

---

## 4.2.5 Entorno laboral

---



Fomentamos un diálogo permanente con los empleados a través de distintas iniciativas y canales. Entre ellos destacan los siguientes:

- **Encuentro Anual de Empleados:** permite compartir con los empleados, de mano del presidente y de los primeros ejecutivos de la compañía, los objetivos y las principales líneas de actuación del año.
- **MM Connect:** la *app* de los empleados facilita las gestiones más habituales de los empleados como consultar la nómina, solicitar certificados *online* y otras funcionalidades clave.
- **Intranet:** accesible para el 100% de los empleados, representa una vía de comunicación interactiva en la que los empleados, además de poder consultar las noticias y novedades de la compañía, pueden realizar *online* sus principales gestiones y hacer llegar sus comentarios o sugerencias a la compañía.
- **Revista interna Entrenosotros:** un boletín *online* con noticias y reportajes que reciben el 100% de los empleados y que sirve para dar a conocer las novedades y profundizar en los avances de la compañía, así como para fomentar el conocimiento y la colaboración entre las distintas áreas.
- **Canal Mutua:** un canal interno en el que se difunden vídeos con contenidos de interés para los empleados.
- **Encuesta de Compromiso:** se realiza cada dos años con el objetivo de conocer la valoración de los empleados sobre los aspectos más destacados relacionados con la compañía y la gestión de personas. Los resultados de la encuesta se difunden, punto por punto, a todos los empleados. A partir de ellos se establecen programas específicos de mejora a todos los niveles.

74



## Orgullo de pertenencia y compromiso con la compañía

---

El 85% de la plantilla participó en la última encuesta de Compromiso realizada en 2019. Los resultados de la encuesta, que se realiza cada dos años, se difunden a todos los empleados. A partir de ellos se establecen programas específicos de mejora a todos los niveles. La valoración global por parte de los empleados en los distintos aspectos fue, una edición más, muy positiva, destacando sobre el *benchmark* de referencia.

- PERCEPCIÓN GLOBAL DE LA COMPAÑÍA
- COMUNICACIÓN
- COMPROMISO
- CONCILIACIÓN E IGUALDAD
- MI RESPONSABLE INMEDIATO
- COLABORACIÓN TRANSVERSAL
- EVALUACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
- APOYO ORGANIZATIVO

# Trabajo en equipo y compromiso social

## ACTIVIDADES DE TEAM BUILDING

A través del ClubMutua +, un club *online* al que pueden suscribirse el 100% de nuestros empleados, organizamos actividades deportivas, sociales y hacemos partícipes a nuestros profesionales de distintos eventos que organizamos en colaboración con la Fundación Mutua Madrileña.

Asimismo, los propios empleados también pueden proponer actividades a través del portal a las que se suscriban otros compañeros. El objetivo es fomentar el conocimiento y la cohesión entre los empleados, en un ambiente distinto al laboral. Así realizamos carreras, competiciones de pádel, sorteo de entradas para los eventos deportivos patrocinados por la compañía, actividades culturales e infantiles y un homenaje muy especial para las personas que se jubilan cada año.

Por otro lado, los empleados pueden participar en las distintas actividades culturales que la Fundación Mutua Madrileña celebra de forma periódica en el auditorio de nuestra sede de Castellana 33 como conciertos, conferencias y charlas divulgativas.

## VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El programa de voluntariado de Mutua Madrileña, que está abierto al 100% de los empleados, es una de las vías a través de las que canalizamos el compromiso social de nuestros profesionales. Se trata de una iniciativa que cuenta con la participación y el respaldo de la alta dirección y de todos los empleados. Más del 17% de la plantilla participó en proyectos de voluntariado en 2019. Una cifra que crece año a año.

MUTUAMADRILEÑA

# Voluntari@s

Juntos  
hacemos más



## #ElLugarQue TeMereces

Bajo este *hashtag* y siempre centrados en las personas, Mutua da a conocer, a través de LinkedIn e Instagram principalmente, algunas de las ventajas y aspectos de nuestras políticas de recursos humanos. Una vía que nos permite conectar con perfiles que puedan estar interesados en entrar a formar parte de nuestro grupo.

En 2019 realizamos más de 140 publicaciones en estas redes.

# Salud, seguridad y bienestar en el trabajo

## PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR CORPORATIVO

Contamos con un Programa de Salud y Bienestar Corporativo denominado "CUIDATE" a través del cual se promueve la actividad física y se ofrece a los empleados herramientas para el cuidado de la salud.

