

3.2. Equipo humano

Las personas son el principal activo de la compañía. Son las que consiguen, con su esfuerzo, talento y compromiso, alcanzar todos los retos y objetivos estratégicos. Mutualidad de la Abogacía es consciente de la necesidad de abordar una **gestión del talento responsable y sostenible, a través de una relación cercana y humana**. La proximidad y la transparencia en las relaciones ha generado, a lo largo de los años, un ambiente de confianza que hoy en día ya forma parte del ADN de la entidad y es uno de sus principales distintivos.

El año 2022 ha supuesto un punto de inflexión para la Mutualidad, principalmente por dos motivos. Por una parte, la situación generada por la pandemia del covid-19 ha **acelerado el aprendizaje en cuanto a la incorporación de nuevas formas de trabajo, una mayor flexibilidad y, ante todo, una mayor necesidad de garantizar el bienestar de los/las empleados/as**. Por otra parte, este año se ha cumplido un nuevo hito en la aseguradora, ya que ha finalizado

el **Plan Estratégico** que comenzó en 2018 y que, a lo largo de estos años, ha impulsado un **importante avance en la transformación cultural de la compañía**, evolucionando hacia una organización más orientada a objetivos y un modelo de trabajo flexible y de bienestar propio. Y todo ello, siendo capaces de generar más empleo y de calidad.

Paralelamente, la Mutualidad ha diseñado la **nueva estrategia que ha de guiar sus pasos entre los años 2023 y 2027**. Un plan basado en una reflexión sobre los logros conseguidos para seguir avanzando y contribuyendo al crecimiento de la compañía desde el Área de Personas.

Gracias a su **apuesta por la gestión responsable de personas**, Mutualidad de la Abogacía volvió a ser reconocida, en 2022, como una de las **100 mejores empresas para trabajar en España, según el ranking de Actualidad Económica**. Así, logró una mejora de 9 puestos en esta clasificación con respecto a 2021, lo que la sitúa en la posición 79.



3.2.1. Formación y desarrollo

La Mutualidad entiende la formación y el aprendizaje como una herramienta estratégica básica para ayudar a los/as empleados/as a mejorar y acelerar el proceso de transformación que vive la aseguradora. Su objetivo es **impulsar el talento interno de la organización**, de manera que las personas puedan desempeñar con éxito sus funciones, alcanzar sus objetivos y desarrollarse profesionalmente para abordar nuevos retos, aportando valor y contribuyendo al éxito de la compañía y también a una sociedad mejor. Para lograrlo, la entidad pone al servicio de las personas un gran número de herramientas, programas y cursos a los que pueden acceder para una mejora continua de sus capacidades.

CRECES Mutualidad es un programa de movilidad interno cuya finalidad es **generar oportunidades de carrera dentro de la entidad**, consiguiendo un balance adecuado entre la promoción interna y la atracción del talento externa. Las posiciones y los requisitos se publican internamente para todos los/as empleados/as, a través de la intranet, antes de iniciar la búsqueda externa.

El programa se complementa con un plan de formación destinado a **impulsar el desarrollo del equipo humano** desde la proactividad y la responsabilidad individual. Este programa, denominado

Sumas Talento, permite a las personas seleccionar libremente sus itinerarios formativos, convirtiéndolas así en protagonistas de su propio desarrollo (*accountability*) y fomentando la necesidad del aprendizaje continuo (*lifelong learning*).

Por otra parte, la compañía pone a disposición de sus profesionales un amplio **catálogo de cursos, creado en colaboración con centros de formación de referencia**. Todo el equipo humano tiene acceso a ODILO, un ecosistema de formación ilimitado para crear experiencias de aprendizaje personalizadas sobre temáticas muy diversas y de gran actualidad.

El **ámbito digital** es una prioridad estratégica también. Por esta razón, en 2022 la compañía facilitó el acceso de la plantilla a **dos acciones formativas para adquirir experiencia digital** en seguros y *big data*. Asimismo, se promovió la adquisición de *soft skills* a través de cursos de priorización y comunicación efectiva.

Todos los/las empleados/as, así como las nuevas incorporaciones, deben realizar el **curso Experto Senior**, cuyo objetivo es capacitar y sensibilizar sobre planificación financiera, estereotipos o las formas óptimas de dirigirse y relacionarse con el colectivo senior.



