicación



E MUTUAS

Medidas para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar-Igualdad de Género - Beneficios Sociales en Unión de Mutuas

Medidas establecidas por ley o por convenio

- Elaboración de un Plan de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Muleres y Hombres).
- Excedencias: no superiores a 3 años para atender al cuidado de un hijo/a y de 2 años para atender a un familiar hasta el 2.º grado de consaguinidad o afinidad. Excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años (art. 57 del Convenio Colectivo).
- Permiso de maternidad (art. 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- Permiso de lactancia, una hora o acumulado (art. 54.3 Convenio Colectivo).
- Permiso de paternidad (art. 48.bis del Estatuto de los Trabajadores).
- Dias de permiso retribuido por enfermedad grave, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica, fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 54.1.b Convenio Colectivo).
- Permiso de 15 días por celebración de matrimonio (art. 54.1.a del Convenio Colectivo)
- Reducción de jornada para el cuidado de un/a menor de 10 años (art. 54.4 del Convenio Colectivo).
- Permiso para la realización de exámenes prenatales (art. 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores).
- Horas por asuntos propios a cuenta de vacaciones, salarios o recuperables (art. 54.6 del Convenio Colectivo).
- Formación en prevención de riesgos laborales en relación con el embarazo (art. 19, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).
- Permiso remunerado por traslado del domicilio habitual (art. 54.1.c Convenio Colectivo).

- 13. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto o adopción/acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda (art. 53.10 del Convenio Colectivo).
- 14. A efectos laborales el 14 de mayo es el día en que se celebra el día del seguro, pero se puede trasladar su disfrute a una fecha distinta si asi se acordara en el ambito de la empresa (art. 51 del Convenio Colectivo).
- Seguro de vida (art. 60 del Convenio Colectivo).
- Reconocimientos médicos generales y protocolos específicos para los riesgos de los puestos de trabajo (art. 22 de la Ley de Prevención).
- Protocolos especificos para los riesgos de embarazadas (art. 26 de la Ley de Prevención).
- Premio de jubilación (art. 61. b, del Convenio Colectivo)
- Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social: durante las bajas los trabajadores y trabajadoras de Unión de Mutuas perciben el total de sus sueldos. (art. 59 Convenio Colectivo).
- Licencias no retribuidas de hasta un mes sin sueldo para atender supuestos extraordinarios que conllevan la suspensión del contrato de trabajo (art. 55 Convenio Colectivo).
- Elaboración de recetas (previa autorización de la Consellería de Sanitat de la Generalitat Valenciana).

Medidas adicionales adoptadas por Unión de Mutuas*

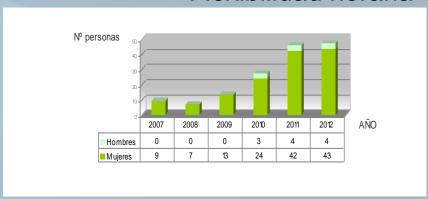
- Jornada laboral media inferior a las 1.700 horas anuales.
- Facilidad para el cambio o permuta de turnos entre el personal.
- Flexibilidad horaria.
- Vacaciones flexibles.
- Permiso retribuido para el almuerzo.
- Teletrabajo.
- Política para el acercamiento geográfico de forma que se mejore la cercania del puesto de trabajo al domicilio personal.
- Elaboración del Protocolo de actuación en caso de acoso moral y sexual en el ámbito laboral de Unión de Mutuas y apertura de un correo electrónico de contacto con el mediador previsto en el protocolo.
- Guia para el uso no sexista del lenguaje en Unión de Mutuas.
- Creación de la Comisión de igualdad como interlocutora entre la empresa y la plantilla y apertura de un correo electrónico para la comunicación entre esta y la comisión.
- Política para garantizar que las ofertas de trabajo no contienen preferencias sobre género y/o nacionalidad.
- Permiso de 15 días por uniones de hecho.
- Gratificación por nupcialidad.
- Permiso para llevar al/a la hijo/a a la escuela o guarderia el primer dia del curso escolar.
- Permiso salidas por emergencia para la atención de un/una familiar.
- Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por motivos personales, por un máximo de 3 meses, con suspensión de contrato.
- Permiso no retribuido para acompañar a personas dependientes al médico.
- Permisos no retribuidos para el cuidado de personas enfermas, mayores o dependientes sin suspensión de contrato de trabajo.
- Posibilidad de disfrutar del permiso por familiar hospitalizado, conforme convenio, dentro de los 15 dias naturales siguientes a aquel en que se haya producido ingreso hospitalario.

