



Cuidamos de nuestra cultura

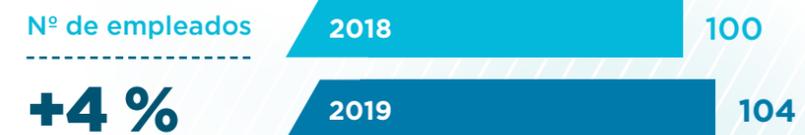
La Mutualidad de la Abogacía es consciente de que, en un contexto social y empresarial que se transforma a gran velocidad, el éxito de la entidad depende, en gran medida, de sus profesionales. Ellos son un motor del cambio clave.

ODS prioritarios

La estrategia de Personas desarrollada por la Mutualidad de la Abogacía está fuertemente vinculada a sus ODS prioritarios.



El talento de la Mutualidad en cifras



Las personas son, sin duda, el motor del cambio en la Mutualidad de la Abogacía.



Distribución de los empleados por edad, sexo y clasificación profesional

Franjas de edad	Directivos			Mandos medios			Técnicos			Comerciales			Administrativos		
	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0	2	4	6	0	0	0	0	1	1
De 30 a 39 años	0	0	0	2	3	5	6	12	18	3	6	9	0	1	1
De 40 a 44 años	1	2	3	1	0	1	2	10	12	3	2	5	0	1	1
De 45 a 49 años	3	1	4	3	2	5	4	3	7	1	3	4	0	1	1
De 50 a 54 años	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	2	2	0	0	0
De 55 a 59 años	1	0	1	1	0	1	0	2	2	0	2	2	0	0	0
De 60 a 64 años	0	1	1	0	0	0	5	3	8	0	0	0	1	0	1
65 años y más	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
TOTALES	6	4	10	7	5	12	20	34	54	7	16	23	1	4	5



43 años
edad media



10,5 %
rotación



9,9 años
antigüedad media

Gestión de Personas: impulsando la cultura del compromiso

La Mutualidad ha desarrollado una estrategia de Personas basada en tres ejes principales: talento y liderazgo, salud y bienestar, y compromiso y resultados. Así, la compañía quiere impulsar el cambio cultural sin renunciar a sus valores esenciales, la orientación a resultados, el desarrollo de nuevas competencias o los entornos de trabajo saludables, multigeneracionales y colaborativos.

La Mutualidad de la Abogacía destaca por la calidad en el empleo, con el 100 % de los contratos indefinidos.

Además, la Mutualidad de la Abogacía fomenta dentro de la organización una cultura inclusiva que le permita contar con diferentes talentos, generaciones, conocimientos y formas de entender la realidad, como garantía de éxito en un entorno cambiante y retador. Para conseguirlo, promueve la diversidad y vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



El valor del talento

El valor del bienestar

El valor del compromiso

El valor del talento

“SUMAS Mutualidad”

En 2019, la organización ha seguido avanzando en su estrategia de atracción y motivación del talento. Destaca el proyecto de *onboarding* “SUMAS Mutualidad”, que tiene el objetivo de hacer más fácil y ágil la integración del empleado. Las personas que se incorporan a la compañía reciben un *welcome pack*, un exhaustivo programa formativo, así como *mentoring* por parte de otro empleado y un *feedback* constructivo de su responsable a los tres meses de la incorporación.

Formación

La Mutualidad entiende que la formación es una herramienta estratégica para que sus profesionales adquieran nuevas competencias que les permitan enfrentarse con éxito a los retos de esta era.

El plan de formación de la Mutualidad contiene itinerarios formativos individuales y grupales. En este sentido, la identificación de necesidades formativas se lleva a cabo por los directores y responsables, y se basa en las demandas de los propios empleados. Además, si un profesional desea formarse en alguna materia concreta por cuenta propia, puede solicitar, a través de la política de formación, una ayuda económica.

En 2019



90
acciones formativas realizadas.

+ 8.000
horas de formación.

80 h
de formación anuales por empleado.

Empleados formados en 2019 por grupo profesional

	♂	♀	Total
Alta dirección	2	0	2
Dirección	10	8	18
Mandos medios y técnicos	25	51	76
Administrativos	1	5	6
TOTALES	38	64	102

Programa de Liderazgo

En 2019, la Mutualidad ha continuado trabajando en una cultura de liderazgo que se sustente en la confianza, el desarrollo de las personas y la orientación a resultados.

Se ha realizado una encuesta a los empleados que ha permitido conocer la cultura de liderazgo de la Mutualidad, así como la deseada por el equipo humano de la empresa. Con estos resultados, el equipo de líderes ha participado en un programa formativo para definir el modelo de liderazgo propio de la Mutualidad en el que se continuará profundizando a lo largo de 2020.

