

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

OCTUBRE 2022
www.mutuabalear.es

PRESENTACIÓN

El 2021 ha sido un año de recuperación, tras el año de pandemia; un año en el que ha convivido la permanencia de la pandemia y sus restricciones con los avances tecnológicos para salir de ella. A ello hay que añadir la situación provocada por la erupción volcánica de La Palma. Debemos valorar los objetivos y éxitos alcanzados y ser capaces de ponerlos en valor en el contexto general.

En el año 2021, en Mutua Balear hemos tramitado más de 22.000 expedientes de prestaciones extraordinarias para autónomos y más de 35.000 expedientes de baja por COVID-19, unas cifras inferiores a los expedientes gestionados el año anterior, que junto con los expedientes ordinarios que gestionamos, representaron más del doble de los habituales.

Fruto de estos expedientes, debemos destacar el abono de más de 21 millones de ITCovid, los cerca de 70 millones en prestaciones extraordinarias para autónomos, por verse afectada su actividad por la pandemia o por la erupción volcánica de La Palma, y casi 23 millones de registro contable para la financiación de las cotizaciones sociales de los trabajadores en ERTE.

En 2021 hemos atendido a más de 49.000 trabajadores con una satisfacción media del servicio de un 9,40, se han atendido 23.000 urgencias, hemos llevado a cabo más de 3.000 actuaciones sanitarias entre intervenciones quirúrgicas e ingresos hospitalarios y hemos realizado más de 125.000 sesiones de rehabilitación y más de 45.000 estudios digitales de radiología, además de casi 700 estudios de valoración funcional del laboratorio de biomecánica.

En 2021 han seguido siendo numerosas las acciones y proyectos desarrollados en línea con los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que mantienen a nuestra organización y todas las personas que la componen a un elevado nivel de compromiso con la sostenibilidad y la protección de nuestro entorno.

El hecho más destacable, como muestra de nuestro compromiso, es el cálculo y reducción de la Huella de Carbono para el periodo 2018-2020, gracias a la inversión en energías renovables.

Han continuado otras medidas importantes, como la progresiva digitalización de los procesos que facilita la reducción del consumo de papel, el incremento del teletrabajo que incide en la reducción de consumo de combustibles fósiles, la sustitución de equipos e instalaciones por otros más eficientes y la apuesta por los vehículos eléctricos.

La gestión de la seguridad y salud del personal y contratistas se ha visto reforzada por la implantación de una gestión basada en la nueva norma ISO 45001, y que se ha certificado por primera vez en este año 2021.

Sigue formando parte de las prioridades estratégicas el impulso de las políticas de igualdad y conciliación, así como de prevención del acoso, que ya permitieron la renovación del Distintivo de Igualdad que concede el Ministerio, y el aumento a nivel B+ de excelencia en la gestión de la conciliación e igualdad, como Empresa Familiarmente Responsable.

Por todo ello, Mutua Balear reafirma su respaldo a los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como su participación en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En la primera parte del informe se analiza el avance de la organización en cada uno de los 10 principios, y en la segunda parte se exponen las acciones que está llevando a cabo nuestra organización en línea con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Wàlfrid Ivern Morelló

Director Gerente de Mutua Balear

Perfil de la entidad: Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, nº 183

Dirección: C/ Bisbe Campins, 4

Dirección web: www.mutuabalear.es

Alto cargo: Wàlfrid Ivern Morelló, Director Gerente

Fecha de adhesión: 29/05/2012

Número de personas: 532

Sector: Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Salud, Sector Público

Desglose de Grupos de Interés: Trabajadores y empresas mutualistas, Personal, Empresas Proveedoras

Desglose de otros Grupos de Interés: Administraciones Públicas, Colaboradores, otras Mutuas

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Diagnóstico elaborado por la dirección

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos: España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen: España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Según proceso interno

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Intranet, Web corporativa, Web Ministerio de Empleo

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: --

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2021

Fecha de la memoria anterior más reciente: septiembre 2021

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

INDICE

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN.....	5
EL SECTOR DE LAS MUTUAS	5
NUESTRA HISTORIA	5
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	6
NUESTRA ORGANIZACIÓN.....	7
NUESTRA CLÍNICA.....	7
EL COMPROMISO POR LA CALIDAD Y EL MEDIOAMBIENTE	8
COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	9
COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO	10
NUESTRAS PUBLICACIONES	11
DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.....	16
PRINCIPIO 1.....	16
PRINCIPIO 2.....	22
PRINCIPIO 4.....	31
PRINCIPIO 5.....	35
PRINCIPIO 6.....	38
PRINCIPIO 7.....	43
PRINCIPIO 8.....	46
PRINCIPIO 9.....	50
PRINCIPIO 10	53
MUTUA BALEAR Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	58
ODS 1: FIN DE LA POBREZA.....	59
ODS 2: HAMBRE CERO	61
ODS 3: SALUD Y BIENESTAR	63
ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD	65
ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO	67
ODS 6: AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	69
ODS 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	70
ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.....	71
ODS 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA.....	73
ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	75
ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	77
ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	79
ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA	81
ODS 14: VIDA SUBMARINA	83
ODS 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES.....	85
ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	87
ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	89

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN

El sector de las Mutuas

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social son asociaciones privadas empresariales, sin ánimo de lucro, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en actividades como la asistencia sanitaria y rehabilitación de personas trabajadoras accidentadas, actividades preventivas de riesgos laborales, la prestación económica por incapacidad, por riesgo durante el embarazo y lactancia, por cuidado de menores afectados por enfermedades graves, etc.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social suponen un pilar básico en el sistema sanitario nacional, pues desarrollan una asistencia específica y especializada, con altos elementos de valor añadido, especialmente en temas relacionados con la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Además, desde el año 2004 a las Mutuas se le reconoció la competencia para cubrir las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional de las personas trabajadoras autónomas.

Las distintas Mutuas ponen sus servicios a disposición de todas las empresas y personas trabajadoras autónomas, sin incurrir en coste alguno para los mismos. El empresario (y el autónomo en su caso) puede elegir libremente asociarse a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que mejor se adapte a sus necesidades y a las de las personas de su plantilla.

Dado su carácter de colaboración directa con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y para garantizar su correcto funcionamiento, todas las Mutuas:

- Se rigen por las diferentes resoluciones y decretos que periódicamente emite el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Se coordinan con el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la administración y gestión de las prestaciones económicas.
- Se coordinan con el Servicio Público de Salud para la gestión de la incapacidad temporal derivada de las contingencias comunes.

Se someten como mínimo a una auditoria anual de cuentas llevada a cabo por parte de la Intervención General de la Seguridad Social. Los resultados son públicos y se pueden consultar en la web.

Nuestra historia

Mutua Balear es una de las instituciones emblemáticas de las Islas. En 1922 comienza su andadura de la mano de un grupo de empresarios que crearon la Mutualidad de Accidentes de Mallorca. Años más tarde, en 1936, como consecuencia de su crecimiento y de ampliar su presencia al resto de Islas, adquiere la nueva denominación de Mutua Balear de Previsión y Asistencia Social.

En pocos años consigue un notable crecimiento, si bien en 1945 sus mutualistas acuerdan el traspaso de la mayor parte de su actividad a la sociedad de seguros de nueva creación, Mare Nostrum, por el mejor marco regulatorio que ofrecía. A pesar de aquel traspaso, Mutua Balear continúa subsistiendo hasta 1966, en que se transforma en la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo nº 183, de acuerdo con la nueva legislación de la Seguridad Social. Con la entrada en vigor del RD 1993/1995 pasó a denominarse Mutua Balear de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

la satisfacción de nuestros clientes (empresas asociadas, personas trabajadoras protegidas y autónomas adheridas), del personal de la organización y de la sociedad en general.

Visión

Ser un referente en el sector de las mutuas; por nuestra eficiencia y solvencia económica derivada de nuestro modelo de gestión empresarial; por la prestación de un servicio de calidad; por la búsqueda continua de la innovación y las mejoras tecnológicas; por la profesionalidad y compromiso del personal de la organización; por desarrollar una actuación socialmente responsable.

Ser Mutua de referencia en los territorios de mayor implantación por el volumen de población protegida; por una mayor proximidad y conocimiento de las necesidades de nuestras empresas y personas trabajadoras, ser capaces de dar soluciones integrales a sus problemas allí donde las necesiten.

Valores

- **Orientación de servicio, cercanía:** Somos una mutua próxima, cercana a nuestros clientes. Orientamos todas nuestras actividades hacia su satisfacción, cumpliendo sus expectativas al asumir nuestra responsabilidad en las obligaciones y compromisos contraídos.
- **Compromiso con la Organización:** Promovemos activamente la profesionalidad y mejora continua de nuestra Organización en un entorno de trabajo integrado por personas comprometidas con nuestra visión, que participan decididamente de la colaboración y coordinación del equipo humano de la empresa.
- **Innovación, creatividad:** Promovemos la mejora de la Entidad mediante la consideración continua de nuevos retos e ideas que nos ayuden a afrontar anticipadamente las necesidades de nuestros clientes. Asumimos los cambios precisos apostando irrenunciablemente por las soluciones creativas y las propuestas de valor.
- **Transparencia, tolerancia, lealtad:** Tenemos vocación de informar y formar, pero también de escuchar y aprender de las opiniones internas o externas de los demás. Reconocemos el valor y la riqueza que aporta el contraste de ideas desde una perspectiva ética y responsable que intentamos transmitir a la Organización, a los clientes y a la sociedad en general.

Nuestra organización

A nivel nacional, tras los últimos acuerdos de colaboración sanitaria con el sector, superamos los 450 centros asistenciales. Entre los centros propios en Baleares contamos con la Clínica Mutua Balear, un centro hospitalario dotado de los mejores servicios y enfocado a la traumatología laboral. La Clínica es un hospital de referencia en la Isla de Mallorca en patología traumática, contando con una plantilla altamente especializada y la más moderna tecnología.

La plantilla está formada por 537 personas, de las que el 57% están relacionadas con la asistencia sanitaria, y el 21% con la gestión de las prestaciones económicas.

Nuestra clínica

Mutua Balear cuenta con una clínica moderna ubicada en el centro de palma. Sus instalaciones, recientemente reformadas y modernizadas cuentan con una infraestructura quirúrgica de última generación, zonas de traumatología y rehabilitación, tres plantas de hospitalización y consultas. Todo ello a disposición de nuestros mutualistas y avalado por un equipo humano altamente cualificado.

La Clínica de Mutua Balear cuenta con una superficie de 9.600 m², distribuidos en nueve plantas. Entre muchos otros servicios destacamos:



- Urgencias 24 horas. Servicio de ambulancias permanente
- Hospital ambulatorio de día
- Hospitalización (40 camas)
- Unidad del dolor
- Servicio de traumatología
- Servicio de rehabilitación y readaptación laboral
- Servicio de cirugía
- Servicio de neurofisiología
- Asistencia social

El compromiso por la Calidad y el Medioambiente

Mutua Balear está trabajando en el desarrollo de Sistemas de Gestión para la mejora continua, preparándose para afrontar nuevos retos y servicios con la máxima calidad. Queremos que la calidad se convierta en uno de los fundamentos principales de todas las actividades que se desarrollan en Mutua Balear.

El principal objetivo de todo este proceso es INCREMENTAR LA EFECTIVIDAD Y LA EFICIENCIA, todo ello con el fin de MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO y, por lo tanto, incrementar la satisfacción y cubrir las expectativas y necesidades de nuestros mutualistas.

Para que los resultados sean los esperados es imprescindible la colaboración, participación y entendimiento de todo el personal que forma la plantilla de la empresa. No hay que perder de vista que la implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma UNE-EN-ISO 9001 proporciona un marco que permite y facilita desarrollar la actividad de forma estandarizada e implementa una filosofía de mejora continua.

Para que todo esto sea posible, el Comité de Dirección está impulsando acciones encaminadas a conseguirlo, entre las que destacan:

- Asegurar y mantener los recursos necesarios para que la Entidad pueda desarrollar sus actividades en condiciones de seguridad, eficiencia y competitividad óptimas.
- Fomentar la profesionalidad y cualificación del personal, creando el entorno adecuado para lograr profesionales implicados, participativos y alineados con la estrategia de la entidad.
- Mejorar la comunicación, tanto interna como externa, con el fin de asegurar una correcta difusión de la política, persiguiendo la implicación de todo el personal en el sistema integrado de gestión y la mejora continua. Facilitar la notificación interna de incidentes.

- Desarrollar acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar del personal y de sus familias.

Este importante proyecto no sería posible sin la clara vocación de servicio que debemos tener todo el personal de Mutua Balear, una actitud enfocada para y por la voluntad de conseguir la satisfacción de nuestros clientes (empresarios mutualistas, personal, profesionales autónomos y colaboradores).

En definitiva, la relación con todos ellos debe ir más allá de la simple prestación de servicios.

El Sistema de Gestión de Calidad se integrará con otros sistemas de gestión y proyectos que están implantados y que son los siguientes:

El compromiso con el medioambiente

Cabe destacar el compromiso de Mutua Balear con el medio ambiente. En este sentido llevamos trabajando durante años en la reducción del consumo de recursos naturales, en la gestión de los residuos sanitarios y otros residuos, que se gestionan según lo establecido en los planes de Gestión de Residuos y en la reducción de las emisiones a la atmósfera. Estos esfuerzos han sido la base para la certificación, según la norma ISO 14001 de Gestión Ambiental, de todos nuestros centros. Además, en 2021 ha sido verificado el cálculo de la Huella de Carbono de los años 2018, 2019 y 2020, según la norma ISO 14064 de Gases de efecto invernadero.



Compromiso por la igualdad y la conciliación laboral y familiar

Mutua Balear tiene establecidas numerosas medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y la igualdad de oportunidades. Dichas medidas se encuentran en: la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación; el Protocolo para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo; la Guía para la prevención de agresiones... todas ellas encaminadas a la mejora continua y el bienestar de su personal, con medidas que van más allá de lo exigido por la Ley.

Mutua Balear está certificada desde el año 2013 como EFR Empresa Familiarmente Responsable en conciliación laboral y familiar, y le ha sido concedido el Distintivo de Igualdad por parte del Ministerio de Igualdad. En el año 2019 obtuvo la certificación como Empresa Proactiva “B+”.



El certificado EFR, otorgado por la Fundación Masfamilia, reconoce que la entidad está comprometida con la igualdad de oportunidades y con la conciliación entre vida laboral y familiar de su personal.

Mutua Balear ha implantado el V Plan de Igualdad, aprobado en enero de 2022 (correspondiente al periodo 2022-2026) con el que se ha fomentado la igualdad de oportunidades entre sexos y la promoción de medidas de conciliación que contribuyan a fomentar el bienestar del personal y de sus familias.

El Plan desarrolla acciones en cada uno de los siguientes puntos:

- Selección, Contratación, Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina.
- Promoción profesional y Condiciones de trabajo.

- Formación.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- Comunicación, Información y Sensibilización.
- Salud laboral desde una perspectiva de género.
- Coordinación y ejecución del Plan de igualdad.



Compromiso con la Promoción de la Salud en el Trabajo

La dirección de Mutua Balear es consciente de la importancia de alcanzar un alto grado de protección de la salud del personal frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, más allá del mero cumplimiento de la legislación. En Mutua Balear queremos crear, implantar y fomentar la cultura preventiva entre nuestro personal, porque una buena salud laboral mejora la calidad de vida en general. Para ello, hemos implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo conforme a la nueva norma ISO 45001 en todos los centros propios.

Mutua Balear se implica en la generación y difusión de una nueva cultura positiva del trabajo que facilite una eficaz armonía entre la esfera laboral, personal y familiar. La promoción de la salud en el trabajo se ha convertido en una prioridad para fomentar un entorno saludable en el que todo el personal de la organización participa y está implicado.

La adhesión a la Declaración de Luxemburgo significa el compromiso de Mutua Balear de aceptar e implementar los objetivos básicos y de orientar sus estrategias hacia los principios de la promoción de la salud en el trabajo.

La Declaración de Luxemburgo se elaboró en el año 1996 por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP).

Mutua Balear ha creado en la web corporativa una sección dedicada en exclusiva al nuevo coronavirus, donde se ha publicado toda la información relevante, la documentación y enlaces de interés sobre el COVID-19. Incluye numerosos artículos y guías, recomendaciones generales y por sectores de actividad, vídeos, novedades legislativas, etc. Se ha difundido también a través de redes sociales.

Nuestras publicaciones

Boletín Jurídico

Publicación electrónica semanal que incluye el resumen de las novedades legislativas publicadas en los diarios oficiales. Se envía a nuestros colaboradores y empresas mutualistas.

Boletín de Infomutua

Este boletín electrónico tiene el objetivo de informar a nuestros colaboradores y empresas mutualistas sobre las novedades introducidas en la plataforma de comunicación Infomutua.

Infomutua es nuestra exclusiva herramienta de gestión. Un mundo de servicios pensado para nuestros mutualistas. Herramientas de simulación, gestiones, partes, estadísticas, documentación útil...

Manuales

- Ruido y salud laboral.
- Manual de Primeros auxilios.
- Manual de Seguridad vial.
- Manual de Seguridad contra incendios y plan de emergencia.
- Manual de Movilización de enfermos.
- Etiquetas y pictogramas de los productos químicos.
- Manual de Buenas prácticas en hostelería.
- Y tú, ¿manipulas cargas?
- Código de buenas prácticas para la prevención de los efectos de la exposición al ruido.
- Manual de buenas prácticas en las tareas de limpieza.
- Manual de riesgos en oficinas y despachos.
- Accidentes in itinere: peatones y ciclistas.
- Guía para la elaboración de planes de movilidad vial.
- ¿Conoces el riesgo de ATEX?
- La electricidad: peligros y buenas prácticas.
- Manual de buenas prácticas en comercio.
- Buenas prácticas en talleres de reparación de vehículos.
- Buenas prácticas en el sector del rent a car.
- Buenas prácticas en transporte aéreo de pasajeros y mercancías
- Riesgos laborales en cocinas ¿los conoces?
- Teletrabajo: riesgos ergonómicos y psicosociales.



- Prevención y Autónomos.
- Normas para el uso del botiquín.

Folletos

- Autónomo, eres importante.
- Guía de prevención para empresarios y empresarias.

Consejos de Prevención



Consejos de Prevención - Bienestar psicosocial



Consejos de Prevención - Seguridad



Consejos de Prevención - Ergonomía y psicología



Consejos de Prevención - Vigilancia de la salud



Vídeos

- COVID 19: comercios y tiendas.
- COVID 19: repartidores y transportistas.
- COVID 19: peluquerías y centros de estética.
- COVID 19: desinfección de vehículos.
- COVID 19: bares y restaurantes.
- Cómo quitarse los guantes de forma segura.
- Cómo ponerse y quitarse la mascarilla.
- Trabajos con pantallas de visualización de datos.
- Trabajos de sol y mar.
- Seguridad vial: motos.



