



## 4.2.6 ENTORNO LABORAL

### COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación con empleados cobró, si cabe, una mayor importancia en 2020 debido a la situación excepcional que vivimos durante el año. El principal objetivo en este ámbito se centró en generar confianza, informar y motivar al conjunto de la plantilla, al tiempo que contribuíamos a garantizar la continuidad de nuestros negocios y actividades.

Nuestras líneas de actuación en materia de comunicación interna se centraron en:

- Informar sobre todas las medidas puestas en marcha para cuidar de la salud de los empleados.
- Sensibilizar sobre la importancia de seguir todas las pautas en materia de prevención y seguridad laboral.
- Informar a los equipos sobre la evolución de la compañía y todas las medidas desarrolladas en el ámbito de nuestros negocios.
- Motivar a los profesionales y mantener al equipo Mutua cohesionado en este escenario tan complejo, poniendo especial foco en reconocer los esfuerzos realizados.

## EJES DE ACTUACIÓN



COMUNICACIÓN  
INTERNA



TRABAJO EN  
EQUIPO Y  
COMPROMISO  
SOCIAL



SALUD,  
SEGURIDAD Y  
BIENESTAR EN  
EL TRABAJO



RESPECTO DE  
LOS DERECHOS  
DE LOS  
TRABAJADORES



INCLUSIÓN DE  
PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD

***EN 2020, LAS  
ACTIVIDADES  
DIGITALES QUE SE  
DESARROLLARON  
PERMITIERON SEGUIR  
CANALIZANDO LA  
VOLUNTAD DE AYUDAR  
DE LOS EMPLEADOS***

- Apoyar a las familias, proponiendo actividades y sugerencias para abordar mejor el periodo de confinamiento en los hogares.
- Reforzar, aún más, el orgullo de pertenencia, haciendo partícipes a los empleados de cómo Mutua se ha volcado en ayudar a los colectivos más afectados por esta crisis sanitaria, como parte de su compromiso social.

En este contexto, además de desarrollar iniciativas ad hoc, nos apoyamos en nuestros habituales canales de comunicación interna para llegar al máximo de profesionales. Entre ellos destacan los siguientes:

- **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 “YouTube” interno en el que se difunden vídeos con contenidos de interés para los empleados.



## SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

### PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR CORPORATIVO

La compañía cuenta con un Programa de Salud y Bienestar Corporativo denominado “Cúdate” a través del cual se promueve la actividad física y se ofrece a los empleados herramientas para el cuidado de la salud.

Esto incluye descuentos para gimnasios, programas de actividad física personalizada para disminuir el riesgo cardiovascular en personas de mayor riesgo y sesiones de bienestar psicosocial y de bienestar físico y reeducación postural para el personal de gestión telefónica, entre otros.

Durante el año, debido a la situación de teletrabajo y medidas de distanciamiento social implantadas, dichas actividades se vieron reducidas, si bien se retomarán una vez se den las condiciones.

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En 2020, la actividad en el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales estuvo marcada por la gestión del impacto de la pandemia en la compañía, con el objetivo de proteger la salud y minimizar riesgos para nuestros empleados, clientes y el conjunto de públicos con los que colaboramos.

Para ello se puso en marcha un Plan de Acción, cuyas principales iniciativas aparecen enumeradas al inicio de este capítulo. Asimismo, se impartieron más de 1.340 horas de formación a más de 860 empleados sobre los potenciales riesgos específicos de sus puestos de trabajo.

Durante el año, superamos también la auditoría de AENOR realizada a nuestro sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, que nos ha permitido lograr la Certificación ISO 45001:2018, la más exigente a nivel internacional. Un reconocimiento que refleja el firme compromiso de la compañía en este ámbito y que se ha logrado en un año de especial actividad en este campo.

Al margen de lo anterior, se siguieron desarrollando otras actividades habituales como la gestión de los planes de autoprotección y emergencias en todos los edificios propiedad de Mutua Madrileña. Así, 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 cerca de once sesiones formativas a más de 110 personas externas implicadas en la gestión de emergencias de cada edificio y se coordinaron las actividades empresariales desarrolladas en edificios propiedad de Mutua Madrileña.

## RESPETO DE 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 LOS 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 vulnere 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.



## TRABAJO EN EQUIPO Y COMPROMISO SOCIAL

### 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. En 2020, se desarrollaron actividades digitales que permitieron seguir canalizando la voluntad de ayudar de los empleados.

### 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. 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.

Debido a las medidas de distanciamiento social, en 2020 no se pudieron realizar actividades presenciales a partir del segundo trimestre del año, si bien se desarrollaron iniciativas digitales para seguir manteniendo motivado y cohesionado al equipo.



# SENSIBILIZACIÓN Y OTRAS MEDIDAS DE APOYO



AYUDAS ECONÓMICAS A LOS EMPLEADOS CON FAMILIARES CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD



ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO DIRIGIDAS A EMPLEADOS Y SUS FAMILIARES



COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN MADRID



DIVULGACIÓN INTERNA DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS A TRAVÉS DE LA INTRANET

## 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 2020.

### SENSIBILIZACIÓN Y OTRAS MEDIDAS DE APOYO

- **Ayudas económicas** a los empleados con **familiares con algún tipo de discapacidad** para realizar adaptaciones en su vivienda que les permitan mejorar su accesibilidad.
- **Actividades de voluntariado dirigidas a empleados y sus familiares:** uno de los colectivos a los que nuestro programa de voluntariado presta especial atención es el de las personas con algún tipo de discapacidad (tanto física, psíquica como sensorial). Colaboramos con entidades como la Fundación Síndrome de Down Madrid o la Fundación Deporte y Desafío.
- **Colaboración con la Fundación Síndrome de Down Madrid** mediante la concesión de becas a hijos de mutualistas matriculados en el Proyecto Demos.
- **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.