

4.2.2

FLEXIBILIDAD, CONCILIACIÓN Y APOYO FAMILIAR

MUTUA MADRILEÑA CONSIDERA QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE DE LAS PERSONAS.

Por ello cuenta con planes, políticas y medidas concretas que favorecen la conciliación y la flexibilidad. El Plan de Conciliación de Mutua Madrileña se mantiene en continua evolución ya que nuestro objetivo es contar con un sistema ágil y flexible que permita ajustar el conjunto de iniciativas a las necesidades de nuestros profesionales.

EQUIPO DE CONCILIACIÓN FORMADO POR EMPLEADOS

Con el objetivo de promover que los empleados planteen aspectos susceptibles de mejora, en Mutua Madrileña contamos con un equipo de conciliación integrado por personal de diferentes áreas que analiza y propone medidas concretas a los órganos directivos. Toda la plantilla de Mutua Madrileña puede hacer llegar sus ideas a los miembros del equipo a través de una dirección de correo electrónica específica.

Actualmente contamos con diferentes medidas que giran en torno a los siguientes ejes:

CALIDAD EN EL EMPLEO

- **Estabilidad laboral:** 98,4% de contratos indefinidos en Mutua Madrileña (MMA).
- **Beneficios sociales:** se detallan en los siguientes apartados de este capítulo.
- **Salud y bienestar:** atención sanitaria en las instalaciones de la empresa, ayudas por gastos sanitarios y farmacológicos no cubiertos por el seguro médico, subvención de vacunas infantiles, Programa "Cuídate".
- **Movilidad:** Programa Comparte Coche, aparcamiento en el centro de trabajo, cargador vehículos eléctricos.

98,4% DE CONTRATOS INDEFINIDOS



**CALIDAD
DE EMPLEO**



**APOYO
FAMILIAR**



FLEXIBILIDAD

- **Descuentos y ventajas en la contratación de servicios:** agencia de viajes y Autoescuela en el propio centro de trabajo, convenios con entidades (bancos, restaurantes, centros de belleza...)

APOYO A LA FAMILIA

- Ayuda de **6.000€ por nacimiento de hijo o adopción.**
- **Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas,** incrementándose en los casos de parto múltiple en dos semanas por cada hijo.
- **Ampliación del permiso de paternidad** en dos semanas adicionales a lo que marca la Ley.
- **Permiso retribuido durante un año** a madres de trillizos, cuatrillizos o más hijos o bebés que nazcan con algún tipo de discapacidad o enfermedad de especial gravedad.
- **Seguro médico** para cónyuge e hijos menores de 26 años.

- Ayuda para cubrir gastos **por cuidado de ascendientes y descendientes** dependientes.
- **Subvención del 100% del coste de los libros de texto** de hijos que cursen primaria, secundaria y/o bachillerato.
- **Días sin cole:** actividades programadas para los hijos de empleados.
- **Club Mutua+:** espacio de encuentro para los empleados de Mutua y sus familias en torno al deporte y la cultura.

FLEXIBILIDAD

El plan Flexible de Mutua incorpora diversas medidas, entre las que destacan:

- **Soy Móvil:** programa de trabajo a distancia con tres modalidades: 60%, 40% y 20% de trabajo en domicilio. Los profesionales que trabajan en los call center del grupo también pueden acogerse a este programa y trabajar desde sus domicilios.
- **Flexibilidad horaria a la entrada y salida del trabajo** para la totalidad del personal con jornada partida. Esta flexibilidad se amplía a dos horas para las profesionales embarazadas (a partir del 6º mes de embarazo).
- **Vacaciones +:** Hasta 3 días adicionales de vacaciones en función del cumplimiento de un determinado nivel de objetivos y condiciones.

4.2.3

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

GESTIÓN DEL TALENTO Y DEL LIDERAZGO

Nuestros programas de gestión del talento se centran en tres ejes de actuación: identificar y potenciar los distintos tipos de talento dentro de la compañía, formar a los profesionales para que puedan ocupar nuevas posiciones dentro de la organización, y establecer conexiones entre los distintos programas formativos para potenciar el crecimiento de nuestros profesionales.

Los planes de formación se diseñan, revisan y evalúan de forma anual, de acuerdo a la estrategia y objetivos de la compañía. En ese contexto, para el diseño y planificación de las distintas iniciativas se tienen en cuenta las necesidades formativas que el equipo directivo y los propios empleados trasladan a la dirección de Recursos Humanos, a través de los distintos mecanismos establecidos a tal efecto.

INVERSIÓN EN FORMACIÓN

La inversión total en formación ascendió a más de 700.000 euros en 2018, un 16% más que el año anterior. Cerca del 100% de los empleados de Mutua recibió formación durante el año y el 40% forma parte de alguno de nuestros programas de desarrollo. En total se realizaron más de 600 acciones formativas durante el año.

EN 2018 SE ATENDIERON MÁS DE 1.100 SOLICITUDES DE FORMACIÓN