- Seguridad vial: coches.
- Seguridad vial: peatones.
- Seguridad vial: bicicletas.
- Riesgos en escaleras manuales.
- Golpe de calor
- ¿Qué son los riesgos psicosociales?
- Prevención en cocinas: cortes.
- Prevención en cocinas: caídas, golpes y choques.
- Prevención en cocinas: quemaduras.
- Prevención en cocinas: temperaturas extremas.
- Estiramientos para personal de Handling.
- Estiramientos para camareras de piso.
- Cuida tu salud mientras teletrabajas.
- Camareros y tareas de almacén.
- Camareras de piso.

Infografías de Prevención de Riesgos Laborales



Pósteres

- Uso de Equipos de Protección Individual.
- La circulación en el almacén.
- Equipos de elevación y transporte de mercancía.
- Simbología de peligro productos químicos.
- Paliar los momentos de mayor tensión.
- Estiramientos en trabajos de oficina.
- ¿Cómo desinfectarse las manos?



- ¿Cómo lavarse las manos?
- Consejos de seguridad: contra incendios.
- Consejos de seguridad: trabajos eléctricos.
- Consejos de seguridad en jardinería.
- Consejos de seguridad: camareras de piso.
- Pantallas de visualización de datos.
- Manipulación: Manual de cargas.
- Equipos de aire comprimido.
- Seguridad vial.
- Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Un cuerpo y una mente sana, tus mejores herramientas de trabajo.
- Estiramientos musculoesqueléticos.
- Lavado y limpieza de manos: coronavirus.
- Qué debes saber del nuevo coronavirus.
- ¿Soy contacto estrecho de un positivo?
- Utilización de EPI: Método PRV.
- Trabajadores sanos y activos a todas las edades.

Podcast



DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [1](#), [2](#), [3](#), [4](#), [5](#), [6](#), [7](#), [8](#), [10](#), [11](#), [16](#) y [17](#).

Diagnóstico

Como entidad colaboradora de la Seguridad Social, la actividad de la organización está sujeta a una amplia regulación, por lo que está garantizado el cumplimiento de los derechos humanos. Mutua Balear no tiene presencia en otros países.

En 2021 se ha continuado trabajando con el IV Plan de Igualdad, que ha dado paso al V a principios de 2022. Además, se ha mantenido el nivel B+ (Empresa Proactiva) en la gestión de la Conciliación y la Igualdad, tras la Auditoría de Seguimiento del Sistema de gestión EFR.

Está disponible desde 2020 una nueva versión del Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Se mantiene la Campaña de Hábitos saludables en nuestra Intranet, con el objetivo de ofrecer información y consejos para llevar una vida más saludable.

La Fundación IDIS volvió a reconocer el esfuerzo de Mutua Balear para ofrecer una atención y seguridad de máxima calidad a sus pacientes, renovando la Acreditación QH* a la Excelencia en Calidad Asistencial hasta 2022. También se mantiene la Acreditación Sanitaria de Nivel III del Hospital Clínica Mutua Balear, otorgada por el Govern Balear.

Se sigue trabajando para garantizar la seguridad de los datos personales de todas las partes interesadas; mutualistas, personal y empresas proveedoras, y ha finalizado la adaptación al Reglamento Europeo de Protección de Datos.

Se han realizado las auditorías de renovación de los sistemas de gestión, destacando la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la nueva norma ISO 45001, que garantiza la implantación de la política de prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización.

Políticas

Mutua Balear expone su compromiso en los diferentes ámbitos en su Política de Gestión, que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del Paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial. Esta Política fue actualizada en abril de 2021, para integrar los requisitos de la norma ISO 45001.

Desde 2016 Mutua Balear es signataria del Chárter de la Diversidad, otorgado por la Fundación Diversidad, asumiendo una serie de principios básicos en su institución, respetando la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación.

Tanto en la web corporativa como en la intranet se puede consultar la Misión, Visión y Valores de la organización.

En 2020 se publicó la Política Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital, con la finalidad de que todo el personal pueda desconectar cuando sea necesario, evitar la sobreexposición tecnológica y adoptar hábitos saludables.

Acciones

En 2021 Mutua Balear ha gestionado 216 millones de euros en prestaciones económicas por accidente de trabajo, enfermedades profesionales, contingencias comunes, cese de actividad de los trabajadores autónomos, riesgo durante el embarazo y cuidado de menores con enfermedad grave, cuantía que representa una reducción del 20% si se compara con 2020. Esta cifra incluye los cerca de 70 millones de euros que la entidad abonó para satisfacer las prestaciones extraordinarias aprobadas por el Gobierno para paliar los efectos económicos que el COVID-19 causó en la actividad de los trabajadores autónomos.

Ayudas para la readaptación y reinserción laboral de trabajadores y trabajadoras

Mutua Balear desarrolla sus actividades de Responsabilidad Social, principalmente, a través de la Comisión de Prestaciones Especiales, que tiene como objeto autorizar prestaciones no regladas en la normativa, pero con vinculación directa con el hecho causante (el accidente de trabajo o la enfermedad profesional).

La Comisión de Prestaciones Especiales, compuesta por representantes de la patronal y sindicatos, es el único órgano de la entidad con capacidad para estudiar y resolver cualquier petición de ayuda económica o colaboración social realizada por personas trabajadoras accidentadas protegidas.

Estas ayudas están orientadas a la readaptación y reinserción laboral de trabajadores y trabajadoras que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, como pueden ser adaptación de vivienda, tratamientos experimentales o estéticos que ayudan a mejorar la autonomía del paciente, ayudas económicas para hijos o hijas de personas fallecidas, terapia ocupacional para el aprendizaje, apoyo psicológico especializado, etc.

Igualmente, dentro del catálogo de ayudas, se recogen dietas de acompañantes cuando se requiere ingreso lejos del domicilio habitual, adaptación de vehículos, prótesis, gafas, etc.

Las solicitudes las insta la persona trabajadora accidentada ante la Mutua y todas ellas son valoradas en las reuniones trimestrales de la Comisión de Prestaciones Especiales.

Mutua Balear ha abonado en el ejercicio 2021 cerca de 70 millones de euros en prestaciones extraordinarias por cese de actividad o reducción de ingresos a aquellos trabajadores autónomos afectados por el COVID-19. El total de solicitudes recibidas durante el año fue de más de 22.200, el 79% de las cuales fueron aceptadas.

Además, Mutua Balear ha contribuido con 6,8 millones de euros a la financiación de la Seguridad Social, cifra que representa los excedentes obtenidos en su actividad por la entidad durante el año 2021. Por otro lado, la media de personas trabajadoras protegidas por contingencia profesional fue de 302.264, y de 234.344 por contingencia común.

Planificación estratégica de los aspectos de protección de derechos humanos

Están integrados en el Plan Estratégico 2021-2023. El Comité de Dirección, integrado por el Director Gerente y los subdirectores generales de las áreas en que se agrupa la organización, realiza el seguimiento de la implantación y eficacia de las acciones llevadas a cabo en materia de Seguridad y Salud, Conciliación, Igualdad y Protección de Datos Personales, etc. Se realiza un seguimiento de los planes de acción para la mejora que incluyen a los responsables de llevarlas a cabo y los plazos.

Portal Sanitario

Ha continuado el desarrollo del Portal Sanitario, abierto y accesible vía Web (www.cuidamostusalud.org). Cuenta con numerosos artículos y noticias, cuyo principal contenido en 2020, fue dedicado al COVID y a las medidas de prevención en diferentes sectores. En 2021 se



han incorporado nuevos contenidos.

Se trata de un portal especializado en contenidos útiles e informativos de la actividad médico sanitaria de Mutua Balear. Un portal pensado para trabajadores y trabajadoras mutualistas y también para los profesionales del sector.

Cuidamostusalud.org es más que un lema, es una actitud. Con esta página se pretende mostrar al exterior nuestra actividad sanitaria.

Portal de cultura preventiva

El Portal “TresMinutos”, es una Web de Mutua Balear que pretende concienciar de la importancia que tiene, cuidarse y evitar riesgos en el puesto de trabajo.



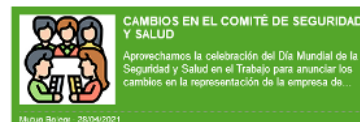
Es un portal, sencillo, práctico, didáctico, dinámico, atractivo e intuitivo que ofrece la posibilidad de conocer cuáles son los riesgos de los puestos de trabajo.



Seguridad y Salud en el Trabajo

Continúan los avances sustanciales en los aspectos relacionados con el desempeño del SGSST.

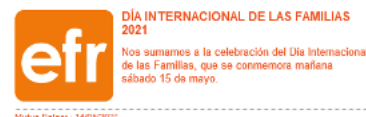
- Divulgación de la prevención entre el personal. Aumento de la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en diferentes aspectos de la seguridad y salud, así como la comunicación a través de la intranet.
- Consulta y participación de los responsables a la hora de programar cambios estructurales en los centros de trabajo.
- Resultados de las revisiones / inspecciones periódicas de higiene y seguridad.



- Agilización en la ejecución de las acciones preventivas.
- Multitud de consejos en relación a la prevención y buenas prácticas frente al COVID: uso de la mascarilla, recomendaciones para el teletrabajo, uso de guantes, medidores de CO₂.
- Ampliación del portal Web dedicado al COVID.
- Se han desarrollado numerosas actividades formativas, en materia de prevención de riesgos laborales.
- Implantación y certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la norma ISO 45001.
- Conmemoración del Día Mundial y de la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- En 2021, se ha publicado una nueva versión del Plan de Prevención de Agresiones en el lugar de trabajo.

Responsabilidad Social

- Promoción del Día del Libro, con el fomento de la lectura.
- Renovación del compromiso con el proyecto de Huertos Sociales.
- Información para participar en la campaña de donación de sangre en el Polígono, organizada por la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.
- Mutua Balear se sumó a la campaña promovida por la Fundación Josep Carreras.
- Renovación del Chárter de la Diversidad hasta 2023.
- Conmemoración del Día Mundial de la Fisioterapia.
- Participación en el Programa Palma Informa II, en colaboración con el SOIB.
- Mutua Balear se sumó al Día Mundial contra el Cáncer de mama.
- Participación en la Campaña Polígonos Solidarios 2021 de la Fundación ASIMA en la recogida de alimentos y juguetes.
- Conmemoración del Día Mundial en Recuerdo de las víctimas de accidentes de tráfico.



- Mutua Balear se sumó al Día Internacional de la Mujer, al Día Internacional de las Familias y al Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Actualización de la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear en 2021, con medidas relativas a la flexibilidad en el disfrute de las vacaciones, a licencias no retribuidas para el cuidado de hijos menores de 6 años, al horario en situaciones especiales, a la flexibilidad de la jornada laboral y al apoyo a las acciones de voluntariado.

Resultados

Satisfacción de clientes y personas usuarias

Durante el año 2021 se han realizado nuevos estudios de satisfacción de los clientes, principalmente de los servicios asistenciales. Se han realizado más de 2500 encuestas de satisfacción que valoran muy positivamente los servicios de Urgencias, Consultas Externas, Hospitalización, Quirófano y Rehabilitación. Este año se ha añadido la valoración de la satisfacción con la actividad sanitaria de los centros de Manacor, Felanitx, Menorca, Ibiza y Santa Cruz.



Las puntuaciones obtenidas han sido muy altas en todos los casos. La puntuación global de los pacientes ha aumentado a 9,53 (sobre un máximo de 10). A través de estas encuestas se reciben sugerencias muy valiosas que nos han permitido realizar mejoras con el objetivo de aumentar todavía más la satisfacción de nuestros pacientes y personas usuarias.

Formación e información

El personal de nuevo ingreso recibe la Formación y el documento de Acogida que incluye los principios de la organización y en el que se informa sobre la prevención del acoso, la prevención de agresiones, la protección de la Salud y Seguridad en el Trabajo, la Protección de Datos Personales, etc. Este documento está permanentemente publicado en la intranet de la organización para que se pueda consultar en cualquier momento.

Asimismo, cada año se actualizan los planes de formación en estas materias, en los que participa todo el personal de nuevo ingreso en función del puesto de trabajo que ocupa, y se realizan actualizaciones de la formación del resto de la plantilla.

Objetivos 2022-2023: Continuar desarrollando el Portal Sanitario y la Web TresMinutos, en el que se irán publicando nuevos artículos de interés; Aprobación del V Plan de Igualdad para el periodo 2022-2026; Actualización del Manual de acogida para nuevas incorporaciones; Profesionalizar la formación interna creando la ESCUELA Mutua Balear; Realizar la formación de prevención del acoso en base al protocolo actualizado

Resumen de la implantación del Principio nº 1 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el primer principio en nuestra organización son las siguientes:

- Legislación de aplicación.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.

- Política de Gestión.
- Normas de Protección de Datos Personales y de uso de los servicios informáticos.
- Guía de derechos y deberes del paciente.
- Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación.
- Chárter de la Diversidad.
- Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.
- Política Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital.
- Plan de Prevención de Agresiones en el lugar de trabajo.
- V Plan de Igualdad.
- Plan Estratégico.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Continuar desarrollando el Portal Sanitario y la Web TresMinutos, en el que se irán publicando nuevos artículos de interés.	- Publicar nuevos artículos en portal sanitario www.cuidamostusalud.org www.tresminutos.es	Se han añadido nuevas publicaciones: Tratamiento de la lesión condral de rodilla con células madre; Seguridad vial en los desplazamientos en bicicleta; Vídeo para fomentar la cultura preventiva a través de tresminutos.es; Prevención en cocinas; Tareas del hogar; Mantenimiento de la excelencia en su asistencia sanitaria en 2021;
Seguimiento del IV Plan de Igualdad para el periodo 2019-2022.	- Mejoras del Sistema de Gestión de la conciliación e igualdad de acuerdo a la norma EFR. - Finalización del IV Plan	- Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad. - Auditorías internas y externas de conciliación e igualdad. - Autoevaluación de la gestión de la conciliación e igualdad. - Indicadores EFR.
Habilitar una sección específica en la web para autónomos (www.elautonomo.es) con toda la información necesaria para acceder a las ayudas Covid	- Publicación en portal	- Se han ido publicando todas las novedades sobre las ayudas y la forma de solicitarlas.
Disponer de una plataforma avanzada para facilitar la formación online del personal de la organización	- Licitación la plataforma de formación	Finalizado y se ha realizado la primera formación en Protección de Datos Personales.
Profesionalizar la formación interna creando la ESCUELA Mutua Balear	-Definir el marco de actuación de la Escuela Mutua Balear	- Aplazado
Realizar la formación de prevención del acoso en base al protocolo actualizado	-Preparar contenidos e impartir formación	-Se han desarrollado los contenidos, y se prevé su impartición en breve.

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [1](#), [2](#), [3](#), [4](#), [5](#), [6](#), [7](#), [8](#), [10](#), [16](#) y [17](#).

Diagnóstico

Mutua Balear no tiene presencia ni actividad en otros países, por lo que el cumplimiento de la normativa vigente en nuestro país es suficiente para garantizar el respeto a los derechos humanos. Únicamente trabaja con empresas que deben cumplir la legislación española en materia de derechos humanos.

Los procedimientos implantados refuerzan estas garantías:

- Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales, mediante el que se solicita a las empresas proveedoras de obras, contratación de servicios y adquisición de suministros, una serie de garantías como la formación del personal, la protección de su salud, etc.
- Procedimiento de Gestión de Licitaciones: recoge las obligaciones que tiene Mutua Balear por estar sujeta a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Esta Ley regula la contratación del sector público con el fin de garantizar la transparencia, libertad de acceso, publicidad y transparencia de los procedimientos de contratación y no discriminación e igualdad de trato entre las diferentes candidaturas. Se da publicidad a las instrucciones internas de contratación a través de la Web de Mutua Balear.
- Se incluyen cláusulas administrativas relacionadas con la RSC-EFR en los pliegos de condiciones de las Licitaciones Públicas.

Se garantiza la seguridad de los pacientes a través de los protocolos y procedimientos derivados del sistema de calidad asistencial y la actividad de control y seguimiento del Comité de Seguridad del Paciente y el Comité de Infecciones y Política Antibiótica (Protocolos de seguridad del paciente y de prevención de infecciones).

Con el fin de asegurar que los pacientes cuyo proceso ha agotado sus posibilidades completas de curación y que se remiten a la Unidad de Valoración se queden sin una cita posterior con su médico, se ha implantado la instrucción IT-8.5-06-J Citas pacientes remitidos a UNIVAL.

Está en funcionamiento el Comité de Ética Asistencial, como órgano deliberativo, consultivo e interdisciplinar, al servicio de los profesionales y personas usuarias de los centros sanitarios, para analizar y asesorar en la resolución de conflictos éticos que puedan surgir como consecuencia de la labor asistencial. Se ha habilitado un canal de comunicación en nuestra Intranet “Comité de ética asistencial” con la finalidad de realizar consultas o solicitar asesoramiento al Comité de Ética Asistencial.



La nueva instrucción IT-8.5-04-S Comunicación en Quirófano facilita la mejora de la comunicación entre el personal de quirófano y con el servicio de Hospitalización, para una mejora de la atención de pacientes.

Mutua Balear dispone de unas definiciones de puesto de trabajo que limitan las funciones y responsabilidades a desarrollar en cada puesto de trabajo, garantizando unos límites de tareas a realizar que no se corresponden a las propias funciones del puesto de trabajo.

Se dispone de mecanismos y se realiza un seguimiento periódico en la prevención de agresiones a los profesionales sanitarios y otros colectivos, como consecuencia de la intimidación, abuso verbal o físico cometido por un paciente, sus familiares o sus acompañantes (Plan de Prevención de Agresiones, Protocolo de actuación en caso de víctimas por violencia de género).

Se han realizado auditorías del sistema de gestión de la conciliación e igualdad, tanto de carácter interno como externo, e independiente, y se dispone de indicadores que permiten realizar un seguimiento de la adecuada implantación del sistema de gestión.

Mutua Balear cuenta con el reconocimiento de la Fundación IDIS, a través de la Acreditación QH* a la Excelencia en Calidad Asistencial, y del Govern Balear, a través de la Acreditación Sanitaria de Nivel III del Hospital Clínica Mutua Balear.

Políticas

Actualmente, Mutua Balear dispone de varios mecanismos que le permiten garantizar el respeto a los derechos humanos:

- Política de Gestión, que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del Paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, actualizada en abril de 2021, con los requisitos de la norma 45001.
- Política de Gobierno Corporativo, publicada en noviembre de 2020, que contribuye a generar confianza y a actuar de manera más eficiente, transparente y socialmente responsable, al gestionar recursos públicos en nuestra actividad colaboradora con la Seguridad Social. El buen gobierno favorece la credibilidad y estabilidad, y contribuye a impulsar el crecimiento sostenible y la generación de riqueza.
- En la intranet y en la web está publicado el Código Ético de la organización, que incluye entre otros, aspectos como el comportamiento empresarial y social, cumplimiento de la legislación, prohibición de regalos y ventajas, y procedimientos de control y aplicación.
- Política de Conflicto de intereses, aprobada en febrero de 2020, y que forma parte del Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad. El objeto es establecer las bases y criterios de los procedimientos de actuación que deberá seguirse en Mutua Balear en materia de prevención o, en su caso, tratamiento de los conflictos de interés en los que pudieran encontrarse los miembros de los órganos de gobierno y de participación, gerencia y personal con funciones ejecutivas, así como el resto de personal en sus relaciones con la Entidad, las empresas asociadas, personas trabajadoras protegidas, empresas proveedoras o sociedad en general. Es acorde con las previsiones que en materia de conflictos de interés se recogen en el Código Ético y de Conducta; complementa el régimen de prohibiciones e incompatibilidades recogido en la normativa de general y pertinente aplicación y, particularmente, en la Ley General de la Seguridad Social.
- Chárter de la Diversidad, desde 2016, otorgado por la Fundación Diversidad, con el que asumimos una serie de principios básicos y demostramos el compromiso con el

cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación.