39 MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

Además, durante 2022, se puso en marcha un programa formativo para apoyar el **modelo de trabajo híbrido**, derivado de la puesta en marcha del teletrabajo con el **Plan Flex**. El programa formativo ha trabajado tres áreas cruciales para asegurar el éxito de las nuevas formas de trabajo y convertirlo en una herramienta de productividad: el uso de nuevas herramientas digitales en entorno híbrido, la educación para una conexión digital saludable y el desarrollo de habilidades para los responsables de equipos.

La Mutualidad cuenta con el programa de *onboarding* **Sumas Mutualidad** que tiene el objetivo de hacer más fácil y enriquecedora la integración de nuevos empleados/as mediante un formato experiencial que une información del negocio, vivencia de los valores de Mutualidad de la Abogacía y reflexión sobre la contribución individual al propósito de la entidad.

En 2022, para estimular la innovación sostenible y el intraemprendimiento en la organización, la compañía organizó el primer Mutuatón en el que participaron casi 40 personas; entre ellas, 24 empleados/as. Durante 2 jornadas, los participantes, divididos en 8 equipos, tuvieron que dar respuesta a 2 retos: **cómo aportar valor a los incipientes y futuros talentos jurídicos y cómo responder a los retos de la nueva longevidad para mejorar la calidad de vida de las personas mayores**. Los empleados/as de los equipos ganadores han participado en un programa de 12 semanas sobre metodologías para la innovación, acompañados por *coachs* especializados.

En 2022, el 100% de la plantilla recibió evaluación del desempeño.



	2022	2021
% de personas que han recibido formación.	100%	100%
Nº de horas de formación.	6.205	7.884
Media de horas de formación al año por empleado/a.	38,8	58

La diferencia de datos entre 2021 y 2022 corresponde a que se han realizado acciones formativas en formato más intensivo y se han repartido las horas formativas en más empleados. En 2021, se hicieron formaciones más especializadas con mayor número de horas por necesidades de la organización.

3.2.2. Salud y bienestar

Mutualidad de la Abogacía fomenta la creación de un entorno de trabajo seguro, tanto a través de lugares de trabajo que se adecúen a las personas como mediante la formación y divulgación de hábitos de vida saludables entre su equipo humano.

El programa de salud integral **Suma Salud, Suma Bienestar** es un claro reflejo de esta vocación. Basado en la doctrina de la psicología positiva, y en particular en el modelo PERMA+V, considera el bienestar de las personas una cuestión estratégica para lograr el desarrollo y el crecimiento, tanto a nivel organizacional como personal.

EL MODELO PERMA+V

P - Positive emotions.
POSITIVIDAD

E - Engagement.
COMPROMISO

R - Relations.
RELACIONES

M - Meaning.
SIGNIFICADO

A - Accomplishment.
LOGRO

+ V - Vitality.
VITALIDAD



Además de los recursos formativos habituales que permiten el acceso a programas e información sobre salud y bienestar a través de la intranet corporativa, este año se han promovido acciones formativas con foco en la desconexión digital y una buena gestión corporal.

En este sentido, en 2022, y con motivo de la implantación del nuevo modelo de trabajo flexible de la compañía, se lanzó el **programa #Sumas Plan Flex con Bienestar** para crear una

cultura responsable de teletrabajo, acompañando a la persona en el proceso de adaptación. La formación se ha centrado en lograr entornos de trabajo híbridos seguros y saludables a través de una desconexión digital de calidad.

Adicionalmente, para fomentar y sensibilizar sobre hábitos de vida saludable, Mutualidad de la Abogacía participó en la **Carrera de las Empresas 2022** y convocó de nuevo el concurso de felicitaciones navideñas dirigido a hijos e hijas de mutualistas, una iniciativa

en la que los/las empleados/as de la Mutualidad ejercen como jurado. En esta ocasión, la temática del dibujo fue “Navidad con Salud y Bienestar”, en base al número 3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El 100% de la plantilla ha recibido durante 2022 formación sobre salud y bienestar.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La compañía cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** y de un Plan de Evaluación para dar respuesta a los principales riesgos inherentes a su actividad laboral. En general, son aquellos relacionados con la utilización de pantallas de visualización de datos y con el entorno de oficinas (golpes, caídas, etc.), por lo que gran parte de su estrategia trata de aportar mejoras en esta línea. El equipo humano dispone de un protocolo de actuación en caso de accidente laboral.