- Permiso remunerado para que los trabajadores puedan acompañar a sus parejas a 3 ecografías de control de embarazo, siempre y cuando no se entorpezca el normal desarrollo del trabajo diario.
- 21. Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad en 2 días laborables como norma general, y en 7 en caso de parto múltiple y en 3 días laborables por nacimiento de segundo/a hijo/a, y 5 días a partir del/ de la tercero/a.
- Facilidad para acumular las vacaciones del año en curso tras la baja maternal, aunque no coincida con una baja derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, o la adopción/acogimiento, incluso si ha terminado el año natural.
- Realización de contratos de sustitución en el caso de bajas y excedencias por maternidad/paternidad, en aquellos casos que lo requieran.
- Anticipos según las necesidades específicas de cada trabajador/a (préstamos sociales) con un mínimo de permanencia en la empresa de 1 año.
- 25. Seguro de responsabilidad civil para el personal santario, para responder ante eventuales reclamaciones por no seguir correctamente la "lex artis"
- Programas de formación para el desarrollo profesio-
- Plan de formación con independencia del género.
- Formación dentro del horario laboral.
- 29. Cursos de gestión del tiempo.
- Videoconferencias (formación, reuniones...).
- Permiso retribuido y pago de los costes de formación técnica específica para el puesto de trabajo.
- Formación sobre corrección postural, primeros auxilios y autoestima.
- Programa de ayuda para dejar de fumar.
- 34. Servicio médico en las instalaciones de la empresa.
- Política tendente a la estabilidad en el puesto de trabajo.
- Servicio de apoyo personal psicológico.

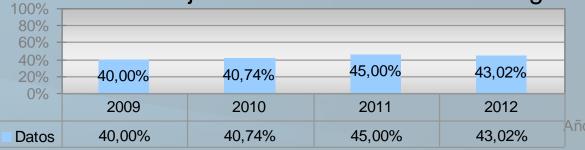


Medidas de conciliación

Flexibilidad horaria



Mujeres en la cadena de liderazgo







Welcome!



Inicio

Información Institucional

Utilidades del Empleado

Procesos

page



Información Institucional

Misión y Visión

Organos de Gobierno y Participación

Junta General

Junta Directiva

Comisión de Control y Seguimiento

Comisión de Prestaciones Especiales

Comité de Ética

Consejo Asesor Territorial de Cataluña (CAT)

Sistema de Gestión

Procesos

Organigrama

Memorias EFQM

RSC

gualdad

UM Digital

Corporación Mutua



La igualdad es un valor en Unión de Mutuas, presente en el Código Ético. Se gestiona a través planes de cuya elaboración, implementación y seguimiento se ocupa la Comisión de Igualdad, que son aprobados antes de su difusión por la Dirección y el Comité de Empresa.

En este apartado encontrarás los documentos generados en el ámbito de Unión relativos a la igualdad, así como algunos documentos externos destacados.