Acciones

Durante el año 2021 se han realizado acciones que contribuyen a avanzar en el compromiso con este principio:

Gestión de sugerencias, quejas y reclamaciones

Se dispone de diversas vías para que los interesados puedan presentar sugerencias, quejas o reclamaciones a la entidad. El tiempo medio de respuesta ha sido de 13,3 días en 2021.

Satisfacción de pacientes

El número de encuestas realizadas en 2021 ha sido de 2.766, que es una cifra muy superior a la de años anteriores, debido a la incorporación de los servicios de Rehabilitación y Urgencias de los centros de Manacor, Felanitx, Menorca, Ibiza y Santa Cruz en la medición de satisfacción de pacientes. La puntuación global obtenida (9,53) es similar al año anterior (9,52).

COSEPA - Comité de Seguridad del Paciente

Realiza el seguimiento de los objetivos de seguridad del paciente, de las incidencias comunicadas a través del canal CNASP, y evaluación de la calidad de las HHCC.

Este comité sigue destacando la buena evolución de la calidad de las HHCC a medida que se van desarrollando las mejoras y la concienciación del personal médico para su correcta cumplimentación.

Se han tratado otros aspectos como la realización de pruebas PCR en Ibiza y Menorca para pacientes que deben acudir a la clínica, la realización de nuevos consentimientos informados, la formación en seguridad del paciente, la actualización y elaboración de protocolos sanitarios.

Canal de Notificaciones para el Aprendizaje en Seguridad del Paciente

Se dispone de una vía para la comunicación de incidencias a través de un formulario publicado en la intranet, de forma que se puedan comunicar de forma anónima al Comité de Seguridad del Paciente. Por este canal se han recibido y gestionado 5 notificaciones en 2021.



Consentimientos Informados (CI)

- Como continua mejora en la implantación de Consentimientos informados, se elaboran y publican periódicamente consentimientos informados adaptados a las características particulares de cada paciente, haciendo mención a riesgos y alternativas específicas para cada procedimiento, todo ello en base a la IT-7.5-01-A en la que se recoge la metodología a seguir para la obtención de la firma del CI, dentro de los deberes y obligaciones del paciente.

- Se han elaborado y publicado en la aplicación de Gestión Clínica, entre otros, los consentimientos de anestesia y valoración funcional musculoesquelética.

Encuesta Clima laboral

En el año 2020 se realizó la encuesta de clima laboral, que ha permitido conocer el nivel de satisfacción del personal, en línea con nuestro compromiso de mejora. En relación a este principio se analizan las áreas de Tareas y contenido del puesto de trabajo, Carga de trabajo, Comportamiento de los responsables y superiores, Igualdad y conciliación, Imagen de la empresa y clima laboral.

Participación y consulta

Cabe destacar las iniciativas “Preguntas al Director” y “Charlas al Personal”. A través de la primera, se ha invitado a toda la organización a plantear dudas al Gerente. La participación fue muy elevada; se recibieron 113 consultas, a las que el Gerente ha dado respuesta en cuatro vídeos clasificados en: COVID-19, Situación de la Mutua y del sector, Igualdad y Aspecto salarial y Política retributiva.

En materia específica de SST, el SPP ha recibido peticiones o sugerencias, la mayoría relacionadas con factores de tipo ergonómico y ambiental (temperatura, molestias por ruido, problemas con la silla o la configuración del puesto de trabajo, etc.).

Durante el año 2021, el Comité de Seguridad y Salud de Mutua Balear se ha reunido en cuatro sesiones ordinarias.

Prevención de agresiones

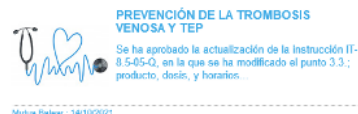
Durante el ejercicio 2020 se han comunicado 7 agresiones a profesionales de nuestros centros. El Servicio de Prevención Propio realiza un seguimiento de las notificaciones y promueve las acciones mitigadoras y preventivas necesarias a través del protocolo para la prevención de agresiones, tales como actividades formativas, propuestas de medidas físicas para la prevención, como la instalación de cámaras de seguridad, reubicación de mobiliario, etc.

Resultados

Durante el año 2021 se han implantado o bien se han revisado un gran número de instrucciones para la mejora de la calidad asistencial y seguridad del paciente como, por ejemplo:

- IT-6.1.2-01-A Actuación con personal especialmente sensible.
- IT-7.1-01-D Protocolo de limpieza de la clínica.
- IT-8.5-01-1D Solicitud de ambulancias de Urgencia.
- IT-8.5-02-A Control de stocks, caducidades y almacenamiento de fármacos.
- IT-8.5-02-U Conciliación de la medicación.
- IT-8.5-02-V Conservación medicamentos fotosensibles.
- IT-8.5-03-G Alta hospitalaria.
- IT-8.5-03-M Paciente hospitalizado para una intervención quirúrgica.
- IT-8.5-03-Q Aislamiento de pacientes.

- IT-8.5-03-X Contención de pacientes en hospitalización.
- IT-8.5-04-P Verificación quirúrgica para la seguridad de pacientes.
- IT-8.5-04-U Manejo perioperatorio de la temperatura corporal de paciente.
- IT-8.5-04-W Actuación área quirúrgica y esterilización en pacientes asintomáticos y sin criterios de estar infectados PCR -.
- IT-8.5-04-X Actuación área quirúrgica y esterilización en pacientes COVID-19 o pendiente resultado PCR.
- IT-8.5-04-Y Realización analíticas con el analizador GEM PREMIER 4000.
- IT-8.5-05-J Valoración inicial de pacientes en Urgencias.
- IT-8.5-05-Q Prevención de la trombosis venosa y TEP.
- IT-8.5-05-1G Esguince de tobillo.
- IT-8.5-05-1Q Realización del Test de Bowie-Dick.
- IT-8.5-05-1R Lesión medular aguda.
- IT-8.5-05-2A Fracturas de metatarsianos. Tratamiento con carga inmediata.
- IT-8.5-05-2G Fractura de tibia y peroné.
- IT-8.5-05-2H Drenaje pleural. Actuación médica.
- IT-8.5-05-2U Actuación en Urgencias ante pacientes con síntomas o susceptibles de COVID-19.
- IT-8.5-05-2V Tromboprofilaxis en pacientes programados para cirugía.
- IT-8.5-05-2W Actuación Urgencias Oftalmológicas - Equipo externo.
- IT-8.5-05-2X Lesiones tendinosas.
- IT-8.5-05-2Y Actuación en pacientes con posible diagnóstico de sarna.
- IT-8.5-06-A Tratamiento de la hernia inguinal.
- IT-8.5-06-B Dolor agudo postoperatorio.
- IT-8.5-06-G Mantenimiento del orden y limpieza en Consultas.
- IT-8.5-08-D Protocolo fisioterapéutico de lesiones tendones flexores de la mano.
- IT-8.5-08-E Whiplash cervical.
- IT-8.5-09-C Solicitudes RMN y TAC.
- PC-8.5-15 Cocina.
- IT-8.1.2-K Actuación ante pacientes sin síntomas compatibles con Covid19 que precisan ingreso.



Objetivos 2022-2023: Incorporar el código de conducta en las licitaciones y/o contratos con proveedores; Continuar la implantación de técnicas para la mejora de la calidad asistencial y seguridad del paciente; Actualizar el procedimiento de contratación con nuevas pautas y requisitos. Llevar a cabo una nueva encuesta de clima laboral

Resumen de la implantación del Principio nº 2 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el segundo principio en nuestra organización son las siguientes:

- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Código Ético y de Conducta.
- Sistema de Prevención de Delitos.
- Política de Gestión
- Política y procedimientos de Seguridad del Paciente.
- Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Instrucciones internas de contratación. Procedimiento de gestión de licitaciones.
- Plan de Prevención de Agresiones.
- Protocolo de actuación en caso de víctimas por violencia de género.
- Política de Gobierno Corporativo.
- Política de Conflicto de intereses.
- Chárter de la Diversidad.
- Instrucciones que garantizan la calidad asistencial y seguridad del paciente.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Continuar la implantación de técnicas para la mejora de la calidad asistencial y seguridad del paciente.	-Reuniones de grupos de trabajo.	Nuevas técnicas o mejora de las actuales implantadas en: Actuación con personal especialmente sensible, Solicitud de ambulancias de Urgencia, Conservación medicamentos fotosensibles, Contención de pacientes en hospitalización, Realización analíticas con el analizador GEM PREMIER 4000, Actuación en pacientes con posible diagnóstico de sarna, Dolor agudo postoperatorio, Whiplash cervical, Solicitudes RMN y TAC, Cocina.
Incorporar el código de conducta en las licitaciones y/o contratos con proveedores		Se incorporará en breve

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [1](#), [3](#), [5](#), [8](#), [9](#), [10](#), [16](#) y [17](#).

Diagnóstico

Las relaciones laborales de la Mutua con su personal están reguladas por:

- El Estatuto de los Trabajadores.
- El Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Pactos internos, acordados por la organización y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Mutua Balear apoya la libre afiliación en los procesos de elecciones sindicales y de negociación colectiva, cediendo una parte de la intranet de la organización para las comunicaciones de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras. La dirección favorece el diálogo fluido con la representación del personal y facilitando la libertad de afiliación y la negociación colectiva.



Comité de Empresa y Delegados de Personal

Se ha constituido el Comité de Empresa para los centros de trabajo de Clínica, Oficinas Centrales y delegaciones de Baleares, y se han elegido Delegados de Personal para los centros de las Islas Canarias:

- Comité Baleares: formado por 13 personas pertenecientes a los diferentes centros.
- Delegados Canarias: 3 delegados.

Actualmente, hay presencia de tres sindicatos en la organización: CCOO, UGT y SIMEBAL.

Otros comités y comisiones con representación sindical y/o de los trabajadores y trabajadoras.

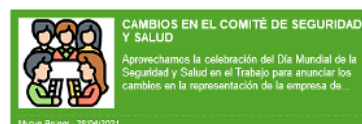
- Comité de Seguridad y Salud: órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.
- Comisión de Igualdad y Conciliación: formada por representantes del Departamento de Recursos Humanos y Planificación, así como por tres representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuya finalidad es impulsar la implantación del Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación.

- Junta Directiva de Mutua Balear: constituida por una representación de empresarios escogidos para ejercer el gobierno directo e inmediato de la entidad. El personal está representado en la Junta Directiva a través de uno de los miembros del Comité de Empresa.
- Comisión de Control y Seguimiento: cuya función es la de conocer los criterios de actuación de la entidad y supervisar su funcionamiento.
- Comisión de Prestaciones Especiales: tiene por objeto autorizar prestaciones no regladas en la normativa, pero con vinculación directa con el hecho causante (el accidente de trabajo o la enfermedad profesional).

Políticas

La Política de Gestión integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del Paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, actualizada en abril de 2021, con los requisitos de la norma 45001.

Mutua Balear dispone de diferentes procedimientos y canales que garantizan el cumplimiento de las políticas de información, consulta, participación y negociación con el personal sobre los cambios en la organización.

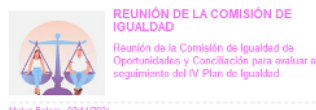


Portal empleado



Todo el personal dispone de acceso al “PORTAL DEL EMPLEADO”, donde pueden consultar toda la información relativa a cambios o ajustes en la estructura de la organización como ceses, nombramientos...

Asimismo, a través de la intranet reciben información sobre noticias relacionadas con el Plan de Igualdad, estado del convenio colectivo, noticias de conciliación, políticas de personal, consejos y noticias de prevención de riesgos, protección de datos, etc.



Acciones

En el año 2021 se ha publicado el nuevo Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social año 2020 - 2024.

A principios de 2022, fue comunicado al personal la publicación del nuevo Convenio, a través de la Intranet.



El Convenio mantiene, en su artículo 59, el permiso para personas trabajadoras, previo aviso y justificación, para ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por motivo y tiempo para realizar funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos.

Asimismo, en el artículo 60, donde se determinan las situaciones de Excedencia, se contempla que se podrá solicitar dicha situación por parte de las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Objetivos 2022-2023: Continuar realizando las visitas periódicas a todos los centros por parte del Comité de Dirección y el Director Gerente. Constitución de la Comisión Negociadora del V Plan de Igualdad

Resumen de la implantación del Principio nº 3 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el tercer principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Código Ético.
- Procedimiento de Formación del personal.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Continuar realizando las visitas periódicas a todos los centros por parte del Comité de Dirección y el Director Gerente.	- Planificar visitas del comité de dirección a los diferentes centros de trabajo.	- Se han realizado visitas a delegaciones.
Ampliar la Política de Gestión con los requisitos de la norma ISO 45001	Actualización y aprobación por parte de Dirección.	Política actualizada con los nuevos requisitos y aprobada en el mes de abril de 2021.
Incorporar nuevas medidas en la Guía de BS, Conciliación e Igualdad, relacionadas con anticipos y préstamos, orientación diagnóstica, permisos, horarios y teletrabajo-	- Incorporación de las medidas.	En 2021 se han incorporado 5 medidas a la Guía de Beneficios Sociales.

PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [1](#), [3](#), [5](#), [8](#), [9](#), [10](#), [16](#) y [17](#).

Diagnóstico

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social no presentan riesgo de trabajo forzoso dada su actividad, forma de organización y cumplimiento de la normativa legal supervisado por la Administración.

La aplicación del Convenio colectivo, es continuado, con lo que se cubren los aspectos relativos tanto a la firma de un contrato con acuerdo por ambas partes, como a la percepción de un salario según define el mismo convenio.

Las certificaciones de los Sistemas de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, han sido renovadas en 2021, junto con la certificación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la nueva norma ISO 45001.

Además, se ha mantenido el nivel de acreditación B+ (Empresa Proactiva) en EFR de la gestión de la conciliación e igualdad, tras la realización de la auditoría anual. Esto permite la consolidación de la implantación de la herramienta EFR a través de un modelo de gestión estructurado, certificable y reconocido en el desarrollo de las medidas y políticas de conciliación e igualdad.

Mutua Balear ha establecido mejoras, con respecto al convenio, que garantizan todavía más la protección del personal. Estas mejoras están integradas en la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear.

La definición de las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo, establece unos límites en el ejercicio del trabajo de forma objetiva, a los que debe atenerse tanto la persona que ocupa el puesto, como sus responsables, garantizando el hecho de no asignar tareas que no corresponden al puesto.

Mutua Balear tiene implantados los protocolos para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, y el de prevención de agresiones. En 2020 se publicó una actualización del Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo, organizado en una serie de 11 capítulos. Está publicado en la intranet, accesible a todo el personal y, periódicamente, se difunden noticias a modo de recordatorio.

Por lo que respecta al cumplimiento de este principio con nuestras empresas proveedoras y contratistas, se aplican los procedimientos de Coordinación de Actividades Empresariales y los procesos de compras y cumplimiento de la Ley de Contratos del Sector Público, que refuerzan estas garantías. A través del Procedimiento para la Coordinación de Actividades Empresariales, se solicita a las empresas proveedoras de obras, contratación de servicios y adquisición de suministros, garantías como la formación del personal, la protección de su salud, etc.

Políticas

Mutua Balear está acogida al Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, aprobado a finales de 2021. Este convenio establece instrucciones claras relativas al número de horas trabajadas, distribución horaria, descansos, permisos, salarios brutos, etc.



Desde 2019, está en vigor la última actualización del Código Ético y de Conducta. El objetivo de este Código es establecer los principios y pautas que deben regir el desarrollo de las actividades de Mutua Balear, tanto a nivel interno, en relación con los miembros de la Mutua que en el ejercicio de sus funciones puedan hacer uso del nombre o denominación de Mutua Balear, como a nivel externo, en el Mercado y con el resto de competencia.

Igualmente se busca con ello, facilitar el desarrollo de las operaciones cotidianas en un ambiente ético, profesional e íntegro de acuerdo con los más elementales principios de buena fe contractual y con la legalidad vigente.

A finales de 2020, se elaboró la Política Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital, regulando el derecho a la desconexión. Se considera imprescindible que nuestro personal, incluido el que ocupa puestos directivos, pueda desconectar cuando sea necesario, evitar la sobreexposición tecnológica y adoptar hábitos saludables.

El compromiso a la prevención de cualquier posible situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a evitar la discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades entre ambos sexos y el cumplimiento de la normativa legal vigente, así como de otros requisitos que Mutua Balear suscriba, queda implícito en nuestra Política de Gestión, actualizada en 2021 con los nuevos requisitos establecidos por la ISO 45001 y la nueva versión de la norma EFR.

Acciones

En materia de protección de la seguridad y salud del personal, Mutua Balear se ha certificado por primera vez en la nueva norma 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta certificación, otorgada por AENOR garantiza la mejora continua y el cumplimiento de los requisitos propios voluntarios de la organización y de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Mutua Balear fue una de las primeras entidades en su sector que consiguió esta certificación.

En 2021, ha entrado en vigor una nueva versión del Plan de Prevención de Agresiones en el lugar de trabajo ed. 1.

Dentro del proyecto de revisión de las descripciones y valoraciones de los puestos de trabajo, la organización se encuentra en proceso de inclusión de la valoración por puesto, así como de implantar una sistemática de evaluación del desempeño.

En 2021 se ha realizado el Diagnóstico de Igualdad, la auditoría salarial y el registro retributivo, así como el V Plan de Igualdad.

Se han realizado acciones formativas y divulgativas relacionadas con los riesgos psicosociales: publicación de consejos sobre cómo gestionar el estrés en tiempos COVID; nueva sección en la web sobre Riesgos Psicosociales, con vídeo, podcast y algunos consejos; seminario online: bienestar

psicoemocional de los trabajadores y gestión emocional de los conflictos, de la Fundación Filia en colaboración con AMAT; jornadas de hábitos cardiosaludables: bienestar emocional, organizadas por la Fundación Española del Corazón en colaboración con AMAT.



