

**NUESTRA POLÍTICA DE EMPLEO FOMENTA LA CONTRATACIÓN FIJA FRENTE A LA TEMPORAL, BUSCANDO ENTORNOS DE TRABAJO ESTABLES DONDE LOS PROFESIONALES PUEDAN APORTAR LO MEJOR DE SÍ MISMOS**

## POLÍTICA DE EMPLEO (MMA)

**98,4%**  
PERSONAL CON  
CONTRATOS INDEFINIDOS



**12**  
AÑOS DE ANTIGÜEDAD  
MEDIA DE LA PLANTILLA



**2%**  
INTEGRACIÓN LABORAL  
DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD SIN  
MEDIDAS ALTERNATIVAS



**51%**  
DE LA PLANTILLA  
SON MUJERES



**42**  
AÑOS DE EDAD MEDIA DE  
LOS EMPLEADOS



**53%**  
DE LAS PROMOCIONES  
REALIZADAS  
CORRESPONDIERON A  
MUJERES



### 4.2.1

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

MUTUA MADRILEÑA CUENTA CON UNA ESTRATEGIA GLOBAL PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO CUYOS PRINCIPALES OBJETIVOS SON:

- Reforzar el valor de la diversidad como eje para impulsar el crecimiento del grupo.
- Potenciar una cultura abierta, no discriminatoria y flexible en la organización.

- Eliminar las barreras que frenen el desarrollo profesional de las mujeres.
- Aprovechar al máximo el talento.
- Contribuir a sensibilizar a la sociedad en esta materia a través de la difusión de nuestras mejores prácticas y la participación en foros de interés.

En este contexto, Mutua Madrileña cuenta con un Plan de Igualdad desde 2008 cuyo objetivo es garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual o las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Contamos además con un Comité de Igualdad, integrado por empleados de distintas áreas, que controlan y supervisan el cumplimiento del Plan de Igualdad.

Asimismo, cada tres años elaboramos un Plan Integral de Diversidad de Género. El último, que al igual que los anteriores surge del compromiso de la dirección con esta materia, fue lanzado en 2017 para el periodo 2017-2019.

Abarca a todos los niveles y ámbitos de la organización y recoge diferentes medidas y objetivos concretos en torno a varios ámbitos de actuación, con el principal objetivo de garantizar la igualdad de género en todos los niveles de la organización y aumentar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad.

## EJES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

**CULTURA Y  
LIDERAZGO  
EMPRESARIAL**

**IGUALDAD  
RETRIBUTIVA  
(AUSENCIA DE  
BRECHA SALARIAL)**

**SELECCIÓN DE  
PERSONAL**

**FORMACIÓN,  
DESARROLLO  
PROFESIONAL  
Y PROMOCIÓN  
INTERNA**

**CONCILIACIÓN Y  
FLEXIBILIDAD**

**PREVENCIÓN DEL  
ACOSO LABORAL Y/O  
POR RAZÓN DE SEXO**

**VISIBILIDAD**



## MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Los **principales ejes** en torno a los que giran nuestras políticas de igualdad son los siguientes:

- **Cultura y liderazgo empresarial:** potenciamos una cultura corporativa que garantice la igualdad de género. Para ello, contamos con un espacio en la intranet especializado en igualdad de género, donde damos a conocer a nuestros empleados el seguimiento anual del Plan de Igualdad y a través del que realizamos también campañas de sensibilización de forma periódica.

Además, el programa formativo SOY Manager, dirigido a los managers de Mutua, incluye formación en gestión de la conciliación, la igualdad y la diversidad dentro de los equipos de trabajo.

- **Igualdad retributiva:** La política salarial de Mutua Madrileña se basa en criterios objetivos, los cuales garantizan la igualdad salarial entre hombres y mujeres, eliminando así cualquier brecha salarial por motivos de género.
- **Selección de personal:** en Mutua Madrileña valoramos las capacidades, conocimientos y actitudes de las personas sin tener en cuenta la condición de género.

Para asegurar que así sea, el personal de Recursos Humanos participa, junto con las áreas, en todas las entrevistas finales, asegurando la aplicación exclusiva de criterios objetivos en la selección. **En 2018, el 69% de las nuevas incorporaciones a Mutua Madrileña correspondieron a mujeres.**

- **Formación, desarrollo profesional y promoción interna:** Mutua Madrileña cuenta con un programa formativo denominado Liderazgo Femenino cuyo objetivo es apoyar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización, del que ya se han celebrado dos ediciones hasta la fecha. Asimismo, contamos con diferentes políticas y procedimientos que regulan las diferentes vías de promoción interna, lo que garantiza la no discriminación en el proceso.