Para cualquier cuestión relacionada con la igualdad puedes ponerte en contacto con la Comisión de Igualdad remitiendo un correo a Mar Mateu: comisioniqualdad@uniondemutuas.es

En caso de acoso, puedes dirigirte a Sergio Cuevas: mediador@uniondemutuas.es



並





Comisión de Igualdad

Planes de Igualdad

Documentos Internos

Documentos Externos



La igualdad y la responsabilidad social en la Encuesta de Opinión 2012



EL PASADO MES DE MARZO LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNIÓN DE MUTUAS TUVIMOS LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN LA ENCUESTA DE OPINIÓN EN LA QUE, ADEMÁS DE HACER SABER NUESTRO GRADO DE SATISFACCIÓN E IMPLICACIÓN SOBRE TEMAS RELACIONADOS CON NUESTRA EMPRESA, EL TRABAJO O LA CADENA DE LIDERAZGO, TAMBIÉN PUDIMOS OPINAR SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD Y LAS INICIATIVAS DE CARÁCTER SOCIAL PUESTAS EN MARCHA DENTRO DEL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PROPONER ASÍ MISMO MEDIDAS PARA LAS DISTINTAS ÁREAS QUE CONFORMAN EL PLAN DE IGUALDAD.

e las 58 preguntas que conformaban la encuesta de opinión 2012, dos de ellas hacían referencia a igualdad y una, como novedad con respecto a las anteriores encuestas de opinión, estaba referida a la responsabilidad social.

Los resultados obtenidos en materia de igualdad han sido muy satisfactorios. A la pregunta de qué opinión te merece el Plan de Igualdad de Unión de Mutuas, el 84% de las personas que realizaron la encuesta respondió que tenía una opinión buena o muy buena del mismo. Ello supone un aumento de 2 puntos con respecto a los resultados de la anterior encuesta de opinión realizada en el año 2010 y, además, refuerza el trabajo que entre todos y todas estamos realizando poniendo en marcha el II Plan de Igualdad.

La segunda pregunta de igualdad estaba estructurada como una pregunta abierta en la que cada uno podía proponer medidas para cada una de las áreas que forman el Plan de Igualdad: empleo, conciliación de la vida laboral y familiar, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, salud laboral y comunicación. Al igual que ya ocurriera en la anterior encuesta, las aportaciones han sido numerosas: se han registrado 187 comentarios de 134 personas, en su mayoría referidas al área de conciliación. Estas propuestas de medidas de conciliación serán estudiadas por la Comisión de Igualdad para posteriormente elevar una propuesta a la Dirección de Unión de Mutuas. De entre ellas algunas son de difícil puesta en marcha por el coste económico que supondría en estos momentos de recortes por orden ministerial que todos y todas conocemos.

Por su parte, la Comisión de Igualdad también ha analizado los resultados según la segmentación que en esta ocasión se ha realizado. La encuesta de opinión 2010 presentaba una segmentación por centro y agrupaciones de procesos y/o subprocesos (en adelante agrupaciones) pero como consecuencia del informe de evaluación para la consecución del sello 500+ se

12 OCTUBRE 12 « SUMBRIO »



APROVECHANDO QUE COMIENZAN LAS VACACIONES DE VERANO, LAS FAMILIAS TIENEN QUE BUSCAR SOLUCIONES PARA PODER COMPAGINAR LAS SUYAS CON LAS DE LOS NIÑOS Y NIÑAS, MUCHOS PADRES CADA DÍA TIENEN MÁS DIFÍCIL CONCILIAR EL TRABAJO CON LA ATENCIÓN A SUS HIJOS E HIJAS, SE SIENTEN FRUSTRADOS. CULPABLES POR NO TENER TIEMPO PARA ESTAR JUNTO A ELLOS Y POR TENER QUE DEJAR SU EDUCACIÓN EN MANOS DE OTROS. PERO NO SOLO LAS PERSONAS QUE TIENEN HIJOS ESTÁN NECESITADAS DE CONCILIAR, TAMBIÉN LO ESTÁN AQUELLAS QUE TIENEN A SU CARGO PERSONAS MAYORES O DEPENDIENTES.

demás, también puede plantearse la necesidad de conciliar la vida personal y profesional cuando se produce un conflicto entre el trabajo y los intereses personales. Siendo Unión de Mutuas una empresa de servicios sanitarios, está claro que no podemos pensar que habrá conciliación si a alguien le apetece ir a practicar deporte dentro del horario laboral y quisiera recuperar el tiempo invertido en ello a una hora que esté fuera de su horario habitual; o si alguien quiere alterar su horario para realizar otra actividad profesional fuera de la Mutua. Existe un conflicto cuando alguien necesita invertir tiempo de su horario laboral habitual en alguna actividad necesaria para el cuidado de su propia salud o para su capacitación profesional.