En materia de **prevención**, anualmente se gestionan reconocimientos médicos para todos los/las empleados/as que lo deseen. Asimismo, los mayores de 45 años pueden acceder a reconocimientos ampliados que incluyen marcadores PSA.

Se llevan a cabo **formaciones** a todas las incorporaciones en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

Mutualidad de la Abogacía ha nombrado un **Comité de Seguridad y Salud**, órgano consultivo que canaliza la participación interna de los/as empleados/as en la gestión relacionada con seguridad y salud. El Comité, que se reúne trimestralmente, está formado por 3 delegados/as de prevención, miembros de la representación legal de los trabajadores, y 3 miembros designados por la empresa.

En **2022 se actualizó el organigrama de emergencias**, que tiene como objetivo disponer de unas normas de actuación en caso de emergencia, previamente programadas, que deberán ser seguidas por todo el personal. También se renovó la Brigada de Emergencias, compuesta por un grupo de profesionales organizado y capacitado para prevenir, controlar y atender con rapidez cualquier situación de emergencia.

En el año 2022, el **índice de incidencia de siniestralidad** por accidente laboral ha sido del 1%.



3.2.3. Diversidad, equidad e inclusión

En Mutualidad de la Abogacía, **la diversidad, la equidad y la inclusión juegan un papel fundamental**, coherente con el propósito, los valores y la estrategia de negocio de la compañía. Para ello, cuenta con un Plan de Igualdad y una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión donde se recogen las directrices y compromisos de la compañía en esta materia. Otras normas y políticas internas, como el Código Ético y de Conducta o la Política de Derechos Humanos, recogen también el respeto de la compañía por la equidad, la no discriminación y el acceso a idénticas oportunidades.

En 2022, la aseguradora, a través de un **trabajo colaborativo** que sumó los puntos de vista de la Junta de Gobierno, el equipo directivo y los/as

empleados/as elaboró la **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, denominada “Tal Como Soy” y aprobada por la Junta de Gobierno**. Además, elaboró un plan de acción para los próximos años que pone el foco en las dimensiones de género, intergeneracional, colectivo LGTBI+ y discapacidad. Estas iniciativas recogen las sensibilidades y necesidades de la sociedad actual para una entidad más ágil, diversa e inclusiva, capaz de atraer y retener el mejor talento.

Asimismo, en el proceso de elaboración de la política y el plan de acción se creó un **grupo de trabajo, formado por empleados/as con perfiles y experiencias diferentes**, que aportaron su visión con el fin de responder a las inquietudes del negocio y los equipos.

PRINCIPALES COMPROMISOS “TAL COMO SOY”

Respetar la diversidad y proteger la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación por cualquier circunstancia.

Entender que la diferencia, la identidad y singularidad de cada persona enriquece a los equipos, aportando puntos de vista, conocimientos, competencias, experiencias y valores distintos que mejoran la respuesta a las necesidades del mutualista.

Impulsar un ecosistema donde todas las personas se sientan incluidas y parte importante de la comunidad que conforma Mutualidad de la Abogacía.

Promover un estilo de liderazgo que abogue por la diversidad, equidad e inclusión.

Contribuir al impulso de una cultura DEI en el sector asegurador, jurídico y en la sociedad en su conjunto.

Cero tolerancia hacia cualquier forma de discriminación y falta de respeto por la dignidad de las personas.



43 MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

El **Plan de Igualdad** es la manifestación del compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En el marco del plan, de manera complementaria, la entidad cuenta con un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

Con el objetivo de **impulsar el talento femenino**, en 2022 se ha puesto en marcha un proyecto para formar en liderazgo al 100% de las mujeres directivas de la Mutualidad. Asimismo, Mutualidad de la Abogacía tiene el compromiso de potenciar el papel de la mujer en el ámbito social. Con este fin, la compañía está adherida a *Women in a Legal World*, Red EWI y EJE&CON.

En lo que respecta a **la diversidad generacional**, en 2022 **más del 40% de las nuevas contrataciones fueron a personas mayores de 45 años**. La Mutualidad cuenta también con el Programa *Júnior Talent Program*, una iniciativa de desarrollo dirigida a perfiles júnior con una experiencia profesional limitada a través de la que se ha contado con 4 personas en 2022, todas ellas con remuneración y alta en la Seguridad Social.