Objetivos 2022-2023 *Revisión continua de las descripciones y valoraciones de puestos de trabajo.*

Resumen de la implantación del Principio nº 4 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el cuarto principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear.
- Protocolo para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Protocolo para la Prevención de agresiones.
- Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Procedimiento de compras.
- Código Ético y de Conducta.
- Política Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital.
- Política de Gestión.
- Plan de Igualdad.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Difundir y sensibilizar al personal en relación a la nueva edición del Código Ético.	- Planificar una actividad formativa	Planificado para el año 2023
Auditar y certificar el sistema de gestión de la SST de acuerdo a las especificaciones de la nueva norma ISO 45001.	- Finalizar la adaptación ya iniciada en 2020. - Realizar la auditoría interna. - Realizar la auditoría externa y obtener la certificación.	Certificación obtenida con fecha de junio de 2021 y vigente hasta 2024.
Realizar la revisión de las descripciones y valoraciones de puestos de trabajo.		La organización se encuentra en proceso de inclusión de la valoración por puesto.
Adaptar el IV Plan de Igualdad a las novedades legislativas y llevar a cabo el diagnóstico de igualdad y la auditoría salarial.	- Elaboración del Diagnóstico. - Aprobación del Diagnóstico. - Elaboración del Plan. - Aprobación del Plan. - Realización de la auditoría salarial.	Diagnóstico y Plan de Igualdad finalizados. Entrada en vigor prevista en 2022. Realización de la auditoría salarial y registro retributivo en 2021.

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [1](#), [3](#), [5](#), [8](#), [9](#), [10](#), [16](#) y [17](#).

Diagnóstico

En Mutua Balear no existe la posibilidad de trabajo infantil. No se contrata, en ningún caso, a personas con edad inferior a 16 años. El departamento de Recursos Humanos comprueba la edad de todas las personas que puedan incorporarse a la plantilla de la organización, rechazando todas aquellas que tengan una edad inferior a 16 años. En caso de menores de entre 16 y 18 años se aplican condiciones laborales específicas para menores de edad (prohibición de horas extras, trabajos en horario nocturno, etc.).

Con el fin de participar activamente en la identificación y atención de menores maltratados, y aunque Mutua Balear únicamente atiende a personas adultas, el personal sanitario de Mutua Balear dispone de un protocolo de actuación ante sospecha de maltrato infantil. Este protocolo permitiría al personal médico detectar posibles casos de maltrato entre los pacientes que acuden en caso de urgencia, y establece los canales de comunicación internos y externos, la determinación de la situación de urgencia, el diagnóstico y el plan de intervención asistencial y administrativo.

Mutua Balear es partícipe del Proyecto CoachExit, una iniciativa de voluntariado corporativo liderado por la Fundación Exit, para luchar contra el paro juvenil a través del Coaching y del Mentoring.

Las empresas proveedoras con las que trabaja Mutua Balear operan todas en el ámbito español, por lo que están sujetas a la normativa española que prohíbe el trabajo infantil.

Mutua Balear aplica un procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales en el que se exige el compromiso de las empresas proveedoras solicitándoles una serie de garantías como la formación del personal y la protección de su salud garantizando que la salud de su personal es compatible con las tareas a desarrollar para Mutua Balear. No se permite el inicio de los trabajos hasta haber recibido la respuesta.

Se incluyen cláusulas administrativas relacionadas con la RSC-EFR en los pliegos de condiciones de las Licitaciones Públicas.

El personal puede colaborar con hasta 4 horas mensuales en proyectos de ONGs, que se computarán como horas de trabajo efectivo en la empresa.

Políticas

La normativa que regula el sector, así como el ámbito de actividad de la organización, que se limita al estado español son suficientes en sí mismas para garantizar la protección de las personas menores.

Mutua Balear está acogida al Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, aprobado a finales de 2021.

Desde 2019, se mantiene el Código Ético y de Conducta, cuyo objetivo es establecer los principios y pautas que deben regir el desarrollo de las actividades de Mutua Balear, tanto a nivel interno, como a nivel externo, de acuerdo con los más elementales principios de buena fe contractual y con la legalidad vigente.

Acciones

Se promueve a través de la intranet la colaboración en la campaña solidaria de recogida de alimentos y juguetes de la Fundación ASIMA.



CAMPAÑA POLÍGONOS SOLIDARIOS 2021
La fundación asima pone en marcha la IX campaña de recogida de alimentos y juguetes.

Se dio apoyo también al Día Internacional de las Familias.



Aportación solidaria a CÁRITAS → Mutua Balear efectuó un ingreso con la aportación voluntaria efectuada por el personal de la entidad. Con estas aportaciones se pretende contribuir económicamente, a la búsqueda de alternativas viables y al acceso a servicios adecuados para los menores y sus familias, con la finalidad de evitar el trabajo infantil.

Con motivo de promover acciones de carácter solidario entre la plantilla, se ha incluido en la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear una medida orientada a la organización de charlas sobre temas de voluntariado que ayuden a conocer las actividades que se realizan en Asociaciones como Unicef, Caritas, Cruz Roja, Proyecto Hombre, etc. y que pueden ser de interés para la plantilla.

Objetivos 2022-2023: Seguir participando en proyectos formativos o de prácticas para personas con riesgo de exclusión social.; Promover y facilitar entre el personal la colaboración con ONGs que trabajan en la protección de la infancia

Resumen de la implantación del Principio nº 5 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el quinto principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Procedimiento de Compras y de Gestión de Licitaciones.
- Código Ético.
- Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Seguir participando en el Proyecto CoachExit, para luchar contra el paro juvenil a través del Coaching y del Mentoring.	- Implicar departamentos.	Finalizado
Invitar a grupos de alumnado de Secundaria y/o Bachillerato a visitar nuestras instalaciones y actuaciones.	--	No realizado por las dificultades debidas a los protocolos covid en el ámbito sanitario
Promover y facilitar entre el personal la colaboración con ONGs que trabajan en la protección de la infancia.	- Organización de charlas. - Difusión Intranet. - Participación en eventos / congresos.	Se ha hecho difusión a través de la intranet.

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Diagnóstico

Mutua Balear

efri     MUTUA BALEAR

V PLAN IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
MUTUA BALEAR
HERA.5



ENERO 2022
www.mutuaibalear.es

Mutua Balear siempre se ha caracterizado por la alta estabilidad en el empleo. En el 2021 se ha mantenido prácticamente, la plantilla media de la organización, con un reparto del 70% de mujeres y el 30% de hombres. Más del 90% de los contratos son estables.

Se dispone de un protocolo interno de actuación con respecto al personal especialmente sensible, para detectar posibles necesidades y garantizar de manera específica la protección que, determinado personal, por sus propias características personales o estado biológico conocido, puedan tener en el desarrollo de su actividad laboral habitual. Se incluyen actuaciones que permiten detectar, lo antes posible, situaciones laborales que podrían dar lugar a daños al feto o a la trabajadora, con el fin de poner en marcha acciones a la mayor brevedad posible, que lo eviten.

Se aplica un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo. Tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se sospeche que tienen lugar conductas que puedan suponer un riesgo psicosocial, para el personal, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de Mutua Balear. Igualmente, mediante este

Protocolo se pretende establecer mecanismos para prevenir o minimizar los riesgos derivados de este tipo de situaciones.

Está operativa una Instrucción de Trabajo, para la actuación ante pacientes con discapacidad sensorial o intelectual que precisan de acompañante, adaptándola a la nueva terminología propuesta por la OMS, en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM-2).

Mutua Balear tiene a disposición de su personal un canal de comunicación para posibilitar la denuncia o queja ante situaciones de discriminación.

En la encuesta de clima laboral de 2020, se introdujeron aspectos de conciliación e igualdad como la valoración de las Políticas de liderazgo y estilos de Dirección, los Sistemas de retribución, la Calidad en el empleo, la Jornada laboral, las Medidas de apoyo a las familias y las Medidas de conciliación, siendo el aspecto más bien valorado la jornada laboral con un resultado “favorable” por un 49,83% del personal. El aspecto que obtuvo un porcentaje mayor de valoración “desfavorable” fue el sistema de retribución (47% del personal).

Políticas

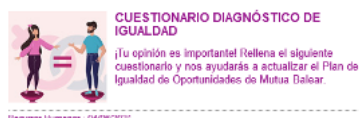
La aplicación del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, permite dar cumplimiento a aspectos como la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social. Este Convenio ha sido renovado recientemente, para el periodo 2020-2024.

Nuestra Política de Gestión, además de integrar los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud y Seguridad del Paciente, integra los relativos a Igualdad y Conciliación, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial. En abril de 2021, se actualizó la Política de Gestión, integrando aspectos de la nueva ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la intranet y en la web está publicado el Código Ético de la organización, que incluye entre otros, aspectos como el comportamiento empresarial y social, cumplimiento de la legislación, prohibición de regalos y ventajas y procedimientos de control y aplicación.

Desde 2016 Mutua Balear es signataria del Chárter de la Diversidad, otorgado por la Fundación Diversidad, con el que asume una serie de principios básicos en su institución y respeta la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación. El Chárter de la Diversidad fue renovado para el periodo 2021-2023.

Acciones



Mutua Balear ha elaborado e implantado el V Plan de Igualdad con estos objetivos:

1. Afianzar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la clasificación profesional, atendiendo a las oportunidades de acceso, selección y contratación en todos los niveles de la empresa.
2. Consolidar la objetividad y la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo en los procesos de promoción profesional, garantizando una buena adecuación de las condiciones de trabajo.

3. Impulsar acciones formativas en igualdad de oportunidades en toda la organización.
4. Continuar favoreciendo y garantizando la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de la empresa.
5. Asegurar una política de igualdad retributiva cumpliendo con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
6. Reforzar la prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
7. Fortalecer la garantía de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
8. Reforzar una comunicación inclusiva tanto de manera interna como externa.
9. Consolidar la perspectiva de género en el análisis de la salud y la prevención de riesgos.
10. Aumentar el grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan de igualdad.

Mutua Balear se encuentra en proceso de realizar la revisión de las descripciones y valoraciones de los puestos de trabajo.

Una nueva edición del protocolo para la actuación con personal especialmente sensible ha entrado en vigor en 2021. Se ha incorporado una lista de comprobación para la evaluación de riesgos de trabajadoras gestantes y la periodicidad en controles médicos adicionales.

En el mes de octubre tuvo lugar la visita del Programa “Palma Informa II” a nuestras instalaciones, un programa mixto de ocupación y formación de PalmaActiva en colaboración con el SOIB para personas a partir de 30 años.



VISITA DEL PROGRAMA “PALMA INFORMA II”

Los integrantes de este proyecto de PalmaActiva en colaboración con el SOIB han visitado hoy nuestras oficinas centrales de Palma.

Mutua Balear - 11/10/2021

En materia de igualdad y lucha contra la discriminación, cabe mencionar el uso de las siguientes medidas durante el 2021:

- Horario especial 24/31 de diciembre: 433 personas beneficiarias
- Permisos retribuidos establecidos en la Guía de Beneficios Sociales: 363 acciones
- Flexibilidad entrada y salida: 272 personas beneficiarias
- Flexibilidad cambio de tardes: 227 personas beneficiarias
- Tratamientos para personal especialmente sensible: 49 personas beneficiarias
- Flexibilidad por cambio de turno: 206 personas beneficiarias
- Reducción de jornada a partir de 60 años: 72 personas beneficiarias
- Prestación social ayuda hijos/as 0-5 años: 49 acciones
- Controles médicos y servicio de orientación diagnóstica: 74 acciones
- Reconocimiento labor tutor/a-formador/a: 70 personas beneficiarias
- Prestación social ayuda personas con discapacidad: 20 acciones
- Prestación social ayuda a estudios: 10 personas beneficiarias
- Prestaciones sociales de ayuda a la maternidad/paternidad: 6 personas beneficiarias

Objetivos 2022-2023: Finalizar la revisión de las descripciones y valoraciones de puestos de trabajo; Implantar un sistema de evaluación del desempeño; Adaptar la gestión de la conciliación e igualdad a los requisitos de la nueva edición 5, de la referencia EFR 1000-1

Resumen de la implantación del Principio nº 6 y seguimiento de iniciativas:

Durante 2021 ha continuado la implantación de las medidas incluidas en el IV Plan de Igualdad 2019-2022, así como la elaboración del V Plan 2022-2026.

Durante el ejercicio 2021 no se ha comunicado ninguna situación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el sexto principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Política de Gestión.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Chárter de la Diversidad.
- Código Ético y de Conducta.
- V Plan de Igualdad.
- Protocolo para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Procedimiento para la selección del personal.
- Sistema de Prevención de Delitos.
- Protocolo de actuación con respecto al personal especialmente sensible.
- Protocolo de Información y comunicación ante pacientes con discapacidad sensorial o intelectual que precisan de acompañante.
- Descripciones de puesto de trabajo.
- Encuesta de Clima Laboral.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Aprobar el protocolo de actuación con respecto al personal especialmente sensible.	<ul style="list-style-type: none"> - Terminar la revisión. - Aprobarlo. 	Protocolo aprobado en abril de 2021 y entrada en vigor en mayo de 2022.
Actualización de las descripciones de puesto de trabajo.		La organización se encuentra en proceso de valoración de puestos de trabajo.
Elaborar un nuevo diagnóstico en Igualdad de Oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración por parte de una empresa externa. - Aprobación por el Comité de Igualdad. 	Diagnóstico elaborado y aprobado en 2021.

...sigue

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Elaboración del V Plan de Igualdad. Adaptación a los nuevos RD 901/2020 y RD 902/2020.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración por parte de una empresa externa. - Aprobación por el Comité de Igualdad. 	V Plan de Igualdad elaborado y publicado. Entrada en vigor en 2022 para el periodo 2022-2026.
Realizar un estudio salarial desagregado por sexos.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración por parte de una empresa externa. 	Estudio elaborado.
Adaptar la gestión de la conciliación e igualdad a los requisitos de la nueva edición 5, de la referencia EFR 1000-1.	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptar el sistema de gestión EFR actual a la nueva versión de la norma 	En curso

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [2](#), [6](#), [7](#), [9](#), [11](#), [12](#), [13](#), [14](#), [15](#) y [17](#).

Diagnóstico

El Sistema de Gestión Ambiental, se ha mantenido durante el ejercicio de 2021 y se ha llevado a cabo la auditoría de renovación de la certificación, para el periodo 2021-2024.

Mutua Balear es una organización con un bajo impacto ambiental debido a las características de sus procesos y actividades. Los residuos generados provienen, principalmente, de la actividad asistencial y los consumos de recursos son únicamente los necesarios para prestar dicha asistencia, así como la gestión administrativa asociada.

Mutua Balear, consciente de la importancia de la protección del medioambiente, mantiene como objetivo estratégico la incorporación de la protección medioambiental dentro de su gestión global. Con ello se priorizan los proyectos que ayuden a implantar el uso racional de los recursos naturales, armonizar los procesos, preservar el medio ambiente, facilitar el cumplimiento de la actual y futura legislación medioambiental y elevar los rendimientos con el fin de evitar ineficiencias en la utilización de los recursos disponibles.

Mutua Balear dispone de un procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales, que incluye los derivados de situaciones potenciales de emergencia, mediante el cual se identifican las situaciones de emergencia que pueden darse asociadas a nuestra actividad o instalaciones, como los incendios, fugas de agua o derrames de productos o residuos peligrosos. Dichas situaciones se evalúan y se determina si pueden llegar a ser significativas.

Se establecen medidas preventivas de control, tales como un correcto mantenimiento de las instalaciones, unos criterios de almacenamiento de productos peligrosos, o la realización de simulacros de emergencia ambientales, y se establecen los recursos necesarios para minimizar las consecuencias de una posible emergencia ambiental, en el Procedimiento de Preparación ante emergencias.

Por lo que respecta a los criterios de adquisición de productos y servicios, donde hay una relación directa con el tipo de productos y recursos consumidos, y la generación de residuos, se ha establecido una instrucción técnica con criterios ambientales de compra, orientada a valorar la compra o contratación de otro tipo de productos o servicios (ecológicos, con menor generación de residuos y menos peligrosos...).

La eficacia de las acciones de sensibilización ambiental y gestión de residuos se comprueba a través de las autoevaluaciones ambientales y el seguimiento de indicadores y objetivos.

Políticas

Mutua Balear dispone de una Política Ambiental, integrada en la Política de Gestión. Entre los objetivos permanentes que la conforman destacan: disponer de recursos para la reducción del impacto ambiental de la organización, sensibilizar y crear una cultura positiva en materia de sostenibilidad ambiental, dirigida a la prevención de los daños y el deterioro del medioambiente,

asegurar la correcta gestión de los aspectos ambientales resultantes de nuestras actividades y comprometernos con la prevención de la contaminación, cumplir la normativa legal vigente aplicable a todas las actividades y aspectos ambientales de la organización, así como otros requisitos que MUTUA BALEAR suscriba. La Política de Gestión ha sido actualizada en abril de 2021.

Acciones

Para asegurar la calidad en la gestión medioambiental, AENOR ha realizado la auditoría de renovación, según la norma ISO 14001:2015, que confirma el compromiso de nuestra organización con la protección ambiental.

En el año 2021, se ha ampliado el análisis de contexto del Sistema de Gestión Ambiental, analizando en más profundidad los riesgos y oportunidades asociados, con la finalidad de establecer acciones para prevenirlos. Entre ellas se destaca la planificación de una formación orientada a toda la organización.

En las compras y licitaciones, se apuesta cada vez más por productos que integran una perspectiva de ciclo de vida útil. Se garantiza mediante certificaciones de producto, interviniendo así en la reducción de recursos para su fabricación, en el uso de recursos menos nocivos, en la futura generación de menos residuos y de menor peligrosidad, en su funcionamiento más eficiente y en su mayor vida útil. En 2021 ha aumentado el número de empresas proveedoras que disponen de una certificación ambiental, por ejemplo, para el suministro de uniformidad, suministro de material higiénico-sanitario y servicio de vigilancia, además del servicio de lavandería, mantenimiento de climatización y gestión de residuos, que ya disponían.

Se han realizado pruebas periódicas de emergencias en todos los centros de Mutua, pudiendo simular derrames de residuos sanitarios de grupo III, de productos químicos, de incendio y de fuga de agua.

Objetivos 2022-2023: *Publicar la revisión y aprobación de la Instrucción Técnica de Compras relativa a los criterios ambientales; Realizar una formación a toda la plantilla en sensibilización ambiental; Aprobar el Procedimiento de Preparación ante emergencias; Actualizar la Instrucción Técnica de Buenas Prácticas Ambientales en Oficina; Realizar publicaciones en la Intranet relacionadas con la sensibilización ambiental; Aumentar en dos más, las empresas proveedoras que disponen de certificación ambiental.*

Resumen de la implantación del Principio nº 7 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el séptimo principio en nuestra organización son las siguientes:

- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Política de Gestión.
- Procedimiento y Planes de Gestión de Residuos.
- Instrucción de Buenas Prácticas Ambientales en oficina.
- Código Ético y de Conducta.
- Procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Procedimiento de Preparación ante Emergencias.
- Procedimiento de Compras y de Gestión de Licitaciones.
- Instrucción de Compras: requisitos de SST y ambientales.
- Requisitos medioambientales para empresas proveedoras.
- Autoevaluaciones ambientales.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Renovar el contrato de suministro de energía eléctrica de forma que se siga consumiendo únicamente energía proveniente exclusivamente de fuentes 100% renovables.	- Licitación contrato suministro eléctrico 100% renovable.	Se ha renovado el contrato con la compañía comercializadora para el ejercicio 2021.
Actualizar la Instrucción Técnica de Compras relativa a los criterios ambientales, con la introducción de más criterios ambientales en una mayor diversidad de productos y servicios.	- Realizar revisión con la introducción de nuevos criterios. - Aprobación.	Iniciado borrador, pendiente de revisión. Se mantiene para 2022.
Realizar una formación a toda la plantilla en sensibilización ambiental.	- Preparar formación. - Impartir formación a través de la Plataforma de Mutua Balear.	Formación preparada y plataforma en funcionamiento. Previsión de realización 2022-2023.