Conciliar, pues, es reconocer que hay un conflicto que no hace posible compatibilizar la vida laboral y profesional con la vida familiar y con la vida personal en un plano de igualdad.

La conciliación es cosa de todas y de todos. La necesidad de conciliar vida familiar y laboral no puede separarse de la idea de corresponsabilidad en la familia y en la sociedad. A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas.

Para poder conciliar es necesaria una mayor implicación por parte de las empresas. Para estas, además, facilitar la conciliación ayuda a disminuir los Indices de absentismo laboral, la baja productividad, la alta rotación, la fuga de talento, el estrés laboral o la pérdida de competitividad.



La Comisión de Igualdad sigue trabajando

Para la Comisión de Igualdad, como para la Dirección de Unión de Mutuas, es muy importante seguir avanzando en igualdad. En el ámbito interno, para que tanto las mujeres como los hombres que trabajamos en la Mutua sigamos contando con medidas y beneficios que nos permitan trabajar en un clima laboral de igualdad y nos faciliten seguir avanzando en nuestro desarrollo profesional, permitiendo la conciliación con nuestra vida personal y/o familiar. Además, para nuestro reconocimiento externo, para aportar valor a la organización y distinguirnos en esta materia.

Para ello la Comisión de Igualdad se ha seguido formando con la intención de tener a personas competentes entre sus miembros. El pasado mes de noviembre se realizó un taller de conciliación de la vida profesional con la familiar y personal por parte de la Fundación Florida, financiado por la Dirección General de Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana. Además de los miembros de la Comisión, Conchín Monzonís, como responsable del Servicio de Prevención Propio, y Cristina Calvo, como trabajadora social de Unión de Mutuas, fueron invitadas también a formar parte del taller. El objetivo para la comisión fue trabajar con ejemplos de buenas prácticas en el ámbito laboral en materia de conciliación, fomentar la corresponsabilidad en el hogar y el reparto equitativo de las tareas y resaltar la importancia de establecer un acuerdo familiar de reparto de tareas en el que se incluya a todos los miembros de la familia.

La comisión aprovechó también para reunirse, antes de comenzar el taller, y ponerse al día y debatir sobre las cuestiones relativas a la igualdad en la Mutua. Acordó celebrar una nueva reunión en diciembre, con el doble objeto de estudiar las ideas presentadas por la Fundación Florida y surgidas en el taller, y analizar los resultados y comentarios sobre igualdad de la última encuesta de opinión.

comisionigualdad@uniondemutuas.es



30 DIDEMBRE 12 < SUMBRID >



CUANDO EN EL MES DE MARZO DEL AÑO
PASADO SE NOS ANIMÓ A PARTICIPAR
EN LA ENCUESTA DE OPINIÓN 2012, EL
OBJETIVO ERA RECONOCER ÁREAS DE
MEJORA Y PONER EN MARCHA ACCIONES
QUE PUDIERAN AYUDARNOS A SEGUIR
CONSTRUYENDO UNA MUTUA ASENTADA EN
LOS PILARES DE LA EFICIENCIA, EFICACIA
Y EXCELENCIA. UNA DE LAS PREGUNTAS
ABIERTAS DE LA ENCUESTA INVITABA A
PROPONER MEDIDAS PARA LAS DISTINTAS
ÁREAS QUE CONFORMAN NO SOLO NUESTRO
ACTUAL PLAN DE IGUALDAD SINO TAMBIÉN
LOS FUTUROS PLANES QUE SE ELABOREN.

sí, una vez facilitó Estrategia y Dirección, empresa externa que colabora en el volcado de datos de las encuestas internas, las respuestas a la encuesta, en la revista de octubre se analizaron los resultados de la misma en relación a las preguntas de igualdad. Como ya comentamos, estos habían sido muy satisfactorios. No obstante, la Comisión de Igualdad consideró conveniente realizar un análisis más detallado de los 187 comentarios reflejados en la pregunta abierta por parte de 134 trabajadores y trabajadoras. Para ello celebró una reunión extraordinaria el pasado mes de diciembre.