Asimismo, en 2022 la compañía inició su participación en el **programa de FP Dual**, especializado en Seguros e impulsado por entidades del sector asegurador, como UNESPA. Los/as estudiantes de este programa realizan un curso escolar de prácticas en entidades aseguradoras.

En 2022, se realizó una campaña audiovisual en la plataforma de contenidos de la aseguradora **#TúDefinesTuFuturo** con conversaciones intergeneracionales sobre temas de interés para el ámbito de los/as jóvenes profesionales.

Mutualidad de la Abogacía colabora con Fundación Mutualidad Abogacía en la investigación y promoción de las sociedades intergeneracionales y en los retos que la nueva longevidad conlleva. Para la incorporación de un/a empleado/a con discapacidad en 2022, la compañía colaboró con la **Fundación Gil Gayarre**, organización que trabaja por la integración e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad intelectual.



44%
hombres



56%
mujeres

Nº de nacionalidades

6

Equipo directivo
(Comité Ejecutivo)

50% 50%
hombres / mujeres

Contrataciones
por edad en 2022

20-35 años: **33,3%**

36-45 años: **25%**

>45 años: **41,7%**

**Nuestra
diversidad
en cifras**

44 MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

En lo que respecta a la **accesibilidad, 4 de los edificios de la cartera de inmuebles de la entidad**, entre ellos Espacio Mutualidad, la nueva oficina de atención presencial, tienen el **certificado AIS**, que reconoce un alto grado de compromiso en materia de accesibilidad física, sensorial y cognitiva

En 2022, la compañía inauguró una **nueva oficina de atención presencial en Madrid, Espacio Mutualidad**. En su diseño se han tenido en cuenta las mejores prácticas de accesibilidad para facilitar la experiencia de las personas con discapacidad, tal y como se explica en el capítulo dedicado a los/as mutualistas.

Asimismo, según se desarrolla en el capítulo de **transformación digital**, en 2022 se ha trabajado en una nueva web, área de clientes y *app* que se lanzará en 2023 y para cuyo diseño en materia de accesibilidad se han seguido los criterios de conformidad A y AA que establece la norma WCAG 2.1 (*Web Content Accessibility Guidelines 2.1*).

Por su parte, Fundación Mutualidad Abogacía fomenta la adquisición de competencias financieras y de la cultura del ahorro entre personas con discapacidad intelectual a través de su **programa Laboratorio Ahorro y Consumo Responsable**.

En lo que respecta al compromiso de **concienciación y sensibilización tanto a nivel interno como externo**, en 2022, la compañía participó en el **Mes Europeo de la Diversidad y en el Día Internacional de la Mujer**, entre otros. Adicionalmente, a lo largo del año, se ha dado visibilidad externa a diferentes perfiles que representan el liderazgo femenino en la Mutualidad a través de ponencias y tribunas de opinión en medios y eventos de referencia.

En 2022, no se ha producido ningún incidente significativo relacionado con la discriminación.



3.2.4. Diálogo y experiencia del empleado/a

Para Mutualidad de la Abogacía, las **personas son esenciales a la hora de tomar cualquier decisión** y es necesario que se sientan atendidas y escuchadas. Para ello, la compañía cuenta con diferentes iniciativas, tales como **Sumas Compromiso**, herramienta que permite medir el compromiso, satisfacción y motivación de los/las empleados/as a través de encuestas semanales que, posteriormente, analiza el equipo directivo para establecer acciones de mejora. En 2022, el Índice de compromiso (*engagement*) del

empleado/a ha sido de 7,2 sobre 10 (7,1 en 2021).

Durante 2022, se ha medido por primera vez la experiencia del empleado/a a través del **barómetro liderado por IE Business School**, que ha obtenido un eNPS de 40 (nivel de satisfacción del empleado/a y fidelidad que tiene con la compañía) y un *company effort* de 7,8 (percepción del empleado/a de que la empresa se involucra en cuidar de su experiencia); cifras superiores a la media del resto de las 50 compañías

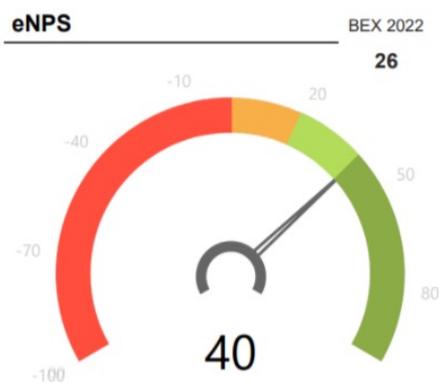
participantes en el barómetro (eNPS: 26 y *company effort*: 6,6).