El **53% de las promociones realizadas** en Mutua Madrileña en 2018 correspondieron a **mujeres**.

En concreto, el 72% de las 36 participantes en el programa formativo de Liderazgo Femenino habían promocionado dentro de la organización a cierre de 2018.

- **Conciliación y flexibilidad:** la compañía facilita el equilibrio de la vida personal y profesional a través de más de 80 medidas concretas que se recogen en nuestro Plan de Conciliación que se describe en las siguientes páginas. Además, contamos con un programa para promover el trabajo flexible denominado SOY Móvil.
- **Prevención del acoso laboral y/o por razón de sexo:** contamos con un procedimiento de actuación en caso de acoso en el que participa una entidad externa. Asimismo, el Código de conducta ética de empleados destaca como prioridad el respeto a la intimidad y la privacidad de todas las personas y el respeto a los derechos humanos, buscando garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación, acoso o comportamiento ofensivo o abusivo.
- **Visibilidad:** mostramos los logros de las profesionales de la organización con entrevistas, foros y encuentros de mentoring con mujeres de otras empresas, entre otras iniciativas.



## IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN

La política salarial de Mutua Madrileña se basa en criterios objetivos que garantizan la equiparación salarial entre hombres y mujeres. En 2018, la compañía ha elaborado un año más el indicador de brecha salarial tomando como referencia el indicador GRI 405-2. Dicho indicador de brecha salarial por categoría profesional ha sido revisado por PwC, de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000 Revisada), en el marco de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

En la siguiente tabla se muestra la relación entre la retribución de las mujeres respecto de los hombres en base 100. Se considera los datos reales de la remuneración percibida en 2018 por los profesionales de cada categoría profesional, sin realizar ningún tipo de ajuste para corregir

el efecto que la antigüedad en el puesto puede tener sobre los salarios. En línea con lo anterior, cabe destacar que las principales diferencias que se aprecian en determinadas categorías tienen su origen en el contexto sectorial del seguro, donde tradicionalmente existía una presencia limitada de mujeres en determinados puestos como Técnico de Siniestros. Se trata, por tanto, de diferencias basadas principalmente en la antigüedad y que por tanto no son indicativas de presencia de brecha salarial.

No obstante, **sin realizar ningún tipo de ajuste por antigüedad, y considerando el conjunto de plantilla de Mutua, la brecha salarial total es del 1,8%(\*).**

**Este resultado permite afirmar que en Mutua no existe en la práctica brecha salarial y que la compañía garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en la retribución de sus profesionales.**

## BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	Mujer	Hombre	Brecha salarial
Gerencia 1	92,0	103,8	11,4%
Gerencia 2	95,0	103,6	8,3%
Gerencia 3	93,8	103,9	9,7%
Técnico Seguros 4	98,0	101,8	3,7%
Técnico Seguros 5	100,0	100,0	-0,1%
Técnico de Siniestros	74,5	105,0	29,1%
Técnico Inversiones 4	102,6	97,8	-4,9%
Técnico Inversiones 5	97,4	102,5	5,0%
Supervisor/coordinación Atención al Cliente	105,7	94,3	-12,1%
Técnico Servicios / Valor Añadido 4	96,8	103,2	6,2%
Técnico Servicios / Valor Añadido 5	98,0	103,7	5,5%
Administrativo / Apoyo Seguros 6	99,2	101,3	2,0%
Administrativo / Apoyo Seguros 7	97,8	103,5	5,5%
Administrativo / Apoyo Inversiones 6	98,2	101,3	3,1%
Administrativo / Apoyo Inversiones 7	109,4	87,4	-25,1%
Administrativo / Apoyo Atención al Cliente	100,5	99,0	-1,4%
Administrativo / Apoyo Servicio Valor añadido 6	100,1	99,5	-0,6%
Administrativo / Apoyo Servicio Valor añadido 7	104,0	93,3	-11,4%
<b>BRECHA SALARIAL GRUPO MUTUA</b>			<b>1,8%</b>

**LA BRECHA SALARIAL PARA EL CONJUNTO DE LA PLANTILLA ES DEL 1,8%**

**ESTE DATO PERMITE AFIRMAR QUE MUTUA GARANTIZA LA IGUALDAD EN LOS SALARIOS**

La tabla muestra la relación entre la retribución de las mujeres respecto a los hombres en base 100 desglosada por categoría profesional (incluyendo retribución fija y variable).

Los valores negativos implican una mayor retribución de la mujer y viceversa. Se toman como referencia datos reales, sin realizar ajuste alguno para corregir posibles diferencias derivadas de la antigüedad.

