

CCOO Federación Servicios



MUTUALIA ya tiene Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres



Para realizar tanto del diagnóstico como Plan de Igualdad, la Comisión ha seguido la metodología de trabajo y el procedimiento para el desarrollo de Planes/Medidas de Igualdad elaborados por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.

El día 7-3-08, se ha firmado el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de MUTUALIA. Este Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades constituida el pasado 10-10-07, con la representación de la Entidad y de los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, respetando la representatividad de cada sindicato. Para realizar tanto del diagnóstico como Plan de Igualdad, la Comisión ha seguido la metodología de trabajo y el procedimiento para el desarrollo de Planes/Medidas de Igualdad elaborados por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.

Esta Comisión de Igualdad ha analizado la situación real de MUTUALIA en esta materia, hasta llegar a un diagnóstico de la situación actual. A la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora, incidiendo en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados. Posteriormente, una vez marcados los objetivos se han establecido una serie de acciones encaminadas a conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de MUTUALIA.

En el diagnóstico realizado se ha incidido expresamente en campos como el Acceso a la empresa, la contratación, la segregación ocupacional, la promoción, la formación, la retribución, y la conciliación de la vida familiar y laboral. Se detallan a continuación algunas de las mejoras más importantes recogidas en cada uno de estos campos:

1. **ACCESO A LA EMPRESA.** Compromiso de unificar los sistemas de selección de personas, incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres,
2. **CONTRATACIÓN.** Compromiso de conseguir la Igualdad entre mujeres y hombres en aquellos supuestos en los que la mujer esté menos representada, introduciendo acciones de discriminación positiva encaminadas a la corrección de la desviación detectada en la contratación de mujeres y hombres en el Grupo I.
3. **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.** Compromiso de hacer una valoración de cada puesto de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, y de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

4. **PROMOCIÓN.** Compromiso de establecer criterios claros y objetivos que faciliten la promoción interna, estableciendo medidas de acción positiva en aquellos grupos/ niveles retributivos en los que las mujeres estén infra-representadas, así como de definir un sistema de itinerarios profesionales (plan de carreras profesionales).
5. **FORMACIÓN.** Compromiso de planificar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupacionales en los que están infra-representadas.
6. **RETRIBUCIÓN.** Compromiso de regulación de una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo las definiciones y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.
7. **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.** En este apartado se han recogido a su vez diferentes mejoras:

Primándose el criterio de FLEXIBILIDAD para adaptar la jornada laboral a las necesidades familiares, siempre y cuando el servicio lo permita. En todo caso, la Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de las solicitudes recibidas, emitiendo periódicamente un informe tras su análisis.

Se incrementa en 3 días el **permiso acumulado por lactancia.**

- **Reducción de Jornada.** Se aumenta de 8 a 10 años, la edad máxima del menor, para poder acogerse a la misma, y además se podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en periodos vacacionales de los y las hijas, o en los periodos necesarios para atención de ascendientes dependientes, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.
- **Excedencias.** Se aumenta de 2 a 3 años la excedencia máxima para atender a personas dependientes.
- **Suspensión del contrato por paternidad/maternidad.** MUTUALIA ampliará a su cargo, en una semana más, el período de suspensión del contrato por paternidad/maternidad 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.
- **Ayudas por natalidad y adopción.** 200 € por nacimiento de descendiente o adopción.
- **Ayuda a la plantilla con descendientes de 0 a 3 años.** Asignación una partida presupuestaria para abonar a las personas con descendientes de 0 a 3 años.

8.-**AGENTE POR LA IGUALDAD.** Se ha creado la figura defensora de la Igualdad (integrante de la Comisión de Igualdad), que participará en aquellas acciones expresadas en el Plan para garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Esta es una buena noticia para los y las trabajadoras de MUTUALIA, porque este Plan de Igualdad es sólo el inicio en el camino hacia la Igualdad que hemos emprendido de forma consensuada, tanto

MUTUALIA ya tiene Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

la Dirección como los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa de MUTUALIA.

Plan de [Igualdad de Oportunidades de Mutualia](#) (PDF 149 Kb)

2019 © CCOO SERVICIOS.