PRINCIPIO 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [2](#), [6](#), [7](#), [9](#), [11](#), [12](#), [13](#), [14](#), [15](#) y [17](#).

Diagnóstico

Durante el ejercicio 2021, se realizó la auditoría externa para la renovación de la certificación en Gestión Ambiental ISO 14001-2015, lo que demuestra los esfuerzos realizados para la mejora del comportamiento ambiental.

Mutua Balear ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental. Se aplica el procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales, que ha permitido clasificar todos los aspectos ambientales y valorarlos en función de su impacto con carácter anual. Se trabaja sobre aquellos más significativos de forma que la organización vaya reduciendo la influencia de su actividad sobre el medioambiente.

En la intranet todo el personal puede conocer el nivel de impacto ambiental en el que se encuentra, lo que permite que cada centro pueda enfocar sus esfuerzos en los aspectos ambientales más significativos. La evaluación del nivel de impacto se realiza a principios de cada año.

Se ha desglosado por centros el Programa de Gestión Medioambiental, que incluye objetivos y acciones de difusión y sensibilización, destacando la reducción de consumos y de residuos. De forma trimestral se revisan los indicadores para asegurar el cumplimiento de los objetivos en todos los centros de la organización.

Para su cumplimiento, está disponible en la Intranet nuestra Instrucción de Buenas Prácticas Ambientales en oficina y nuestros Planes de Gestión de Residuos.

Periódicamente, se realizan autoevaluaciones ambientales y auditorías internas en los centros que permiten reducir el impacto ambiental e incrementar la sensibilización del personal.

A través del procedimiento de evaluación del cumplimiento de requisitos legales se asegura que la organización conozca y aplique la legislación que le es de aplicación en cada uno de los centros.

Con el objetivo de reducir la utilización de bolsas de plástico en las papeleras, se mantiene en todos los departamentos un nuevo contenedor destinado a los residuos urbanos. Las demás papeleras se utilizan únicamente para depositar papel no confidencial.

Respecto a la cadena de valor, en las contrataciones realizadas a través de licitación pública se valora la implantación de sistemas de gestión medioambiental y se penaliza en caso de incumplimiento de aspectos ambientales.

En esta línea, se apuesta cada vez más por productos que integran una perspectiva de ciclo de vida útil. Se garantiza mediante certificaciones de producto, interviniendo así en la reducción de recursos para su fabricación, en el uso de recursos menos nocivos, en la futura generación de menos residuos y de menor peligrosidad, en su funcionamiento más eficiente y en su mayor vida útil. Se continúa con el uso de productos de limpieza ecológicos o la integración de productos

ecológicos en las cestas de navidad. Anteriormente, se habían sustituido los vasos y bolsas de plástico por otros materiales más respetuosos con el medioambiente.

Políticas

Mutua Balear dispone de una Política Ambiental, integrada en la Política de Gestión. Entre los objetivos permanentes que la conforman destacan: disponer de recursos para la reducción del impacto ambiental de la organización, sensibilizar y crear una cultura positiva en materia de sostenibilidad ambiental, dirigida a la prevención de los daños y el deterioro del medioambiente, asegurar la correcta gestión de los aspectos ambientales resultantes de nuestras actividades y comprometernos con la prevención de la contaminación, cumplir la normativa legal vigente aplicable a todas las actividades y aspectos ambientales de la organización, así como otros requisitos que MUTUA BALEAR suscriba. La Política de compromisos ambientales ha sido actualizada en abril de 2021.

En la Misión, Visión y Valores definidos por Mutua Balear, se incluye dentro de la Visión, ser un referente en el sector de las mutuas por desarrollar una actuación socialmente responsable.

Periódicamente, se difunden las políticas y medidas medioambientales hacia toda la organización.

Acciones

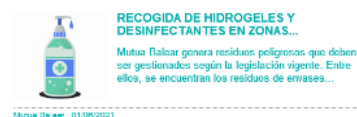
En 2021 la certificación del Sistema de Gestión Ambiental de Mutua Balear, se amplió a los tres centros que se habían abierto en 2020 y 2021: Fuerteventura, Los Cristianos y Vecindario.

La acción más relevante llevada a cabo en este ejercicio ha sido el cálculo de la Huella de Carbono de los años 2018, 2019 y 2020. Se ha reducido desde 680,93 t CO₂ eq en 2018 a 183,81 en 2019 y 98,19 en 2020. Por tanto, en estos tres años se han reducido las emisiones un 46,58%. La acción que más ha contribuido a esta reducción progresiva desde 2018 ha sido la contratación de energía de origen 100% renovable y que se mantiene en la actualidad.

En el año 2020, fueron 13 los centros que tuvieron una Huella de Carbono de emisión "0".

Además, en 2021 se realizó la Auditoría energética, aportándonos toda una serie de información sobre nuestro consumo y de medidas que nos pueden ayudar a reducir el consumo energético.

Una reducción a destacar en 2021 es la de los residuos sanitarios de grupo III, que habían aumentado notablemente en 2020, a causa del COVID, y se han restablecido por debajo de los de 2018. La reducción de 2020 a 2021 ha sido del 15,55%. Esta reducción ha sido posible gracias a la buena gestión realizada sobre los residuos de las diferentes tipologías.



El consumo de gas, se ha reducido un 2% respecto de 2020, que contribuye positivamente a la reducción de la Huella de Carbono de 2021.

Continúa la sustitución de la iluminación convencional por led y la sustitución de equipos de climatización por otros más eficientes, lo cual también contribuye a la reducción de fugas y a la Huella de Carbono.

En 2021, ha entrado en funcionamiento un vehículo eléctrico, en sustitución de uno convencional, hecho que nos permitirá contribuir a la reducción de la Huella de Carbono de 2021. Se instaló un punto de recarga.

En el año 2021 se ha continuado con el uso de papel de 75 g/m², dejando atrás el de 80 g/m², lo que implica un menor consumo de recursos naturales. Además, todo el papel adquirido para impresión dispone de etiqueta ecológica europea.

A partir del mes de mayo, se redujeron los ejemplares de prensa escrita y se sustituyeron por prensa digital, en las unidades de hospitalización y salas de espera de los centros de Baleares. La reducción fue del 60%, contribuyendo a la menor generación de residuo de papel.

Respecto a la adquisición de productos y contratación de servicios ha aumentado el número de empresas proveedoras que disponen de una certificación ambiental, por ejemplo, para el suministro de uniformidad, suministro de material higiénico-sanitario y servicio de vigilancia, además del servicio de lavandería, mantenimiento de climatización y gestión de residuos, que ya disponían. A estos servicios hay que añadir la adquisición de maquinaria y de productos de mantenimiento con criterios ambientales, además de la adquisición de productos de proximidad para el suministro de Cocina en la Clínica, así como la valoración, cada vez más, de la compra de productos ecológicos, garantizando un proceso productivo mucho más respetuoso con el medio ambiente y con la salud, además de repercutir en la generación de residuos menos contaminantes, como es la generación de menos plásticos.

Objetivos 2022-2023: *Sustitución de vehículos de empresa por vehículos eléctricos; Adquisición de vehículos eléctricos para la reducción del consumo de combustible de los vehículos utilizados en los desplazamientos del personal por motivos de trabajo; Establecer un indicador para el cálculo de la reducción de las emisiones que implica el teletrabajo; Obtener el sello REDUZCO otorgado por el Ministerio de Medio Ambiente de la Huella de Carbono; Actualizar en Plan de Gestión de residuos de los centros de Mutua; Reducir el consumo de agua. Instalar sistema de generación fotovoltaica para el centro de Ibiza.*

Resumen de la implantación del Principio nº 8 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el octavo principio en nuestra organización son las siguientes:

- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Política de Gestión.
- Procedimiento y Planes de Gestión de Residuos.
- Instrucción de Buenas Prácticas Ambientales en oficina.
- Procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Procedimiento para la evaluación del cumplimiento legal y otros requisitos.
- Programa de gestión ambiental.
- Procedimiento de Compras y de Gestión de Licitaciones.
- Instrucción de Compras: requisitos de SST y ambientales.
- Informes trimestrales de seguimiento de indicadores y objetivos de los centros.
- Autoevaluaciones ambientales.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Sustitución progresiva de vehículos de empresa por vehículos eléctricos o con tecnología híbrida.	- Licitar vehículos eléctricos.	- Adquisición de un vehículo eléctrico para el departamento de Servicios Generales del Polígono, que sustituye el convencional. - Se pasa de 4 vehículos convencionales y 1 híbrido a 3 convencionales, 1 híbrido y 1 eléctrico.
Reducir el consumo de combustible de los vehículos de empresa.	- Realizar el cálculo individualizado del consumo de combustible. - Adquirir vehículos eléctricos. - Optimizar el uso de los vehículos: rutas, pautas ambientales.	- Alcanzado: reducción de un 21,51%.
Reducir la cantidad de plásticos de un solo uso.	- Sustitución de bolsas/sobres	En curso

PRINCIPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [2](#), [6](#), [7](#), [9](#), [11](#), [12](#), [13](#), [14](#), [15](#) y [17](#).

Diagnóstico

Mutua Balear analiza las repercusiones sobre el medioambiente durante la selección y contratación de productos y servicios, con el fin de seleccionar los que supongan un menor impacto ambiental. En las contrataciones realizadas a través de licitación pública se puntúa la implantación de sistemas de gestión medioambiental. En esta línea, se apuesta cada vez más por productos que integran una perspectiva de ciclo de vida útil. Se garantiza mediante certificaciones de producto y de servicio.

Mutua Balear está implantando nuevas tecnologías que contribuyen a la reducción de su impacto ambiental. Entre ellas cabe destacar las siguientes:

- Adquisición de pantallas de ordenador de alta eficiencia energética y respetuosos con el medioambiente.
- Firma digital a través de tablets y otros dispositivos para reducir el papel.
- Han pasado a gestionarse telemáticamente un gran número de operaciones, que contribuyen a la reducción del papel necesario para la solicitud y tramitación de prestaciones.
- Sustitución del papel por papel de menor peso y con certificación FSC y etiqueta ecológica.
- Sustitución de productos de limpieza peligrosos, para las personas o el medioambiente, por productos con etiqueta ecológica o similar.
- Selección de pinturas y otros productos químicos con etiqueta ecológica.
- Sustitución de equipos de climatización y neveras de medicación por otros más eficientes, y con gases más respetuosos para el medio ambiente.
- Sustitución de sistemas de iluminación por tecnología LED.
- Contratación de la energía eléctrica de origen 100% renovable en todos los centros de Mutua.

Además, siempre que es posible prevalece el criterio de “reutilización” antes de proceder a una compra o antes desechar algo que podría no convertirse en un residuo, si para Mutua deja de dar un servicio. Son ejemplos de ello, la reutilización del papel y la reparación de textil, o la donación de equipos informáticos o camillas, si su estado lo permite.

Políticas

A través de nuestra Política de Gestión, transmitimos el compromiso de sensibilizar y crear una cultura positiva en materia de sostenibilidad ambiental dirigida a la prevención de los daños y el deterioro del medioambiente; de asegurar la correcta gestión de los aspectos ambientales resultantes de nuestras actividades y comprometernos con la prevención de la contaminación, y

Resumen de la implantación del Principio nº 9 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el noveno principio en nuestra organización son las siguientes:

- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Política de Gestión
- Código Ético y de Conducta.
- Procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Procedimiento de Compras y de Gestión de Licitaciones.
- Instrucción de Compras: requisitos de SST y ambientales.
- Requisitos medioambientales para empresas proveedoras.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Sustituir las pilas de litio por pilas alcalinas.	- Estudiar las posibilidades del cambio de producto con diferentes proveedores.	No ha sido posible la sustitución de las pilas de litio por pilas alcalinas, por falta de un producto alternativo adaptable a nuestros equipos.
Reducir la prensa en formato papel, disponible en nuestros centros, sustituyéndola por la consulta a través de códigos QR.	--	Reducción de la prensa escrita por prensa digital, a partir del mes de mayo, en hospitalización y salas de espera, de los centros de Baleares. Reducción del 60%, que contribuye a la menor generación de residuo de papel.
Sustitución de los equipos de climatización por otros con gases menos contaminantes.		Se han sustituido equipos en la delegación de Las Palmas.
Actualizar la Instrucción Técnica de Compras relativa a los criterios ambientales, con la introducción de más criterios ambientales en una mayor diversidad de productos y servicios.	- Realizar revisión con la introducción de nuevos criterios. - Aprobación.	Iniciado borrador, pendiente de revisión. Se mantiene para 2022.
Adquisición de 2 vehículos eléctricos (2021-2022).	- Licitación de vehículos eléctricos.	En 2021 se adquirió un vehículo eléctrico para el departamento de SSGG en sustitución del vehículo convencional.

PRINCIPIO 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Este principio está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nº [3](#), [10](#), [16](#) y [17](#).

Diagnóstico

La actividad desarrollada por Mutua Balear está sujeta al cumplimiento de varias disposiciones principales que aseguran el cumplimiento de este principio:

- Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social:
 - Modificado por RD 250/1997, RD 576/1997, RD 428/2004, RD 688/2005, RD 1041/2005, RD 1765/2007, RD 1382/2008, RD 295/2009, RD 1622/2011 y RD 625/2014.
 - Derogados algunos artículos por RD 706/1997, RD 328/2009, RD 38/2010, RD 1630/2011 y RD 701/2013.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
 - Modificado por Ley Orgánica 9/2013 y Ley Orgánica 3/2018.
- Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- REGLAMENTO (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que incluye expresamente en el sector público a las mutuas, configurándolas como poder adjudicador, sin tener el carácter de Administración Pública.
 - Modificado por Ley 6/2018, RD-ley 3/2019, RD-ley 14/2019, Orden HAC/1272/2019, RD-ley 3/2020, RD-ley 11/2020, RD-ley 15/2020, RD-ley 17/2020, Ley 3/2020, Ley 11/2020, RD-ley 36/2020, Sentencia 68/2021, R.D.Ley 24/2021, Ley 22/2021 y Orden HFP/1499/2021.
- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Mutua Balear, de igual forma que el resto de Mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, están bajo la tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, cuyos presupuestos están integrados en los Presupuestos Generales del Estado.

Las mutuas están sujetas al control de la Intervención General de la Seguridad Social, que audita anualmente los estados financieros de la organización. De igual forma, debe someterse a Auditorías Especiales de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, así como al control continuo de ingresos y gastos a través de aplicaciones informáticas compartidas. Cada año, el Tribunal de Cuentas publica en el BOE los estados financieros de todas las mutuas. Esta información, por tanto, es accesible por cualquier interesado y contribuye a la transparencia de la organización.

Al objeto de prevenir el riesgo de imputaciones penales, Mutua Balear inició en su día el proceso de identificación de tales riesgos en cada línea de actividad, resultando la necesidad de añadir a los procedimientos ya implantados, una serie de protocolos, códigos y procedimientos de nueva creación.

En esta línea, en el ejercicio 2015 se implantó el PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES cuyo ámbito de aplicación se extiende a todos los miembros de la Junta Directiva y a todo el equipo directivo y personal de la Entidad.

El Plan tiene por finalidad asegurar que Mutua Balear no sólo observa el cumplimiento de los requerimientos legales que regulan su actividad como Entidad colaboradora con la Seguridad Social, sino que ejerce el control sobre la actuación de quienes se pueden ver afectados por el Plan, para garantizar, en la medida de lo posible, ante la Administración Pública tutelante, Órganos Judiciales, Asociados y la propia sociedad en general, el escrupuloso destino de los fondos públicos que gestiona y el repudio de la corrupción y el fraude en todas sus manifestaciones, para el reflejo y la protección de los valores y principios que la Entidad considera fundamentales para su gobierno corporativo.

Esta actividad de control garantiza la transparencia de la actividad de Mutua Balear y se minimizan los riesgos asociados al incumplimiento del principio nº 10.

La Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público garantiza que los procesos de contratación de suministros y obras se realizan de acuerdo a los requisitos de transparencia y legalidad necesarios. Mutua Balear ha trasladado los requisitos de esta Ley a su política y procedimiento de Compras. A través de la web corporativa se informa sobre los requisitos de contratación.

Se ha constituido la Comisión de Auditoría y Cumplimiento que tiene como misión impulsar la aplicación del Código Ético y de Conducta, velando por su correcta comunicación y cumplimiento.

Asimismo, se constituye el Comité de Ética y de Conducta, que es el ente al que todo el personal o personas sujetas al código deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos del mismo.

Entre las funciones propias del Comité de Ética y de Conducta cabe destacar, entre otras, identificar aquellos posibles incumplimientos que puedan tener carácter penal, interpretar el Código y resolver las consultas que se planteen y Coordinar la actividad de control y seguimiento del Código, aprobando cualesquiera procedimientos que se creen para facilitar el cumplimiento del mismo.

En nuestra página Web, se dispone del Portal de Transparencia, que incluye una presentación de la organización, Información Institucional, Estructura Organizativa, Perfil y trayectoria profesional, Información económica, presupuestaria y estadística, un Portal de la Privacidad y un apartado de Solicitud de Información.

En el espacio Extrazul de la Web de Mutua Balear, se publican anualmente los datos correspondientes al ejercicio anterior y al estado de las cuentas. Esta información se realiza siempre después de la celebración de la Junta General anual. Los informes disponibles son el Informe de Gestión, el Informe de Gobierno Corporativo, la Memoria de Inversiones Financieras y la Memoria de Sostenibilidad.



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2020
Publicamos la 6ª memoria anual de sostenibilidad, que presenta las principales características de nuestras políticas de responsabilidad social...

Mutua Balear forma parte de AMAT, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, representación patronal de todas las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social que existen en el territorio español. AMAT es una entidad sin ánimo de lucro, integrada en distintas asociaciones nacionales e internacionales.

Además, Mutua Balear, en colaboración con otras Mutuas, han formado SUMA, una alianza libre y voluntaria de Mutua Colaboradoras con la Seguridad Social que trabajan y se coordinan para mejorar la atención a sus respectivos mutualistas, para lograr sinergias y mayores eficiencias que redunden en ahorros directos al Sistema de la Seguridad Social y para innovar desde el conocimiento compartido en aspectos de salud laboral y de gestión. La misión de SUMA es contribuir al éxito y a la sostenibilidad de todas las Mutuas partícipes potenciando en cada una la calidad, la eficiencia, el servicio a sus clientes, la innovación y la mejora continua.

Políticas

Mutua Balear aplica en todo momento lo dispuesto en el Real Decreto 1993/1995 sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, así como la Ley 35/2014 por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y el R.D.L. 3/2011 de Contratos del Sector Público. Ha adaptado los procedimientos a estas disposiciones y ha comunicado a través del portal corporativo las instrucciones internas de contratación.