(\* ) 1,8% es el promedio de la relación entre el salario medio de las mujeres respecto a los hombres de los distintos colectivos profesionales que se detalla en la tabla anterior. Incluye tanto la matriz Mutua Madrileña (MMA) como el resto de sociedades del grupo con una participación del 100%.

## RECONOCIMIENTOS Y ACUERDOS CON ENTIDADES

Mutua Madrileña mantiene acuerdos con distintas entidades que comparten su compromiso con la gestión de la diversidad. Asimismo, hemos obtenido diferentes reconocimientos por nuestra labor en esta materia y por nuestra gestión de personas. Entre ellos destacan los siguientes:

- **Empresa Familiarmente Responsable desde hace más de 10 años, con la máxima calificación "Excelente A+"**. La última auditoría de certificación se superó en enero de 2019.
- **Distintivo de Igualdad** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desde 2011.
- **Acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad** para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección desde 2014.
- **Adhesión al convenio "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desde 2015, para promover la colaboración público-privada en el desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación ante situaciones de maltrato.
- **Distintivo "Compromiso Integra 2015"** por nuestro apoyo a la inserción laboral de colectivos en exclusión.
- **Cátedra desarrollada en colaboración con la Universidad CEU San Pablo** que incluye una línea de investigación sobre "Liderazgo Femenino".
- **12ª posición en el ranking Merco Talento** que reconoce a las mejores empresas para trabajar de nuestro país.

- **Premio "el Economista"** por sus políticas a favor de la Igualdad.
- **Premio Expansión y Empleo** a la Innovación en Recursos Humanos por el proyecto "Escuela Mutua" y su labor de integración laboral de mujeres maltratadas.
- **Premio Alares** por nuestro apoyo a la familia y a la conciliación a través de nuestro plan **Armonía** de Conciliación.
- Premio **Talent Mobility** a nuestro programa de **Liderazgo Femenino** concedido por la consultora Lee Hecht Harrison, especializada en Recursos Humanos.
- Reconocimiento a nuestro programa de **Liderazgo Femenino**, dentro de la categoría de mejor práctica de Mentoring Cruzado, concedido por la **Red de Mentoring de España**.

## INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Mutua Madrileña estamos comprometidos con la integración de personas con discapacidad y por ello, además de cumplir con las exigencias legales en esta materia, contamos con políticas específicas a través de las cuales articulamos este compromiso.

## INTEGRACIÓN LABORAL

El 2% de la plantilla de Mutua Madrileña estaba formada por profesionales con algún tipo de discapacidad al cierre de 2018.



Comunidad de Madrid

EN 2018, MUTUA RECIBIÓ EL RECONOCIMIENTO DE LA COMUNIDAD DE MADRID A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

## OTRAS MEDIDAS DE APOYO

De forma adicional, realizamos acciones de sensibilización con empleados y familiares e implantamos medidas para apoyar la mejora su calidad de vida:

- **Actividades de voluntariado dirigidas a empleados y sus familiares:** uno de los colectivos a los que nuestro programa de voluntariado presta especial atención son las personas con algún tipo de discapacidad (tanto física, psíquica como sensorial). En este sentido, colaboramos con entidades como la Fundación Síndrome de Down Madrid o la Fundación Deporte y Desafío.
- **Divulgación interna de las actividades realizadas a través de la intranet:** difundimos internamente todas las iniciativas que desarrollamos en esta materia ya que consideramos que conocer y profundizar en las diferentes realidades sociales contribuye a favorecer la integración.
- Ofrecemos **ayudas económicas a los empleados con familiares con algún tipo de discapacidad** para realizar adaptaciones en su vivienda que les permitan mejorar su accesibilidad.

Al margen de lo anterior, **a través de la Fundación Mutua Madrileña** realizamos diversas iniciativas para favorecer la integración de personas con discapacidad:

- **Acuerdo con la entidad Plena Inclusión**, la mayor organización española de personas con discapacidad intelectual, con el fin de poner en marcha acciones para promover el desarrollo, la participación y la integración de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.
- **Colaboración con la Fundación Síndrome de Down Madrid** mediante la concesión de becas a hijos de mutualistas matriculados en el Proyecto Demos. En 2018 se concedieron más de 35 becas de estas características.



# efr

**MUTUA ESTÁ  
CERTIFICADA COMO  
EMPRESA FAMILIARMENTE  
RESPONSABLE (EFR)  
CON LA CALIFICACIÓN DE  
EXCELENTE, LA MÁXIMA  
POSIBLE**