Las **relaciones laborales** de la compañía tienen como pilares fundamentales el **diálogo social y el cumplimiento estricto de la legalidad**, así como el respeto a los pactos alcanzados con la representación de los/as trabajadores/as. En materia sindical y de negociación colectiva, Mutualidad de la Abogacía se compromete a respetar rigurosamente las normas laborales, los derechos sindicales y la libertad de asociación y representación colectiva. La plantilla cuenta con una representación legal, el Comité de Empresa, que mantiene una relación fluida con la dirección, con la que acuerda aspectos relacionados con las condiciones laborales del personal.

en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de salud y seguridad en el trabajo. Los beneficios sociales y las medidas de flexibilidad también están optimizadas con respecto al Estatuto de los Trabajadores y al convenio sectorial de referencia.

Adicionalmente, la compañía incentiva la **transparencia y cercanía con sus empleados/as**. En este sentido, fomenta la comunicación continua a través de diferentes iniciativas tales como desayunos con la dirección, *focus group*, encuestas por temas puntuales o la intranet corporativa, entre otros. Durante el pasado año lanzó un nuevo portal del empleado/a, accesible a toda la plantilla, que incluye información de interés de una manera más cercana, transparente y digital. En él se puede encontrar información personal, contratos, retribución o avisos importantes, entre otros.

Mutualidad de la Abogacía dispone de un **convenio colectivo**, vigente hasta 2025, que mejora lo establecido



Bajo -100 / 0 | Bueno 0 / 20 | Muy bueno 20 / 40 | Excelente > 40

Bajo < 5 | Medio 5-7 | Excelente > 7

	2022	2021
% de empleados/as cubiertos por convenio colectivo.	100%	100%

3.2.5. Compensación y beneficios

La compañía ofrece a sus empleados/as un atractivo **paquete de beneficios y ventajas corporativas** cuya finalidad es fidelizar al empleado/a.

La **política retributiva** está orientada a recompensar el **talento y los resultados del equipo humano**, lo que contribuye a la consecución de la estrategia y los objetivos de la aseguradora. La estructura retributiva de Mutualidad de la Abogacía garantiza una remuneración justa, velando por mantener una adecuada equidad interna y competitividad externa.

El **modelo de trabajo** se basa en la dirección **por objetivos**. Anualmente, se definen objetivos estratégicos y todos los/as empleados/as cuentan con objetivos fijados a principios de año. Este modelo influye en la composición del salario, con una parte de remuneración fija y otra variable. La remuneración fija incluye elementos garantizados, como el salario base y cualquier otra asignación retributiva fija, y tiene en cuenta la responsabilidad, las competencias o la experiencia del profesional. Por otra parte, la remuneración variable está vinculada a objetivos concretos y la recibe el 100% del equipo humano.

A la vez, la compañía ofrece beneficios y ventajas corporativas a toda la plantilla, entre los que destacan los siguientes:

- o Ayudas de formación.
- o Tickets restaurante.
- o Plan de pensiones.
- o Seguro de vida.
- o Acceso a los productos y servicios de la compañía, dándose de alta como mutualista.

El **sistema de retribución flexible** ofrece la posibilidad de sustituir parte de la remuneración fija dineraria por una retribución en especie, en vales de guardería, seguro médico o tarjeta de transporte.

La **intranet corporativa** recopila toda la información referente a compensación y beneficios de la entidad para que los/las empleados/as puedan consultar, en cualquier momento, información de su interés relativa a conceptos salariales, retribución flexible, beneficios sociales y política de remuneración variable del área comercial.