Talento joven

Con el objetivo de apoyar y acercar el sector asegurador a las generaciones más jóvenes, la Mutualidad de la Abogacía cuenta con varios proyectos en este ámbito. Destaca JTP (*Junior Talent Program*), una iniciativa de desarrollo profesional dirigida a perfiles *junior* que finalizan sus estudios de postgrado y disponen de experiencia profesional limitada. Asimismo, en 2019 se ha organizado #IgnitionByMA, un *BootCamp* en el que casi 60 jóvenes talentos jurídicos tuvieron que dar respuesta a un reto del negocio asegurador trabajando con metodología *Design Thinking*.

Grupos de innovación

La Mutualidad de la Abogacía impulsa los grupos de trabajo transversales con el objetivo de mejorar diferentes aspectos de la compañía y del servicio al mutualista.

En 2019 se ha contado con grupos de innovación e investigación como G5, para acercar la compañía a los jóvenes talentos de la abogacía; *Task Force*, para desarrollar la imagen de marca del Plan Estratégico ADN 18/22, o el grupo de trabajo de innovación financiera que busca impulsar inversiones que aporten valor y den respuesta a los nuevos retos socioeconómicos.

El valor del bienestar

La Mutualidad de la Abogacía fomenta un entorno de trabajo saludable, de bienestar y de felicidad, donde los empleados se sientan cuidados y encuentren mucho más que un lugar para trabajar.

Dentro de este eje de actuación, destaca el programa de empresa saludable “Suma Salud, Suma Bienestar”. Bajo el *hashtag* #HoraDeCuidarte, se está trabajando en la definición de un programa de salud integral que contemplará acciones como actividad física, *coaching* sobre hábitos saludables, fruta gratuita, *corner* con comida saludable o mejora de los espacios de trabajo, entre otras.

La Mutualidad cuenta con una serie de beneficios sociales entre los que destacan *tickets* comida, plan de pensiones o seguro de vida, entre muchos otros. También pone a disposición de los empleados una política de retribución flexible, con el 75 % de la plantilla adherida en 2019, con la que es posible obtener un beneficio fiscal a través de la contratación de diferentes servicios.

FlexiWork

La Mutualidad de la Abogacía fomenta el equilibrio entre la vida personal y profesional de sus profesionales, y vela por el derecho a la desconexión laboral.

En este sentido, ofrece flexibilidad en la entrada y salida, así como jornada intensiva durante el periodo estival, la primera semana de septiembre, la primera semana de enero y la Semana Santa. Además, los empleados pueden atender a sus diferentes necesidades personales en cualquier momento del año gracias a un sistema de control de jornada flexible. En el año 2019 también se ha disfrutado de un día adicional de vacaciones y de una jornada de libre disposición.

En lo que respecta a medidas de conciliación, destaca la ampliación retribuida de 8 semanas del periodo de permiso por maternidad. Adicionalmente, las madres disfrutan de 12 meses adicionales de reducción de jornada laboral sin ajuste salarial y reciben hasta 500 euros mensuales en concepto de guardería. También disponen de un espacio habilitado para el periodo de lactancia.

La Mutualidad entiende que la formación es una herramienta estratégica para enfrentarse con éxito a los retos de esta era.



Prevención de riesgos laborales

En materia de prevención de riesgos laborales, la Mutualidad trabaja continuamente para minimizar aquellos riesgos relacionados con su actividad laboral; principalmente los derivados de la utilización de pantallas y el entorno (golpes, caídas, etc.). Con el objetivo de seguir avanzando en este aspecto, en 2019 se han identificado los delegados de prevención que formarán el Comité de Seguridad y Salud que se activará en 2020.

Además, anualmente se gestionan reconocimientos médicos ampliados para todos los empleados que lo deseen.

Gracias a todo ello, en 2019 la tasa de siniestralidad ha sido prácticamente nula (menos del 1%) y únicamente relacionada con desplazamientos *in itinere*.

El valor del compromiso

La Mutualidad de la Abogacía es consciente de que sus empleados son un motor clave para lograr los objetivos del negocio. Por ello, apuesta por una estrategia en la que cada profesional conoce el valor de su aportación al éxito de la compañía y se siente verdadero protagonista de los logros de la organización.

Para impulsar el compromiso y construir una visión común, la Mutualidad también entiende que es esencial el diálogo con los empleados. Por ello, mantiene un contacto permanente y directo con ellos, escuchando sus opiniones y solicitando su participación a través de distintos canales.

Asimismo, la compañía respeta los derechos de los trabajadores en materia sindical y de negociación colectiva. Los empleados cuentan con una representación legal en forma de Comité de Empresa con la que se mantiene una relación fluida y que acuerda con la Dirección aspectos como el calendario laboral, las vacaciones, el sistema de clasificación profesional, ciertos aspectos de las condiciones retributivas del colectivo y la definición del sistema de previsión social. Todos estos pactos se recogen en el convenio colectivo, cuya vigencia se extiende hasta 2025 y que mejora en cuestiones relevantes lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de salud y seguridad en el trabajo. En materia de convenio colectivo, que cubre al 100 % de la plantilla, destacan las mejoras en materia de salud.

Cada persona conoce el valor que su talento aporta en el éxito de la Mutualidad, sintiéndose protagonista de los logros conseguidos.