De este análisis resulta que, de las medidas que se aportaban, muchas de ellas están recogidas en el documento Medidas de Conciliación, disponible en Ágora, en el apartado de Igualdad, y que os animamos a ver. Es el caso del teletrabajo, las medidas para la atención y cuidado de personas mayores, la flexibilidad horaria, los cambios de turnos... Otras medidas resultan en estos momentos inviables, por requerir fuertes inversiones económicas o no poderse hacer por imperativo legal, como la creación de guarderías, ayudas para el pago de las mismas, ayudas para libros escolares, para el comedor escolar o becas. Pero lo que más ha llamado la atención de la Comisión de Igualdad tras el análisis ha sido una importante confusión entre los temas que pertenecen al marco del trabajo de la comisión y los que corresponden a Recursos Humanos.

Uno de los valores de Unión de Mutuas que se desarrolla de forma transversal en la organización es la equidad. La equidad implica un trato igualitario y no discriminatorio por motivos económicos, de edad, origen, religión, sexo o raza. Para alinear este objetivo

24 FEBRERO 18 « SUMBRIO »

La corresponsabilidad depende de todos u todas

SEGÚN LOS ÚLTIMOS DATOS APORTADOS POR EL INE (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA), LAS MUJERES TRABAJADORAS DEDICAN A LAS ACTIVIDADES DEL HOGAR Y A LA FAMILIA 4 HORAS Y 7 MINUTOS DIARIOS, FRENTE A 1 HORA Y 54 MINUTOS QUE LE DEDICAN LOS HOMBRES. FUERA DEL HORARIO LABORAL, UN 25,8% DE MUJERES TRABAJADORAS SE OCUPAN ELLAS SOLAS DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES DEL HOGAR, FRENTE AL 10,1% DE VARONES. POR EL CONTRARIO, EN TODOS LOS HOGARES LOS VARONES TRABAJADORES DEDICAN MÁS TIEMPO A L DÍA A VIDA SOCIAL Y DIVERSIÓN QUE LAS MUJERES OCUPADAS. ESTAS DIFERENCIAS AUMENTAN A L AUMENTAR LA EDAD. EL 82,8% DE PADRES SE ACOGEN AL PERMISO DE PATERNIDAD PERO SIGUEN SIENDO LAS MADRES LAS QUE ASUMEN LA BAJA MATERNAL COMPLETA EN UN 98,21% DE LOS CASOS. EN 2011, EN ESPAÑA EL 85,07% DE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES Y EL 93,80% DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/AS FUERON TRA MITADAS POR MUJERES IY REALMENTE ES CIERTO QUE LAS COSAS ALGO HAN CAMBIADO!

SEGUIMOS APOSTANDO POR LA IGUALDAD



CON LA ALINEACIÓN DEL III PLAN
ESTRATÉGICO DE RSC 2011-2013 AL PLAN
ESTRATÉGICO DE UNIÓN DE MUTUAS
2011-2013, LA VIGENCIA DEL II PLAN DE
IGUALDAD DE UNIÓN DE MUTUAS SE
ESTABLECIÓ TAMBIÉN EN TRES AÑOS: 20112013. EL PRIMERO YA HA CONCLUIDO, Y EL
BALANCE DEL MISMO ES MUY POSITIVO
YA QUE SE HAN IMPLEMENTADO TODAS
LAS ACCIONES PREVISTAS PARA 2011.
RECORDAREMOS ALGUNAS DE ESTAS...

n el área de acceso al empleo, en las 4 ofertas de empleo publicadas y en los 2 puestos a cubrir por promoción interna en 2011 se ha usado un lenguaje no sexista. Para las entrevistas a aspirantes a puestos de trabajo se ha tenido presente el protocolo de entrevistas no sexista, revisado por la Comisión de Igualdad a fines de 2011.