La entidad ha venido fomentando la **equiparación de salarios de todos los grupos profesionales**, atendiendo a las bandas salariales por grupos incluidas en el convenio colectivo de aplicación. Dentro de cada grupo, la entidad ha establecido distintos niveles salariales

atendiendo a la cualificación profesional, experiencia asociada a las funciones, nivel de responsabilidad y antigüedad en la entidad y/o puesto de trabajo. No se realiza ningún trato diferencial por sexo en cuanto a la retribución de la jornada ordinaria.

En 2022, la Mutualidad **ha incrementado el sueldo de toda su plantilla**, aplicando el IPC interanual de 5,7% para garantizar el poder adquisitivo de su equipo humano, dentro de su compromiso por el empleo estable y de calidad.

Las **remuneraciones** por todos los conceptos al personal de dirección de la Mutualidad, considerando las dos personas con relación laboral específica de “alta dirección”, han ascendido a 436.650 €.

El modelo de trabajo se basa en la dirección por objetivos. Anualmente, se definen objetivos estratégicos y todos los/as empleados/as cuentan con objetivos fijados a principios de año.

3.2.6. Flexibilidad y conciliación

Como entidad social y responsable, la compañía se preocupa por organizar el tiempo de trabajo de los/as empleados/as de manera que puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral. La compañía considera que las **nuevas formas de trabajo** que ofrecen las **nuevas tecnologías** deben estar al servicio de las personas y proporcionar autonomía y flexibilidad para lograr un equilibrio entre trabajo y vida personal.

En 2022, la Mutualidad ha puesto en marcha su modelo propio de trabajo flexible, **Plan Flex**, resultado de un proyecto de escucha y cocreación con los/as profesionales de la entidad. La confianza, la autogestión, la autorresponsabilidad y el bienestar son las principales palancas motoras de este plan.

El **Plan Flex incluye medidas de flexibilidad en torno al teletrabajo**, como la posibilidad de realizarlo un 40% de la jornada laboral, el establecimiento de un horario flexible para iniciar y finalizar la jornada, la limitación de las reuniones internas, el respeto por el tiempo de descanso y la recomendación de no enviar e-mails fuera del horario laboral, la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo por temas personales y recuperarlo a lo largo del año, así como el fomento de los llamados Encuentros Flex, que garantizan el compañerismo a través de encuentros corporativos presenciales.

El **lanzamiento del Plan Flex se ha reforzado con un programa de acompañamiento para empleados/as**.

Para ello, se ha trabajado alrededor de tres áreas cruciales para asegurar el éxito de las nuevas formas de trabajo y convertirlas en una herramienta de productividad. Estas áreas son el uso de nuevas herramientas digitales en entorno híbrido, la educación para una conexión digital saludable y el desarrollo de habilidades para los/as responsables de equipos. **El 100% de los/as empleados/as están adheridos al modelo de trabajo flexible.**

La compañía cuenta con otras medidas en el ámbito de la conciliación:

- o Ampliación retribuida de 8 semanas del periodo de permiso por maternidad.
- o 12 meses adicionales de reducción de jornada laboral sin ajuste salarial.
- o Hasta 500 euros mensuales en concepto de guardería.
- o Permiso retribuido para atender visitas médicas durante el embarazo para padres y madres.

Adicionalmente, en 2022, se llevó a cabo una **remodelación de los espacios de trabajo** en las oficinas de la Mutualidad con el objetivo de adaptarlos a una nueva cultura que fomenta la colaboración, la agilidad y las nuevas formas de trabajar.

La jornada de trabajo y el horario están regulados en el convenio colectivo. En 2022, el **calendario laboral** incluyó **1.699 horas anuales**. Los/as empleados/as disfrutaron de 25 días de vacaciones, así como de **94 días de jornada reducida intensiva**. Como consecuencia de la legislación que establece la necesidad de registrar diariamente la jornada laboral de los/as empleados/as, la Mutualidad cuenta con una herramienta de gestión del tiempo que, además, **permite a las personas flexibilidad y autonomía** en la administración de su jornada y facilita la solicitud de permisos y de vacaciones.

		2022	2021
% de empleados/as acogidos a medidas de conciliación.	Hombres	0%	0%
	Mujeres	7,6%	5%
	Total	4,2%	3%
Nº de personas que han disfrutado de permiso parental.	Hombres	1	2
	Mujeres	5	4
	Total	6	6
% de retorno al trabajo tras un permiso parental.	Hombres	100%	100%
	Mujeres	100%	100%
	Total	100%	100%