El R.D. 1622/2011, que modifica el reglamento de colaboración, establece que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, solamente podrán adquirir valores que se concreten en activos financieros emitidos por el Estado, o por otras personas jurídicas públicas nacionales que cuenten con la calificación crediticia mínima que se establezca, otorgada por una agencia de calificación reconocida por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y que estén admitidos a negociación en un mercado regulado o sistema multilateral de negociación.

En el año 2019 se modificó el Código Ético de la entidad, dándole un alcance más amplio. Por medio este Código Ético y de Conducta, Mutua Balear formaliza su compromiso con los principios rectores de toda sociedad democrática, como son el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, el cumplimiento de la legalidad vigente y la lucha contra la corrupción, desarrollando su actividad en consonancia con el medio ambiente y el desarrollo sostenible.

En 2020, se aprobó la Política de Gobierno Corporativo, en la que se establecen los criterios y pautas que deben regir en la organización y funcionamiento de los órganos de gobierno y participación de la entidad, así como de todo el personal, conforme a la normativa aplicable y recomendaciones de buen gobierno. La finalidad del gobierno corporativo es dotarnos de unas normas que nos sirvan de referente y articulen:

- La toma de decisiones que tienen que ver con la dirección estratégica general de la empresa y sus políticas corporativas.
- Los mecanismos de control sobre el correcto desempeño de la dirección ejecutiva y la implementación del Plan Estratégico aprobado.

- El cumplimiento normativo o compliance.
- Las relaciones entre los distintos órganos de gobierno y participación de la empresa, así como los derechos y deberes de cada uno de ellos.

Acciones

Mutua Balear, en 2021, ha sido sometida a varias auditorías externas voluntarias que han comprobado el cumplimiento de los requisitos:

- Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social.
- Auditoría de renovación del Sistema de Gestión de acuerdo a las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, auditoría de certificación.
- Auditoría del Sistema de Gestión de la Conciliación y la Igualdad.
- Auditoría para la Evaluación de la Calidad Asistencial y Seguridad del Paciente (Conselleria de Salut).
- Auditoría de verificación de la Huella de Carbono en base a la norma 14064.

La coordinación de las auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social es llevada a cabo por el Departamento de Auditoría Interna de Mutua Balear, que realiza el control interno periódico para garantizar el éxito de las auditorías externas con respecto a la gestión de los fondos gestionados por la entidad. El Departamento de Planificación coordina las auditorías de cumplimiento de la Ley de Protección de Datos y las auditorías de los Sistemas de Gestión de la Calidad, Seguridad y Salud, Medioambiente, Conciliación e Igualdad.

En 2021 se han publicado en nuestra página Web los informes de Gestión, el Informe de Gobierno Corporativo, la Memoria de Inversiones Financieras y la Memoria de Sostenibilidad de 2020.

Desde el año 2019, en el marco de la Gobernanza, del Código Ético y de Conducta de la Entidad y de la necesaria y constante prevención de todos los riesgos inherentes a la gestión, tengan éstos naturaleza penal o no, Mutua Balear identifica y evalúa anualmente los riesgos que le afectan derivados de su actividad, de la gestión y de cualquier otro contexto, así como los elementos de control que se tengan para mitigarlos. A partir de este análisis se planifican las medidas y controles necesarios para su eliminación o reducción.

Objetivos 2022-2023: Extender el análisis de riesgos a todos los centros de la organización.

Resumen de la implantación del Principio nº 10 y seguimiento de iniciativas:

El departamento de Auditoría Interna vela por la correcta aplicación de las políticas, procedimientos e instrucción establecidos para garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos para las mutuas de accidentes.

Mutua Balear se somete a las auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social que audita anualmente los estados financieros de Mutua Balear. Igualmente, Mutua Balear se somete a Auditorías Especiales de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, así como a las auditorías de cumplimiento de la Ley de Protección de Datos, y de sus Sistemas de Gestión.

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el décimo principio en nuestra organización son las siguientes:

- Política de Gestión.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Manual Integrado de Gestión.
- Disposiciones legales de aplicación.
- Procedimiento de Compras y de Gestión de Licitaciones.
- Procedimientos para la adquisición, uso y control de medicamentos. Guía farmacoterapéutica.
- Política de Protección de Datos.
- Código Ético y de Conducta.
- Documento de Seguridad de Protección de Datos.
- Plan de Prevención de Riesgos Penales.
- Política de Gobierno Corporativo.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Implantar un procedimiento para la autoevaluación de procesos.	-Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de riesgos asociados a los diferentes procesos y actividades de la organización.	Se han identificado y evaluado los riesgos de los procesos. Se propone acciones de mejora para reducir los riesgos más relevantes.

MUTUA BALEAR Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En septiembre del año 2015 la Organización de las Naciones Unidas ha presentado la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el desarrollo mundial hasta 2030. Con estos objetivos, de aplicación universal, los países intensificarán los esfuerzos para poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático.

El desarrollo sostenible se ha definido como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. Para alcanzar el desarrollo sostenible es fundamental armonizar tres elementos básicos, el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente.

Mutua Balear, como empresa socialmente responsable, y en el marco de los principios del Pacto Mundial, está participando, en su ámbito de actuación, para conseguir las metas que permitirán cumplir los ODS.

Durante el ejercicio se han seguido difundiendo a través de la Intranet y redes sociales los 17 objetivos de desarrollo sostenible y un breve resumen de lo que está haciendo Mutua Balear y su personal para contribuir en esta importante misión.



ODS 1: FIN DE LA POBREZA



“Las empresas han encontrado oportunidades de negocio en la adopción de medidas para ayudar a reducir la pobreza”

El ODS 1 pretende acabar con la pobreza a nivel global. La proporción de la población mundial que vive en la pobreza extrema ha disminuido en los últimos años, en comparación a 1990. Si bien se han conseguido avances, aún queda mucho por hacer, principalmente porque el ritmo del cambio está disminuyendo. Las proyecciones indican que, si se mantienen las tendencias actuales, el 6% de la población mundial continuará viviendo en la pobreza extrema en el año 2030, principalmente en los países de bajos ingresos y en aquellos afectados por conflictos y disturbios políticos, en particular en el África subsahariana. La cantidad de desastres relacionados con el cambio climático también está aumentando, siendo las personas de los países más pobres las más afectadas.

Ha habido una reducción de la población española que se encuentra en riesgo de pobreza, pero las que lo están han empeorado sus condiciones de vida. La pobreza severa se sitúa en el 6,9% de la población, la segunda más alta registrada desde 2008.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Estableciendo una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Estableciendo una Política de Gobierno Corporativo, que contribuye a generar confianza y a actuar de manera más eficiente, transparente y socialmente responsable y una Política de Conflicto de intereses, que forma parte del Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad.
- Manteniendo el Código Ético y de Conducta que incluye aspectos como el comportamiento empresarial y social.
- Disponiendo de una Política Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital, pudiendo desconectar cuando sea necesario, evitando la sobreexposición tecnológica y adoptando hábitos saludables.
- Estableciendo y revisando periódicamente los procedimientos para las compras y las licitaciones.
- Valorando, cada vez más, la inclusión de criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones.
- Proporcionando condiciones laborales adecuadas a su personal, que le permita acceder a condiciones de vida dignas, cumpliendo con la normativa vigente.
- Poniendo en marcha políticas de igualdad, a través del Plan de Igualdad, y el Sistema de Gestión de la Conciliación e Igualdad EFR con el nivel B+.
- Difundiendo y cumpliendo con el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el puesto de trabajo.
- Revisando anualmente la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, que incluye medidas de diversidad en la empresa, cheques comida, guardería, transporte, seguros médicos y la participación en el Proyecto Huerto Ecológico y Social, entre otras.

ODS 2: HAMBRE CERO



"Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible"

En el mundo actual, nuestras tierras, océanos y bosques están siendo rápidamente degradados, a consecuencia de la sobreexplotación de los recursos y del rápido avance que está teniendo a lo largo de todo el planeta el cambio climático. Esto se traduce en la reducción de los recursos de los que dependemos para alimentarnos y en el aumento de los riesgos asociados a desastres como sequías e inundaciones.

Se consumen más recursos naturales de los que son capaces de regenerar los ecosistemas terrícolas, según la organización Global Footprint Network. La Unión Europea utiliza un 20% de la biocapacidad de la tierra con solo un 7% de la población mundial. Si todo el mundo consumiera como un europeo, se necesitarían 2,8 planetas. A nivel mundial, vivimos como si tuviéramos 1,75 planetas a nuestra disposición.

Para ello, las empresas se posicionan como actores a jugar un papel clave en el diseño y la distribución de soluciones efectivas, realistas y prácticas para garantizar la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible. Cada empresa junto a su cadena de suministro, incluidas empresas proveedoras y distribuidoras, población inversora y consumidora, tienen un papel clave que jugar en la protección del medioambiente y la promoción de la agricultura, la pesca y los sistemas alimentarios sostenibles. Para ello, la inversión en I+D+i, el fomento de la educación en sostenibilidad y la apuesta por negocios sostenibles, son cuestiones clave.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Tomando como base la Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, según las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Estableciendo y revisando periódicamente los procedimientos para las compras y las licitaciones. Se han incluido criterios como la compra de alimentos de Km 0.
- Incluyendo criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones.
- Ajustando la dieta a cada paciente hospitalizado según sus necesidades y preferencias, de esta manera se contribuye a la reducción del desperdicio alimentario.
- Con la misma finalidad, siguiendo las pautas establecidas sobre adquisición, almacenamiento, conservación y etiquetaje de los alimentos.
- Proporcionando condiciones laborales adecuadas a su personal, que le permita acceder a condiciones de vida dignas, cumpliendo con la normativa vigente.
- Revisando cada año la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, que incluye medidas como los cheques comida y la participación en el Proyecto Huerto Ecológico y Social, entre otras.
- Integrando a nivel interno los Principios Rectores sobre Derechos Humanos, mediante la difusión de nuestras políticas, para evitar provocar impactos negativos sobre los derechos humanos.

- Creando un apartado en nuestra intranet sobre Hábitos Saludables, que incluye información sobre nutrición, menús, alimentos y actividad física.
- Integrando progresivamente productos ecológicos, tanto en Hospitalización, como en las cestas de navidad que se entregan al personal.
- Difundiendo información de Organizaciones como la Asociación Española contra el Cáncer: Mitos sobre alimentación y cáncer y Consejos para una alimentación sana y equilibrada.
- Colaborando en la Campaña Polígonos Solidarios de la Fundación ASIMA con la recogida de alimentos.

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR



"Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades"

En los últimos años se han hecho importantes progresos en la mejora de la salud de millones de personas. Han disminuido las tasas de mortalidad materna e infantil, aunque en los últimos años, un número elevado de mujeres murieron por complicaciones relacionadas con el embarazo y el parto y, a pesar de que la tasa de mortalidad de niños menores de 5 años ha disminuido en un 49% desde 2000, la cifra total de muertes fue elevada. En España, la tasa de mortalidad infantil se sitúa desde 2016 en las cifras más bajas de toda la serie histórica.

La esperanza de vida sigue aumentando en todo el mundo y la lucha contra determinadas enfermedades infecciosas como el VIH ha progresado de manera sostenida.

Las empresas juegan un rol fundamental que desempeñar, contribuyendo a este objetivo, tanto a nivel interno, poniendo en marcha planes adecuados de higiene, salud y seguridad laboral para su personal y sus cadenas de valor, como a nivel externo, asegurándose de que sus operaciones no impacten negativamente sobre el derecho humano a la salud de las comunidades y maximizando sus contribuciones positivas sobre el bienestar del conjunto de la sociedad.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Estableciendo nuestras bases en la Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Manteniendo en la web corporativa una sección dedicada en exclusiva al nuevo coronavirus, donde se ha publicado toda la información relevante, la documentación y enlaces de interés sobre el COVID-19. Incluye numerosos artículos y guías, recomendaciones generales y por sectores de actividad, vídeos, etc. Se ha difundido también a través de redes sociales.
- Actualizando el portal www.cuidamostusalud.org, especializado en contenidos útiles e informativos de la actividad médico sanitaria de Mutua Balear.
- Actualizando el portal www.tresminutos.es, Web de Mutua Balear que pretende concienciar de la importancia que tiene cuidarse y evitar riesgos en el puesto de trabajo.
- Creando un apartado en nuestra intranet sobre Hábitos Saludables, que incluye información sobre nutrición, menús, alimentos y actividad física.
- Difundiendo noticias a través de la intranet y la web sobre alimentación saludable: Mitos sobre alimentación y cáncer y Consejos para una alimentación sana y equilibrada, ambas de la Asociación Española Contra el Cáncer.
- Conmemorando el Día Mundial y la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Publicación de consejos sobre cómo gestionar el estrés en tiempos COVID; nueva sección en la web sobre Riesgos Psicosociales, con vídeo, podcast y algunos consejos; seminario online: bienestar psicoemocional de los trabajadores y gestión emocional de los conflictos, de la

Fundación Filia en colaboración con AMAT; jornadas de hábitos cardiosaludables: bienestar emocional, organizadas por la Fundación Española del Corazón en colaboración con AMAT.

- Informando sobre la participación voluntaria en campañas de donación de sangre y en la recaudación de fondos para la Fundación Josep Carreras.
- A través del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.
- Actualizando la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, con medidas como la orientación diagnóstica y el tratamiento médico, los controles específicos o tratamientos de rehabilitación por el Servicio de Prevención Propio (SPP), seguro médico o medidas de flexibilidad para mujeres embarazadas.
- Revisando el Protocolo para la actuación con personal especialmente sensible, en el que se ha añadido la comunicación de restricciones laborales a la persona responsable de la delegación, una lista de comprobación para la evaluación de riesgos de trabajadoras gestantes y la periodicidad en controles médicos adicionales.
- Lanzando una nueva versión del Plan de Prevención de Agresiones en el lugar de trabajo.
- Proporcionando formación periódica sobre seguridad y salud a todo el personal.
- Reforzando las medidas para asegurar que quienes integran nuestra cadena de suministro no están expuestos a peligros para la salud, a través de las actuaciones del SPP en relación a la Coordinación de Actividades Empresariales (SST-4.4.6-05).
- A través de los protocolos y procedimientos derivados del Sistema de Calidad Asistencial y la Actividad de Control y Seguimiento del Comité de Seguridad del Paciente y el Comité de Infecciones y Política Antibiótica, que garantiza la seguridad de los pacientes.
- Actualizando la Instrucción de Trabajo, para la actuación ante pacientes con discapacidad sensorial o intelectual, adaptándola a la nueva terminología propuesta por la OMS, en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM-2).
- Dando una alimentación adecuada a los pacientes ingresados en Hospitalización, a través de una correcta gestión de dietas (PC-8-5-15, IT-7.5-03-D) y la medición periódica de su nivel de satisfacción.
- Reduciendo el impacto en la salud del uso de productos químicos peligrosos. Mutua Balear ha sustituido la mayor parte de sus productos químicos peligrosos por otros con etiqueta ecológica europea, así como ha ido aumentando la adquisición de productos ecológicos para elaborar la dieta de los pacientes.
- Formando parte de la asociación AMAT y SUMA, donde las Mutuas integrantes se coordinan para mejorar la atención a sus mutualistas, para lograr ahorros directos al Sistema de la Seguridad Social y para innovar desde el conocimiento compartido en aspectos de salud laboral y de gestión.

ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD



"Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos"

Invertir en una educación de calidad es la base para mejorar la vida de las personas y, por lo tanto, para contribuir al desarrollo sostenible. Solo a través del acceso a la educación de toda la población se puede garantizar un crecimiento económico y social sostenible, así como una mayor preocupación y acción en relación al medioambiente.

Solo a través del acceso a la educación de toda la población se puede garantizar un crecimiento económico y social sostenible, así como una mayor preocupación y acción respecto al medioambiente.

Las empresas juegan un papel protagonista en el fomento e inversión en educación. Pueden contribuir introduciendo criterios de sostenibilidad a nivel interno, a través de formación a empleados y grupos de interés e invirtiendo en educación a nivel externo. La inversión en educación amplía las oportunidades de negocio de las empresas, creando nuevos mercados y bases de clientes y da lugar a una mano de obra más cualificada, aumentando la productividad y el crecimiento de las empresas. Una población más educada tendrá acceso a mejores oportunidades laborales y salarios y, por lo tanto, a más ingresos disponibles, lo que beneficia a los mercados y al bienestar de la sociedad.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Mediante nuestra Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Ofreciendo oportunidades de formación y de aprendizaje continuo al personal para mejorar sus competencias.
- A través de la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, ofreciendo medidas como las ayudas para los estudios universitarios, la flexibilidad para la realización de formación, con medidas como las licencias no retribuidas, las reducciones de jornada o los permisos individuales de formación a cargo de la FUNDAE.
- En la misma Guía, se contempla una medida para el Voluntariado privado, con el fin de contribuir a que nuestro personal colabore, a través de su participación mediante la dedicación de su tiempo, capacidades y talento a causas y proyectos no lucrativos.
- Ofreciendo la opción de cheques guardería, contemplados en la Guía, e incluyendo medidas como la asistencia a tutorías de hijos e hijas o ayudas económicas para familias con menores de 5 años, disminuyendo las barreras tanto de acercamiento a los resultados y mejoras académicas, como las de acceso a la formación.
- Estableciendo acuerdos de colaboración con centros educativos, como Institutos y Universidades para acoger alumnado en prácticas.

- Fomentando la integración al mundo laboral de la gente joven. Tuvo lugar la visita del Programa “Palma Informa II”, un programa mixto de ocupación y formación de PalmaActiva en colaboración con el SOIB para personas a partir de 30 años.
- Incluyendo criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones, llegando a toda la cadena de valor.

ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO



"Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"

La igualdad entre géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Sin embargo, a pesar de los avances en las últimas décadas, las mujeres y niñas de todo el mundo siguen sin experimentar una igualdad de derechos

real.

Las mujeres siguen careciendo de una representación igualitaria en la vida política, económica y pública y continúan siendo objeto de discriminación.

Las empresas juegan un rol clave en este sentido, debiendo adoptar a nivel interno políticas y procedimientos para garantizar los mismos derechos y oportunidades laborales a la mujer e invirtiendo a nivel externo en programas de empoderamiento económico de las mujeres y niñas, fomentando así el crecimiento económico y el desarrollo social. Además, cuando se trata de avanzar en la igualdad de género, las organizaciones tienen un papel importante que desempeñar y mucho que ganar. Las empresas con un nivel alto de mujeres en su equipo ejecutivo tienen un 21% más de probabilidades de registrar ganancias superiores al promedio que las empresas con niveles más bajos.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Aplicando el V Plan de Igualdad, elaborado en 2021 y aprobado ya en 2022, y renovando el Distintivo de Igualdad en la Empresa.
- Mediante la Comisión de Igualdad y Conciliación, formada por representantes del Departamento de Recursos Humanos y Planificación, así como por tres representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuya finalidad es impulsar la implantación del Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación.
- Teniendo una plantilla formada por un 70% de mujeres y donde un 54% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres.
- Manteniendo la certificación del Sistema de Gestión de la Conciliación e Igualdad EFR con el nivel B+.
- Mediante la Política de Gestión que integra los aspectos de Igualdad y Conciliación.
- Difundiendo y cumpliendo con el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el puesto de trabajo.
- Con la nueva versión del Plan de Prevención de Agresiones en el lugar de trabajo.
- Introduciendo, cada vez más, criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones.
- Sumándose en las redes sociales al Día Mundial contra el Cáncer de mama, Día Internacional de la Mujer, al Día Internacional de las Familias y al Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Con la realización de la Auditoría salarial en 2021.
- Actualizando cada año la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, ofreciendo medidas de calidad en el empleo, flexibilidad, de apoyo a la

familia e igualdad, que contribuyen a la conciliación, como las licencias no retribuidas para el cuidado de hijos menores de 9 años.