- 96 empleados participaron en el programa de actividad física en gimnasios y 26 más lo hicieron en el de actividad física personalizada, diseñado para disminuir el riesgo cardiovascular en personas de mayor riesgo.
- Se desarrollaron 350 sesiones de bienestar psicosocial y 107 de bienestar físico y reeducación postural, específicas para el personal de gestión telefónica. El servicio de rehabilitación y fisioterapia, disponible en el propio centro de trabajo, realizó 1.670 asistencias en 2019.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Durante 2019, hemos revisado el conjunto de iniciativas con las que ya contábamos y hemos trabajado en el diseño de posibles nuevas medidas con el objetivo de adaptar nuestro sistema de gestión de la seguridad y la salud al estándar ISO 45001:2018.

76

Todo ello, manteniendo el nivel de actividad para el cuidado de la salud y prevención de riesgos laborales de años anteriores. Entre los principales indicadores de 2019 destacan:

- Desarrollo de actividades de vigilancia de la salud y asistencia médica: en 2019 se llevaron a cabo 1.236 reconocimientos médicos y 1.332 consultas de asistencia sanitaria a empleados.
- Formación e información a empleados sobre los potenciales riesgos específicos de sus puestos de trabajo: en 2019 asistieron a los cursos 864 trabajadores y se impartieron más de 1.412 horas de formación.
- Gestión de los planes de autoprotección y emergencias en todos los edificios propiedad de Mutua Madrileña: se coordinaron las actuaciones con los arrendatarios de cada edificio y se realizaron las correspondientes inspecciones de la Administración en los edificios en altura. Asimismo, se impartieron 377 horas formativas a más de 160 personas externas implicadas en la gestión de emergencias de cada edificio.
- Coordinación de actividades empresariales desarrolladas en edificios propiedad de Mutua Madrileña.

**Estamos adaptando nuestro Sistema de Seguridad y Salud Laboral al estándar ISO 45001:2018**



## Respeto a los derechos de los trabajadores

En Mutua Madrileña estamos comprometidos con el cumplimiento de los Principios Fundamentales de Derecho en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los derechos laborales de los empleados, siendo el Estatuto General de los Trabajadores el marco que regula estas relaciones en España.

Asimismo, estamos comprometidos con la prevención de la vulneración de los derechos humanos, tal y como queda recogido en nuestro Código de Conducta Ética para empleados, que todos los profesionales están obligados a conocer y respetar.

### REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

La compañía mantiene una línea de máximo respeto a los derechos de los trabajadores en materia de negociación colectiva. Promovemos y respetamos los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva y disponemos de mecanismos de diálogo permanente con la representación de los trabajadores, a quien la compañía reconoce como un grupo de interés fundamental.

El 100% de los trabajadores de Mutua Madrileña y el resto de las sociedades que componen nuestro grupo empresarial están amparados bajo el convenio colectivo aplicable en función de su actividad. La dirección de la empresa se reúne de forma periódica con los representantes de los trabajadores para dialogar, recibir sugerencias y negociar asuntos de interés para sus empleados, suministrándoles, asimismo, información relevante sobre aspectos tales como las condiciones de trabajo, objetivos estratégicos, resultados financieros y resultados de satisfacción de empleados, entre otros. Por otra parte, la empresa facilita a los representantes la comunicación y el diálogo con los empleados de Mutua Madrileña a través de distintos medios.

### CÓDIGO ÉTICO DE EMPLEADOS

Con la finalidad de mitigar riesgos y prevenir violaciones en materia de derechos humanos, cualquier empleado que tuviera sospechas o conocimiento de algún hecho que vulnera los derechos humanos o cualquiera de las obligaciones contenidas en el Código de Conducta Ética de empleados, tiene la obligación de comunicarlo a través del Canal de Denuncias habilitado al efecto, cuyo procedimiento se encuentra a disposición de todos los empleados en la intranet.

El Canal de Denuncias es de carácter confidencial y sirve para detectar, y en su caso solucionar un potencial incumplimiento de la ley o la vulneración de alguna de las obligaciones contenidas en el Código de Conducta Ética de empleados.

## 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 2019.

### SENSIBILIZACIÓN Y OTRAS MEDIDAS DE APOYO

De forma adicional, realizamos acciones de sensibilización con empleados y familiares e implantamos medidas para apoyar la mejora de 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 en 2019 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 2019 se concedieron 41 becas de estas características.