En el área de conciliación de la vida laboral y familiar, además de mantener las medidas ya existentes, destaca la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad en 2 días laborables, con carácter general, 7 días en caso de parto múltiple. Esta medida, como las restantes previstas para la conciliación, se encuentra en Ágora, y a 31 de diciembre de 2011 se contabilizaban 567 consultas de estas medidas en nuestra Intranet. En lo que se refiere a los permisos concedidos en el año 2011, a 31 de diciembre los datos eran los siguientes:

Permisos concedidos de NO atención familiar.

Por convenio	Denominación	Sexo		Total
		Hombre	Mujer	general
NO	Analítica	4	24	28
	Enfermedad	3	1	4
	Exámenes	1	3	4
	Gestión externa	47	80	127
	Médico especialista	112	562	674
	Médico general	15	102	117
	Total NO	182	772	954
sí	Exámenes	2	-	2
	Matrimonio propio	3	7	10
	Operación propia	6	16	22
	Salida judicial	28	36	64
	Salida sindical	37	24	61
	Traslado de domicilio	5	6	11
	Votaciones	3	3	6
	Total SÍ	84	92	176
Total		266	864	1.130

Permisos concedidos de atención familiar

Por convenio	Denominación	Sexo		Total
		Hombre	Mujer	general
NO	Beneficio social	5	37	42
	Defunción de familiar	2	3	5
	Enfermedad de familiar	1	5	6
	Ingreso de familiar	-	1	1
	Médico especialista de familiar	23	146	169
	Médico general de familiar	3	16	19
	Operación de familiar	3	3	6
	Tutor/a colegio hijo/a	-	6	6
	Total NO	37	217	254
sí	Defunción de familiar	9	15	24
	Enfermedad de familiar	2	5	7
	Ingreso de familiar	16	31	47
	Médico especialista de familiar	3	1	4
	Médico general de familiar	-	1	1
	Operación de familiar	32	102	134
	Preparación al parto	-	3	3
	Total SÍ	62	158	220
Total		99	375	474

En el área de clasificación profesional, promoción y formación, el porcentaje de mujeres en la cadena de liderazgo en 2011 se ha situado en el 45%, confirmando la tendencia positiva de los tres años anteriores.

Otro dato también positivo es el número de mujeres formadas en 2011, que asciende a 392, lo que representa el 93,33% del total de mujeres. En este mismo año 224 varones han asistido a actos formativos, un 88,18% del total de hombres de la plantilla.

Por otro lado, en el II Plan de Igualdad se ha vuelto a poner especial énfasis en la formación en materia de igualdad. Entre otras acciones, en 2011 la igualdad se ha incluido entre las materias a difundir en una jornada formativa de cultura corporativa obligatoria para toda la plantilla, y la práctica totalidad de la cadena de liderazgo ha recibido formación específica en materia de igualdad.

En el área de retribuciones se mantiene la misma situación que en 2010: las restricciones legislativas no permiten realizar cambios. Pero lo cierto es que en Unión de Mutuas no hay diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres. A 31 de diciembre, el 96,45% de hombres del total de hombres, y el 90% de mujeres del total de mujeres de la plantilla percibían retribuciones por encima de convenio, lo que supone un 92,4% de la plantilla (un 56,98% de mujeres y un 36,35% de hombres).

En el área de salud laboral merece especial atención la jornada de presentación del Dv-Dep en la Mutua, valorada tan positivamente que la Comisión de Igualdad y el Grupo de Apoyo Psicosocial (responsable de su organización) han coincidido en la conveniencia de celebrar una nueva jornada para familiares de dependientes en 2013.

En 2011, en fin, se han llevado a cabo las acciones previstas en el II Plan de Igualdad en el área de comunicación, procurando la máxima difusión de las cuestiones referentes a la igualdad. Coordinado por: Montse Cano y Bethsabé Huamán

COH

1a

SUMARIO

La vida y obra en transgresión: Sor Juana y María Luisa

lochada sobre igualdad en la Universidad Miguel

Hernández



El 8 de marzo tuvo lugar, en la sede de Orihuela de la Universidad Miguel Hernández, la II Jornada de políticas públicas de igualdad, organizada por la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas con la colaboración, entre otros, de la Generalitat Valenciana y la Diputación de Alicante.