- Con nuestro Manual de lenguaje no sexista, disponible en la Intranet.
- Incluyendo aspectos de Igualdad y Conciliación a valorar en la encuesta de clima laboral.
- Creando y adaptando instrucciones de trabajo relativas a la Actuación con personal especialmente sensible, como las trabajadoras gestantes, actualizado en 2021, en el que se ha añadido una lista de comprobación para la evaluación de riesgos de trabajadoras gestantes.

ODS 6: AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



“Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos”

En el último siglo, la demanda de agua a nivel mundial ha aumentado debido a la alta tasa de crecimiento demográfico, la rápida urbanización, el desarrollo económico y las modalidades cambiantes de consumo. Esta demanda se intensifica con el cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos que cada vez son originados con más frecuencia como sequías e inundaciones.

Las sequías en España son un fenómeno recurrente, que, sumado a la sobreexplotación del agua de ríos y acuíferos, hacen que algunas zonas del sur y este del país presenten los niveles más graves de sobreexplotación de Europa.

El ODS 6 pretende lograr un acceso universal y equitativo al agua potable y a servicios de saneamiento e higiene adecuados, así como mejorar la calidad del agua a nivel global.

Las empresas juegan un rol clave en este sentido, debiendo gestionar de forma sostenible los recursos hídricos disponibles en el entorno que son utilizados para la creación, producción y distribución de sus productos y servicios. Deben fomentar y facilitar la mejora de la gestión del agua en su cadena de valor y apostar por la educación y la innovación en la temática.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Mediante nuestra Política de Gestión que integra aspectos de Medioambiente que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a la norma ISO 14001.
- Utilizando como criterio de evaluación de nuestros aspectos ambientales el estado de las reservas hídricas, penalizando así el aspecto ambiental en aquel lugar donde hay más escasez de agua y aumentando su significancia.
- Llevando un control del consumo y fijando indicadores y objetivos por centros.
- Revisando trimestralmente que no hay pérdidas de agua en los centros.
- Con un correcto mantenimiento, que garantiza la disponibilidad y evita la pérdida de agua por averías.
- Realizando simulacros de emergencia para actuar correctamente y minimizar el consumo de agua que podría suponer una avería.
- Concienciando y formando al personal en una gestión sostenible del agua.
- Con la inclusión de criterios relacionados con la responsabilidad ambiental en las licitaciones y contrataciones.
- Reduciendo el impacto ambiental con el uso de productos químicos ecológicos, para evitar contaminar los ecosistemas relacionados con el agua. Introducción de dichos criterios en las licitaciones, por ejemplo, limpieza y lavandería.
- Realizando controles periódicos del agua de consumo y del agua que se vierte a la red de alcantarillado para asegurar la potabilidad y la no presencia de contaminantes.
- Realizando una gestión sostenible del agua en la clínica y las delegaciones, con unas pautas de utilización del agua.
- Asegurando que el personal tenga acceso a agua potable para consumo e higiene en las instalaciones.
- Utilizando dispositivos minimizadores de consumo de agua en los aseos.

ODS 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



“Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos”

El acceso a la energía segura y continua condiciona enormemente las posibilidades de desarrollo humano, social y económico. La población mundial está creciendo y también crece con ella la demanda de energía, por lo que es fundamental hacerla llegar a toda la población para mejorar, a escala global, el acceso a sistemas de cocción, calefacción, iluminación de escuelas y hospitales, comunicación y acceso a internet, máquinas y herramientas de trabajo, cuestiones que repercuten directamente sobre el desarrollo. A su vez, es necesario que la energía sea sostenible para que permita un desarrollo sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras.

El ODS 7 pretende, a corto plazo, garantizar el acceso universal a una energía asequible, segura, sostenible y moderna, para mejorar las condiciones de vida de millones de personas. A largo plazo, también persigue aumentar el uso de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles, que actualmente sostienen en gran medida la economía global, y fomentar la eficiencia energética, creando una economía completamente sostenible con bajas emisiones de gases de efecto invernadero.

Las empresas tienen un rol clave en este sentido, invirtiendo en fuentes de energía limpia, apostando por tecnologías que reduzcan el consumo de electricidad en los edificios y fábricas buscando una mayor eficiencia energética y realizando proyectos que contribuyan a llevar la energía a las comunidades locales más desfavorecidas.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Con nuestra Política de Gestión que integra aspectos de Medioambiente que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a la norma ISO 14001.
- Con el cálculo de la Huella de Carbono, certificado en base a la norma ISO 14064, donde se refleja claramente el paso a un uso de energía procedente de fuentes 100% renovables.
- Llevando un control del consumo de energía y fijando indicadores y objetivos por centros.
- Revisando trimestralmente que se cumplen las pautas establecidas en la Instrucción de Buenas prácticas ambientales en oficinas.
- Con la contratación de energía de origen 100% renovable en todos los centros de Mutua.
- Sustituyendo progresivamente la flota de vehículos convencionales por vehículos eléctricos o incorporando vehículos eléctricos para la realización de los desplazamientos por motivos de trabajo, reduciendo el consumo de combustible hecho por el personal.
- Realizando la auditoría energética, con el desglose de las posibles mejoras que nos permitan un ahorro energético, entre las que se encuentran las nuevas tecnologías.
- Con la inclusión de criterios relacionados con la Responsabilidad ambiental en las licitaciones y contrataciones.
- Formando y concienciando al personal en el ahorro energético.
- Invirtiendo en nuevas tecnologías como la sustitución de equipos informáticos, electrodomésticos o de climatización, por otros de bajo consumo; sustitución de iluminación por LEDs; vehículos eléctricos.

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”

La proporción de la población mundial que vive en la pobreza extrema ha disminuido en los últimos años. Sin embargo, alrededor de un 8% de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo y sus familias vivían en la pobreza. A nivel internacional, alrededor de 24,9 millones de personas están sometidas a trabajo forzoso, a trabajar bajo amenazas o coacción. Trabajar no garantiza, por tanto, disfrutar de una vida digna, por lo que resulta fundamental impulsar empleos decentes que ayuden a las personas a salir de la pobreza y disminuyan las desigualdades.

La tasa mundial de desempleo se ha recuperado en los últimos años, sin embargo, aún existen grandes disparidades entre regiones, géneros y grupos de edad.

El ODS 8 pretende conseguir un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique el medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica. Solo así se conseguirá generar pleno empleo de calidad e incrementar el bienestar de la población.

Las organizaciones tienen un rol claro en la consecución de este Objetivo, ya que son un actor principal para el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo. Así, las empresas deben garantizar condiciones dignas de empleo, tanto a su personal directo como a través de sus cadenas de suministro, erradicar prácticas que pongan en peligro los derechos laborales, fomentar la contratación de nueva mano de obra, especialmente entre grupos en situación de vulnerabilidad e incrementar la productividad económica, a través del impulso de la I+D+i, la tecnología y el emprendimiento.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Proporcionando condiciones laborales adecuadas a su personal, que le permita acceder a condiciones de vida dignas, cumpliendo con la normativa vigente.
- Definiendo los requisitos necesarios para la ocupación de un puesto de trabajo, así como las funciones y responsabilidades del mismo.
- Estableciendo y revisando periódicamente los procedimientos para las compras y las licitaciones.
- Incluyendo criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones.
- Mediante la Coordinación de Actividades Empresariales con las empresas proveedoras, garantizando condiciones de trabajo adecuadas.
- Aplicando el V Plan de Igualdad, elaborado en 2021 y aprobado ya en 2022.
- Manteniendo la adhesión a los principios del Chárter de la Diversidad, renovado en 2021 hasta 2023.
- Estableciendo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

- Estableciendo acuerdos de colaboración con centros educativos, como Institutos y Universidades para acoger alumnado en prácticas.
- Fomentando la integración al mundo laboral de la gente joven. Tuvo lugar la visita del Programa “Palma Informa II”, un programa mixto de ocupación y formación de PalmaActiva en colaboración con el SOIB para personas a partir de 30 años.
- Garantizando la libertad sindical y la negociación colectiva y promoviendo la adhesión del personal a sindicatos.
- Estableciendo nuestras bases en la Política de Gestión que integra aspectos de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, Igualdad y Conciliación, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1.
- Estableciendo una Política de Gobierno Corporativo, que contribuye a generar confianza y a actuar de manera más eficiente, transparente y socialmente responsable y una Política de Conflicto de intereses, que forma parte del Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad.
- Manteniendo el Código Ético y de Conducta que incluye aspectos como el comportamiento empresarial y social.
- Disponiendo de una Política Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital, pudiendo desconectar cuando sea necesario, evitando la sobreexposición tecnológica y adoptando hábitos saludables.
- Teniendo a más de un 92% de la plantilla fija.
- Revisando anualmente la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, que incluye medidas de estabilidad laboral, de eficiencia y productividad en la organización, de coaching y mentoring, planes de carrera, de formación para la empleabilidad, de flexibilidad temporal asociada a la formación y de promoción interna.
- Colaborando con la Seguridad Social en el pago de las prestaciones extraordinarias a los trabajadores autónomos para paliar los efectos económicos del Covid-19.
- Con ayudas para la readaptación y reinserción laboral de trabajadores y trabajadoras, autorizando prestaciones no regladas en la normativa.
- Recogiendo la opinión del personal en las encuestas de clima laboral y mediante los medios puestos a disposición del mismo para la participación y consulta.
- Recogiendo la opinión de pacientes y colaboradores en las respectivas encuestas de satisfacción que se les realizan, con el objetivo de corregir y mejorar.

ODS 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



“Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación”

El acceso a energía eléctrica y agua, la existencia de carreteras, de conexiones marítimas, aéreas y de internet son aspectos esenciales para lograr sociedades prósperas y sostenibles. Además, con el creciente aumento de la población a nivel mundial, se hace necesario construir más infraestructuras y de forma más sostenible para no dejar a nadie atrás, al tiempo que disminuyen los impactos sobre el medioambiente.

Para ello, resulta fundamental crear nuevas industrias que hagan frente a la creciente demanda de estos servicios y garanticen más puestos de trabajo. Por otro lado, los avances tecnológicos y la investigación e innovación también son esenciales para encontrar soluciones permanentes a los desafíos económicos y ambientales.

El ODS 9 pretende conseguir infraestructuras sostenibles, resilientes y de calidad para todos, impulsar una nueva industria bajo criterios de sostenibilidad que adopte tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, fomentar la tecnología, la innovación y la investigación y lograr el acceso igualitario a la información y al conocimiento, principalmente a través de internet.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- A través de la innovación a nivel interno de la organización: introduciendo y transformando los procesos asistenciales y de prestaciones, y la gestión interna con criterios de sostenibilidad, aportando valor económico, social y ambiental, por ejemplo, el tratamiento con células madre de lesión condral de rodilla.
- Implantando nuevas tecnologías que contribuyen a la reducción de su impacto ambiental: pantallas de alta eficiencia energética, firma digital, gestión telemática de un gran número de operaciones en prestaciones, sustitución de equipos de climatización y electrodomésticos por otros más eficientes y con gases más respetuosos para el medio ambiente, sustitución de sistemas de iluminación por LED, contratación de la energía eléctrica de origen 100% renovable en todos los centros de Mutua, sustitución de la prensa convencional por prensa digital en algunas unidades de Mutua de Baleares y adquisición de vehículos eléctricos.
- Realizando la auditoría energética, donde se incluyen, entre todas las medidas aportadas, medidas relacionadas con las nuevas tecnologías para la consecución del ahorro energético.
- Solicitando a las empresas proveedoras certificaciones ambientales de gestión o de producto. Se han incorporado el suministro de uniformidad, suministro de material higiénico-sanitario y servicio de vigilancia, además del servicio de lavandería, mantenimiento de climatización y gestión de residuos, que ya disponían.
- Todo el personal dispone de conexión a Internet, nuestra herramienta principal de comunicación, con acceso a la intranet y a la página Web de Mutua Balear.
- Dentro de las medidas de voluntariado corporativo, recogidas en nuestra Guía, está la participación en la campaña “Movízate con Emy”, a través de la donación de móviles en desuso, para ayudar a la investigación de enfermedades mitocondriales.
- Ofreciendo formación de las herramientas digitales, por ejemplo, Infomutua.

- Con la certificación del cálculo de la Huella de Carbono de 2018, 2019 y 2020, habiendo reducido en este periodo un 86% las emisiones de GEI, a través de la implantación de nuevas tecnologías.

ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



“Reducir la desigualdad en y entre los países”

A pesar de los avances logrados en algunas áreas durante los últimos años la ONU señala que la desigualdad es uno de los mayores retos de nuestra era y supone un obstáculo no solo para el desarrollo, sino también para la paz, y para asegurar los derechos humanos en todo el mundo.

La desigualdad de ingresos entre los diferentes países del mundo sigue creciendo, incluso a pesar de que el 40% más pobre de los habitantes de la mayoría de los países han logrado mejorar sus condiciones. El 10% más rico de la población posee el 40% de los ingresos mundiales totales.

El ODS 10 pretende reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades entre países y dentro de ellos: reduciendo la pobreza en las zonas más desfavorecidas del planeta, promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, especialmente de los grupos vulnerables, impulsando políticas a nivel internacional para mejorar la regulación y el control de los mercados e instituciones financieras y alentando la cooperación al desarrollo y la inversión extranjera directa en las regiones que más lo necesiten.

Las organizaciones jugamos un papel importante para conseguir alcanzar este objetivo, proporcionando condiciones laborales dignas a través de toda la cadena de valor, especialmente para grupos desfavorables, redistribuyendo de forma más igualitaria los salarios al personal, implantando mecanismos para evitar la corrupción y fomentando o participando en proyectos de cooperación al desarrollo.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Estableciendo una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Estableciendo una Política de Gobierno Corporativo, que contribuye a generar confianza y a actuar de manera más eficiente, transparente y socialmente responsable y una Política de Conflicto de intereses, que forma parte del Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad.
- Manteniendo el Código Ético y de Conducta que incluye aspectos como el comportamiento empresarial y social.
- Con la constitución de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento que tiene como misión impulsar la aplicación del Código Ético y de Conducta.
- Disponiendo de una Política Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital, pudiendo desconectar cuando sea necesario, evitando la sobreexposición tecnológica y adoptando hábitos saludables.
- Poniendo en marcha políticas de igualdad, a través del Plan de Igualdad.
- Definiendo los requisitos necesarios para la ocupación de un puesto de trabajo, así como las funciones y responsabilidades del mismo.
- Ofreciendo oportunidades de formación y de aprendizaje continuo al personal para mejorar sus competencias.

- A través de la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, ofreciendo medidas como las ayudas para los estudios universitarios, la flexibilidad para la realización de formación, con medidas como las licencias no retribuidas, las reducciones de jornada o los permisos individuales de formación a cargo de la FUNDAE.
- Con acuerdos de colaboración con centros educativos, como Institutos y Universidades para acoger alumnado en prácticas.
- Fomentando la integración al mundo laboral de la gente joven: Programa “Palma Informa II”, un programa mixto de ocupación y formación de PalmaActiva en colaboración con el SOIB para personas a partir de 30 años.
- Renovando el Chárter de la Diversidad para el periodo 2021-2023.
- Mediante el Protocolo para la actuación con personal especialmente sensible, en el que se ha añadido la comunicación de restricciones laborales a la persona responsable de la delegación, una lista de comprobación para la evaluación de riesgos de trabajadoras gestantes y la periodicidad en controles médicos adicionales.
- Actualizando la Instrucción de Trabajo, para la actuación ante pacientes con discapacidad sensorial o intelectual.
- Introduciendo cada vez más, criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones. En Cocina, se están introduciendo productos de Km 0.
- A través del Departamento de Auditoría Interna se coordinan las auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social, y realizan el control interno periódico para garantizar el éxito de las auditorías externas con respecto a la gestión de los fondos gestionados por la entidad.
- Estableciendo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.
- Adquiriendo productos de Comercio Justo para la cesta de Navidad del Personal.
- Mediante la difusión, a nivel interno y externo, de prácticas que garantizan la seguridad en el trabajo, Web, intranet, portal de prevención y redes sociales, en los que se publican vídeos, manuales, artículos, podcast...
- Con ayudas para la readaptación y reinserción laboral de trabajadores y trabajadoras, autorizando prestaciones no regladas en la normativa.

ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



“Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles”

Hoy en día, más de la mitad de la población mundial vive en zonas urbanas y para 2050 se prevé que la cifra aumente hasta alcanzar el 60%. La expansión de las ciudades ha permitido un rápido progreso social y económico, alrededor del 60% del PIB se produce en las ciudades. No obstante, también trae consigo una serie de problemas incipientes que necesitan de inversión, como una adecuada gestión del suministro de los recursos naturales y del tratamiento de los residuos generados, cada vez más en aumento. Las ciudades consumen el 78% de la energía mundial y producen más del 60% de las emisiones de gases de efecto invernadero, abarcando menos del 2% de la superficie de la Tierra.

Otros problemas derivan de la urbanización y el crecimiento de la población, que supera el ritmo de construcción de viviendas adecuadas y asequibles, lo que provoca el aumento de barrios marginales y asentamientos improvisados.

El ODS 11 pretende conseguir ciudades y comunidades sostenibles, a través del acceso de toda la población a viviendas, servicios básicos y medios de transporte adecuados, asequibles y seguros, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad y fomentando en las ciudades la reducción del impacto medioambiental, las zonas verdes y espacios públicos seguros e inclusivos, un urbanismo sostenible y una mejora de las condiciones en los barrios marginales. Además, se pretende conseguir la preservación del patrimonio cultural y natural del mundo, hacer frente a los impactos de los desastres naturales en los asentamientos humanos y fortalecer el vínculo entre las zonas urbanas y rurales para generar desarrollo que beneficie a ambas.

Las empresas tienen un rol clave para lograr estas metas, introduciendo criterios de movilidad sostenible a nivel interno, fomentando las infraestructuras y procesos sostenibles, preservando el patrimonio cultural y natural e invirtiendo en la protección de las personas potencialmente afectadas por desastres naturales.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Con la introducción de criterios relacionados con la Responsabilidad Social y Ambiental en las licitaciones y contrataciones. En Cocina, se están introduciendo productos de Km 0.
- Formando parte del Chárter de la Diversidad, renovado para el periodo 2021-2023.
- Proporcionando condiciones laborales adecuadas a su personal, que le permita acceder a condiciones de vida dignas, cumpliendo con la normativa vigente.
- Adquiriendo vehículos eléctricos, en beneficio de la reducción de la Huella de Carbono.
- Llevando a cabo una gestión adecuada de las aguas residuales, utilizando productos ecológicos para la limpieza de las instalaciones y realizando periódicamente analíticas de las aguas residuales para confirmar que se cumple con los parámetros establecidos.
- Con una gestión adecuada de residuos, a través de nuestros Planes de Gestión de Residuos, especialmente los generados en la asistencia sanitaria, y concienciando al personal sobre estas cuestiones.

- Mediante nuestra Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, ofreciendo medidas como la flexibilidad en la entrada y en la salida y el teletrabajo, en beneficio de la descongestión y la reducción de emisiones.
- Adquiriendo equipos cada vez más eficientes, instalando iluminación LED y contratando energía de origen 100% renovable en todos los centros.
- Controlando el consumo de agua, electricidad, combustible, gas, papel y productos como el protóxido de nitrógeno, el oxígeno y el cloro, para hacer un uso más eficiente con el objetivo de reducirlos, en todos los centros.
- No impactando directa o indirectamente a través de las actividades y operaciones de la organización, en zonas declaradas patrimonio de la humanidad o espacios naturales protegidos.

ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



“Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles”

El progreso económico y social desarrollado en el último siglo ha estado ligado a una degradación ambiental que pone en peligro nuestro desarrollo futuro y nuestra supervivencia. Garantizar el bienestar de la población, a través del acceso al agua, energía, alimentos u otros bienes, se traduce en un consumo de los recursos naturales presentes en nuestro planeta, y los modelos actuales de producción y consumo están agotando estos recursos y dañando los ecosistemas.

Se consumen más recursos naturales que los que son capaces de regenerar los ecosistemas en un año.

El ODS 12 pretende cambiar el modelo actual de producción y consumo para conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales, poniendo en marcha procesos para evitar la pérdida de alimentos, un uso ecológico de los productos químicos y disminuir la generación de desechos.

Las empresas juegan un rol clave para lograr estas metas, debiendo incorporar en sus modelos de producción y consumo criterios de economía circular, potenciando el consumo responsable entre sus grupos de interés y construyendo una cultura empresarial ligada al desarrollo sostenible. Esto les permitirá también alinearse con los requisitos que se establecen en las nuevas normativas que se están desarrollando en los últimos años en muchos países.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Estableciendo una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Con nuestro Plan Estratégico 2021-2023 y los objetivos e indicadores ambientales de carácter anual para todos los centros.
- Estableciendo y revisando periódicamente los procedimientos para las compras y las licitaciones. Se han incluido criterios como la compra de alimentos de Km 0.
- Incluyendo, cada vez más, criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa y Ambiental en las licitaciones y contrataciones: certificación de servicios, de productos, ecoetiqueta...
- Ajustando la dieta a cada paciente hospitalizado según sus necesidades y preferencias, de esta manera se contribuye a la reducción del desperdicio alimentario.
- Siguiendo las pautas establecidas sobre adquisición, almacenamiento, conservación y etiquetaje de los alimentos, con el fin de no desperdiciarlos.
- Concienciando y formando al personal en una gestión sostenible del agua y de la energía, con unas pautas de utilización del agua y ahorro energético, así como en un consumo sostenible.
- Utilizando dispositivos minimizadores de consumo de agua en los aseos.
- Con la contratación de energía de origen 100% renovable en todos los centros de Mutua.

- Invirtiendo en nuevas tecnologías como la sustitución de equipos informáticos, electrodomésticos o de climatización, por otros de bajo consumo, o sustitución de iluminación por LEDs.
- Trabajando en la reducción de productos formados por plásticos de un solo uso, eliminación de bolsas y vasos de plástico.
- Contratando energía de origen 100% renovable en todos los centros de Mutua.
- Calculando y reduciendo nuestra Huella de Carbono un 86% en el periodo 2018-2020, a través de la inversión en nuevas tecnologías.
- Con el Plan de Gestión de Residuos de todos los centros.
- Con el uso de productos de limpieza y mantenimiento ecológicos minimizando el uso de sustancias tóxicas y previniendo la contaminación de las aguas residuales.
- Integrando la perspectiva del ciclo de vida en todos nuestros procesos.
- Participando en el Proyecto Huertos Sociales de la Fundación ASIMA, para fomentar la práctica de la agricultura ecológica basada en criterios de sostenibilidad y contribuir a la mejora del paisaje urbano industrial, así como fomentar la relación social entre el personal en activo, jubilado y sus familias, ya sea de Mutua, como de otras organizaciones del polígono y ONGs.
- Realizando auditorías para determinar cómo y por qué se desperdician medicamentos y optimizar el proceso.
- Realizando la Memoria de Sostenibilidad anualmente y dándola a conocer a través de su publicación en Web, intranet y redes.
- Utilizando las actividades de la empresa para fomentar el consumo sostenible. Por ejemplo, redistribuyendo nuestros excedentes a organizaciones sin ánimo de lucro que actúan con personas necesitadas.

ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA



“Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos”

El cambio climático es un fenómeno que afecta a todos los países y personas del mundo definido por expertos de la ONU como “el mayor riesgo sistémico a nivel global para el futuro cercano”. El calentamiento global aumenta a un ritmo mucho más acelerado de lo previsto, convirtiéndose en uno de los mayores desafíos de la humanidad.

Desde el año 1971 en España se observa cómo las temperaturas medias son cada vez más elevadas a lo largo del año, aunque el ascenso se aprecia con más claridad en verano, habiendo además aumentado su duración casi 5 semanas más respecto a los comienzos de los años 80.

El ODS 13 pretende introducir el cambio climático como cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera, tales como los desastres naturales e impulsando la educación y sensibilización de toda la población en relación al fenómeno. Además, se insta a los estados a contribuir económicamente para lograr los objetivos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y a cooperar con los países en desarrollo y pequeños estados insulares para mejorar su capacidad de gestión del cambio climático, prestando especial atención a los problemas que genera en mujeres, jóvenes y comunidades marginadas.

Las organizaciones juegan un papel protagonista en este sentido, debiendo establecer estrategias para reducir sus emisiones de CO₂ a la atmósfera, impulsando las energías renovables en detrimento de las fósiles en sus actividades, invirtiendo en I+D+i para desarrollar innovaciones medioambientales y tecnologías ecológicas y trabajando coordinadamente con la comunidad internacional en alcanzar los compromisos mundiales en materia de cambio climático.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- A través de la implantación del Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a la nueva versión de la norma ISO 14001.
- Con la verificación del cálculo de la Huella de Carbono de los años 2018, 2019 y 2020, según la norma ISO 14064.
- Reduciendo nuestra Huella de Carbono un 86% en el periodo 2018-2020, a través de la inversión en nuevas tecnologías como la contratación de energía de origen 100% renovable, la adquisición de vehículos eléctricos o la sustitución de los equipos de climatización por otros que usan gases menos contaminantes.
- Difundiendo en nuestra Web y en redes la reducción conseguida en la Huella de Carbono.
- Realizando un análisis de riesgos y oportunidades de carácter ambiental de forma anual.
- Realizando una evaluación de aspectos ambientales de proveedores con todo el ciclo de vida de los aspectos ambientales asociados, valorando positivamente la introducción de criterios ambientales que ayuden a reducir la significancia de los mismos.
- Concienciando y formando al personal con la Instrucción de Buenas prácticas ambientales en oficinas.

- Introduciendo criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa y Ambiental en las licitaciones y contrataciones.
- Mediante nuestra Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, ofreciendo medidas como la flexibilidad en la entrada y en la salida y el teletrabajo, en beneficio de la descongestión y la reducción de emisiones.
- Reutilizando papel, en aquellos casos que no contienen datos de carácter personal.
- Utilizando las actividades de la empresa para fomentar el consumo sostenible. Por ejemplo, redistribuyendo nuestros excedentes a organizaciones sin ánimo de lucro que actúan con personas necesitadas.
- No impactando directa o indirectamente a través de las actividades y operaciones de la organización, en zonas declaradas patrimonio de la humanidad o espacios naturales protegidos.

ODS 14: VIDA SUBMARINA



“Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible”

Vivimos en un planeta azul, con océanos y mares que cubren más del 70 % de la superficie de la Tierra. Estos son esenciales para el planeta y el bienestar de la población, regulan el clima, generan la mayor parte del oxígeno que se respira y proporcionan recursos naturales y alimentos. También sirven como base para gran parte de la economía mundial, apoyando sectores como el turismo, la pesca o el transporte marítimo internacional y empleando a millones de personas. Asimismo, los océanos son fundamentales para contrarrestar los efectos del cambio climático, ya que actúan como reguladores del clima absorbiendo el calor atmosférico, además desde 1980 han absorbido entre el 20 y el 30% de las emisiones de dióxido de carbono generadas por el ser humano.

El ODS 14 pretende proteger los ecosistemas marinos y costeros, reduciendo la contaminación marina y la acidificación de los océanos, poner fin a prácticas insostenibles de pesca, promover la investigación científica en materia de tecnología marina, fomentar el crecimiento de los estados insulares en desarrollo y pesca artesanal e impulsar y reforzar el derecho internacional relativo a océanos y mares.

Las empresas juegan un rol clave en este sentido, a través de la reducción de emisiones de carbono y la contaminación, no solo sobre océanos y mares, sino también sobre la producida por actividades realizadas en tierra firme, incluidos los detritos marinos y la contaminación por nutrientes, e impactando positivamente sobre los países insulares en desarrollo, promoviendo prácticas de pesca sostenibles y ajustando sus actuaciones al derecho internacional. El informe Global Goals, Ocean Opportunities publicado por la plataforma de acción del Pacto Mundial, Sustainable Ocean Business, señala que garantizar un medioambiente marino saludable no solo es necesario para que muchas compañías oceánicas continúen operando a largo plazo. Sino que innovar e invertir en nuevas soluciones oceánicas también brinda oportunidades comerciales significativas.

La actividad que desarrolla Mutua Balear no está ligada directamente a este objetivo, si bien puede tomar medidas para contribuir a este ODS.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Con la inclusión de criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa y Ambiental en las licitaciones y contrataciones, que afectan a Cocina.
- Reduciendo el uso de sustancias tóxicas y materiales no biodegradables en el ciclo de los productos utilizados, estableciendo criterios ambientales, como las etiquetas ecológicas, en las contrataciones y licitaciones.
- A través de la implantación del Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a la nueva versión de la norma ISO 14001.
- Estableciendo una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Con la contratación de la energía de origen 100% renovable y la adquisición de vehículos eléctricos, permitiéndonos reducir la Huella de Carbono.

- Concienciando y formando al personal en materia ambiental.
- Estableciendo planes de emergencia y realización de simulacros ambientales, en todos los centros sanitarios de Mutua, para evitar que los posibles derrames de residuos sanitarios de Grupo III alcancen la red de alcantarillado.
- Utilizando productos ecológicos en la limpieza de las instalaciones, reduciendo la contaminación de las aguas residuales.
- Realizando mediciones periódicas de parámetros ambientales en los vertidos a la red de alcantarillado, para asegurar la ausencia de sustancias nocivas.
- Eliminando los plásticos de un solo uso como los vasos y las bolsas de plástico.

ODS 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



“Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de diversidad biológica”

Los ecosistemas terrestres, tales como los bosques o las montañas son fuente principal de alimentos, proporcionan aire y agua limpios y constituyen el hábitat de millones de especies animales y vegetales, además de ofrecer numerosos servicios ambientales necesarios para la humanidad. Estos ecosistemas y las especies que habitan en ellos están siendo gravemente amenazados por las consecuencias de las actividades humanas y el cambio climático.

De los 8 millones de especies que existen en el planeta, un millón están en riesgo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) advierte de esta alarmante pérdida de biodiversidad que, además, supone una amenaza para la economía global por las consecuencias de la denominada “sexta extinción masiva” e insta a los países a actuar ante la pérdida de biodiversidad, señalándolo como uno de los grandes riesgos del siglo XXI.

El ODS 15 pretende impulsar un uso sostenible de los ecosistemas terrestres, principalmente a través de la lucha contra la deforestación y la degradación del suelo, adoptar medidas para conservar la diversidad biológica, protegiendo las especies animales y vegetales amenazadas y combatir la caza furtiva y el tráfico de especies protegidas.

Las organizaciones juegan un papel protagonista para alcanzar este Objetivo, no impactando sobre ecosistemas y hábitats terrestres en las operaciones de la empresa, respetando la normativa medioambiental de los países en los que opera e integrando la conservación de la diversidad biológica en su estrategia de negocio.

Tienen la oportunidad de incorporar el valor de los recursos naturales en las cuentas de resultado, tomar decisiones estratégicas sobre cómo corregir su deuda adquirida con los ecosistemas y compensarla de manera eficiente.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Estableciendo una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Implementando el Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la norma ISO 14001 que previene y minimiza el impacto de nuestras actividades sobre los ecosistemas terrestres y la biodiversidad.
- Introduciendo criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa y Ambiental en las licitaciones y contrataciones.
- Con la compra de papel ecológico, procedente de bosques gestionados de forma sostenible.
- No impactando directa o indirectamente a través de las actividades y operaciones de la organización, en zonas declaradas patrimonio de la humanidad o espacios naturales protegidos.
- Concienciando y formando al personal en materia ambiental.

- Calculando la Huella de Carbono y reduciendo las emisiones un 86% en el periodo 2018 2020.
- Reduciendo el consumo de papel, adquiriendo papel de 75 g en lugar de 80, realizando cada vez más procesos de forma telemática, concienciando al personal sobre las impresiones que no son necesarias.
- Elaborando la Memoria de Sostenibilidad con carácter anual.
- Identificando, evaluando y cumpliendo los aspectos legales medioambientales nacionales y locales en las zonas donde operamos.
- Promoviendo la agricultura sostenible a través de la participación del personal en el proyecto “Huertos Sociales” de la Fundación Asima.

ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



“Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles”

Algunas regiones del mundo tienen niveles estables de paz y buen gobierno, mientras que otras se encuentran en situación permanente de conflicto, violencia e ingobernabilidad. La corrupción perjudica la democracia y el estado de derecho, lleva a violaciones de derechos humanos y permite prosperar el crimen organizado y el terrorismo. Un estado de derecho eficiente también ha de garantizar el acceso a la justicia a todas las personas. Actualmente dos tercios de la población mundial carece de acceso significativo a la justicia.

El ODS 16 pretende promover el estado de derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todo el mundo, reduciendo la corrupción y el soborno y creando instituciones responsables y transparentes, acabar con todas las formas de violencia y delincuencia organizada, especialmente contra las personas menores, impulsar el respeto de los derechos humanos, fortalecer la participación de los países en desarrollo en las decisiones globales y promover leyes y políticas en favor del desarrollo sostenible a nivel internacional.

Las organizaciones tienen un rol claro en la consecución de este Objetivo, incorporando el respeto a los derechos humanos y procesos de transparencia en la organización, evitando cualquier forma de violencia en su cadena de suministro e impulsando el estado de derecho en aquellos países en los que opere.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Identificando, evaluando y cumpliendo los aspectos legales nacionales y locales en las zonas donde operamos, tanto en nuestras operaciones directas como a través de la cadena de valor.
- Incluyendo criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones.
- Manteniendo el Código Ético y de Conducta que incluye aspectos como el comportamiento empresarial y social.
- Con la constitución de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento que tiene como misión impulsar la aplicación del Código Ético y de Conducta.
- A través de los diversos canales de atención de reclamaciones y quejas y con la elaboración anual de un informe de resultados.
- A través del Departamento de Auditoría Interna que coordina las auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social, y realiza el control interno periódico para garantizar el éxito de las auditorías externas con respecto a la gestión de los fondos gestionados por la entidad.
- Mediante el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.
- Estableciendo una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base

de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.

- Estableciendo una Política de Gobierno Corporativo, que contribuye a generar confianza y a actuar de manera más eficiente, transparente y socialmente responsable y una Política de Conflicto de intereses, que forma parte del Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad.
- Desarrollando un Portal de Transparencia en la web de la organización, para permitir que las personas usuarias, ciudadanía, empresas y población protegida puedan conocer la realidad de la entidad y fiscalizar su gestión.
- Implantando un Plan para la Prevención de Delitos, para asegurar el cumplimiento del personal laboral y directivo de las leyes y políticas.
- Mediante nuestros mecanismos de participación y consulta de los trabajadores y trabajadoras.

ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



“Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”

Para lograr los ODS es fundamental llevar a cabo alianzas entre los diferentes actores del planeta; gobiernos, sector privado y sociedad civil y situar la nueva Agenda en el centro de las políticas y actuaciones de todos ellos. Estas alianzas deben construirse sobre los mismos principios y valores y tener objetivos comunes, aportando cada actor su experiencia y conocimientos para contribuir conjuntamente a la consecución de la nueva Agenda de desarrollo.

El ODS 17 pretende fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, movilizando e intercambiando conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros para alcanzar la agenda en todos los países, en particular en los países en desarrollo y promover alianzas en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, para contribuir al desarrollo sostenible de forma conjunta.

Las organizaciones tienen un rol claro en la consecución de este Objetivo, llevando a cabo alianzas con el sector público, la sociedad civil, las universidades, el mundo científico y otras empresas para realizar proyectos que contribuyan a alcanzar los ODS, alineando la nueva Agenda global con los objetivos de la compañía e invirtiendo una mayor cantidad de recursos en los países en desarrollo.

¿Cómo participa Mutua Balear?

- Estableciendo una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial, en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y efr 1000-1, Acreditación QH* y Acreditación Sanitaria de Nivel III.
- Formando parte de la asociación AMAT y SUMA, donde las Mutuas integrantes se coordinan para mejorar la atención a sus mutualistas, para lograr ahorros directos al Sistema de la Seguridad Social y para innovar desde el conocimiento compartido en aspectos de salud laboral y de gestión.
- Realizando la Memoria de Sostenibilidad anualmente, con la implicación de Mutua en cada uno de los ODS, y dándola a conocer a través de su publicación en Web, intranet y redes.
- Introduciendo criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones.
- A través de nuestro Portal de Transparencia en la web de la organización, para permitir que las personas usuarias, ciudadanía, empresas y población protegida puedan conocer la realidad de la entidad y fiscalizar su gestión.
- Elaborando periódicamente el Plan Estratégico, que actualmente abarca el periodo 2021-2023.
- Realizando un análisis de los Riesgos y las Oportunidades de la empresa, para todas las unidades, lo cual nos facilita priorizar las acciones.
- Mediante los canales de participación y consulta puestos a disposición del personal.
- Con la actualización de la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear en 2021, con medidas relativas al apoyo a las acciones de voluntariado, por ejemplo, una nueva medida orientada a la organización de charlas sobre

- En la misma Guía, se contempla una medida para el Voluntariado privado, con el fin de contribuir a que nuestro personal colabore, a través de su participación mediante la dedicación de su tiempo, capacidades y talento a causas y proyectos no lucrativos.