Partiendo de que, pese a los notables avances para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de los últimos años, aún queda camino por recorrer, la jornada pretendia: por un lado, evaluar los progresos conseguidos y la eficacia de las medidas adoptadas y, por otro, reflexionar sobre lo que queda por hacer y la meior manera de conseguirlo.

Unión de Mutuas, comprometida con la igualdad, aceptó la invitación de la universidad para acudir a la jornada, participando en una mesa redonda titulada "¿Existen las profesiones de hombres y/o de mujeres?". En representación de la Mutua acudió Fernando Valle, líder del Proceso de Gestión de Recursos Humanos, que defendió que no existen profesiones de hombres y/o de mujeres, sino una mayor o menor capacidad para el ejercicio de cada profesión según sexos. A petición de la audiencia explicó la situación de la igualdad en Unión de Mutuas, refiriéndose a los aspectos más relevantes de esta (Plan de Igualdad, Comisión de Igualdad...).

ROMPIENDO EL TECHO DE CRISTAL



Teresa Blasco Pesudo, directora adjunta de Unión de Mutuas

Teresa Blasco Pesudo es una mujer joven, abogada, madre de familia, de formas exquisitas y actitud acogedora y dialogante. Transmite una sensación de serenidad, inteligencia y firmeza que te hace sentir cómoda y relajada. Desde hace tiempo desempeña la Dirección Adjunta de la Unión de Mutuas, una Mutualidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que agrupa a distintas Mutuas de diferentes ámbitos productivos, con presencia en diez Comunidades Autónomas del Estado español. Desde 2008, se adhiere a Corporación Mutua, primera entidad en el sector de las mutuas de accidentes.

Señora Blasco, usted debe ser una de las directivas más jóvenes del Estado español ¿Cuánto tiempo hace que desempeña este cargo?

Hace diez años que formo parte del Comité de Dirección de Unión de Mutuas. Mi inicio en Unión de Mutuas se remonta a mi época de estudiante, en la que estuve trabajando en recepción. Posteriormente, acabada mi formación universitaria, me incorporé de forma continuada a la entidad, tomando conocimiento en profundidad de las diferentes áreas de servicio y actividad de Unión de Mutuas, y de los requerimientos de nuestros distintos grupos de interés. Elo ha sido fundamental para tener una visión completa de las necesidades de nuestras

empresas mutualistas y de la población laboral protegida, a fin de trabajar en la búsqueda de las mejores soluciones y servicios

¿A qué retos personales, familiares y profesionales ha tenido que enfrentarse desde el puesto que ocupa?

En Unión de Mutuas el principio de igualdad de genero está presente en la toma de decisiones, y en el primer diagnóstico que se hizo por una organización experta en la materia manifestaba que en la Mutua no había ningún motivo de discriminación por razón de sexo, ni tampoco, por supuesto, por raza ni religión. Por tanto en la Mutua no he tenido ninguna dificultad más allá que la de cualquier otro compañero o compañera y que es la conciliación de la vida familiar y laboral. Cierto es que el tiempo que empleo para mi trabajo habitualmente va más allá de lo que seña el horario de trabajo habitual, derivado en gran parte a viajes y desplazamientos. Blo exige organización y priorización de tareas, lo que no resulta siempre fácil, pero sí es posible.

Profesionalmente, la intensidad de los últimos años con el impacto que ha recibido la economía española va a ser dificil de olvidar. La flexibilidad en las organización y la capacidad de adaptación han sido claves, y el trabajo del Comité de Dirección ha sido arduo, sobre todo porque, más allá de mantener, se ha elevado la exigencia de calidad de servicio en la entidad.



Jornada igualdad

24 de abril de 2013



Jornada igualdac

25 de abril de 2013



UNIÓN DE MUTUAS





JUNIÓN DE MUTUAS