



INFORME DE COMPROMISO 2022

Mutua Balear, Mutua
colaboradora con la
Seguridad Social nº 183



Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

05 | Análisis

- Personal
- Comunidad
- Mutualistas
- Medio Ambiente
- Empresas Proveedoras
- Administración



CARTA DE
RENOVACIÓN DEL
COMPROMISO

INFORME DE COMPROMISO 2022

Recuperación e inflación. Podrían ser las palabras que definen el año 2022 en términos económicos, pero sin olvidarnos de las terribles consecuencias humanas que la guerra de Ucrania nos trae ese mismo año, como un dramático relevo emocional y social a una pandemia que, oficialmente, hemos dejado atrás en 2023, pero cuyo número de fallecidos ha sobrepasado los 120 mil, con cerca de 14 millones de infectados. Aunque la recuperación se inició en el año 2021, ha sido el año 2022, el de la recuperación definitiva respecto a la caída que representó el año 2020, con el inicio de la pandemia. Este fuerte crecimiento ha tenido su traducción en la mutualización de empresas, autónomos adheridos, así como de la población protegida y de todas las prestaciones sociales que como consecuencia de la recuperación de la actividad han empezado a demandarse. Es necesario recordar en este punto el esfuerzo que el personal de prestaciones y otros departamentos auxiliares desarrolló durante la pandemia para canalizar y pagar a tiempo las bajas y las prestaciones de autónomos

En 2022, y sin solución de continuidad, ese mismo personal ha debido afrontar nuevos esfuerzos para gestionar el incremento de prestaciones sociales, esfuerzos que difícilmente pueden verse compensados con las revalorizaciones salariales previstas por Hacienda en las leyes de presupuestos, muy por debajo de la inflación, o mediante una dotación de recursos administrativos insuficientes que hoy siguen sujetos a limitaciones para su libre contratación. Todo ello en un contexto en el que la entidad está desarrollando el 83% de su Plan Estratégico 2021-2023, centrado en la gestión de las personas, la innovación y la apuesta por la calidad del servicio, como lo demuestra la continuada evolución tecnológica en los procesos de digitalización y robotización que iniciamos por necesidad durante la pandemia, así como el mantenimiento en la mejora de instalaciones y centros, como el nuevo centro de rehabilitación de Inca.

En 2022 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.

La elaboración del V Plan de Igualdad, de carácter muy ambicioso, la mejora del reconocimiento de la Fundación Idis a la calidad asistencial y seguridad de los pacientes, y otras muchas acciones como la sustitución de vehículos por vehículos eléctricos, la ampliación de la formación en protección de datos al 100% del personal, reflejan el compromiso de la organización con los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

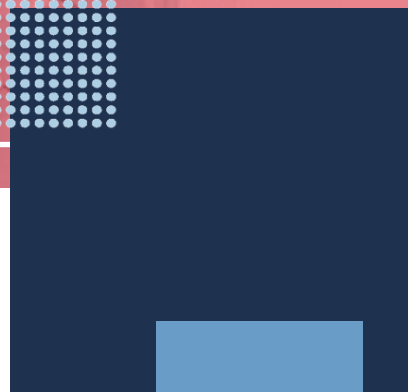
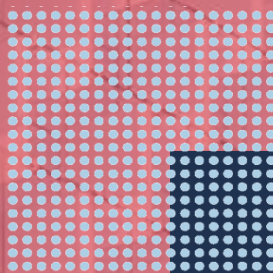
Por todo ello, Mutua Balear reafirma su respaldo a los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como su participación en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En este informe se analizan las políticas, herramientas de seguimiento e indicadores para cada uno de los principales grupos de interés, y se proponen los objetivos de mejora para seguir avanzando en la responsabilidad y sostenibilidad.

Fdo. Wàlfrid Ivern

Director Gerente

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social No. 183

Tipo de empresa

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social

Dirección

C/ Gremi Forners, 2

Localidad

07009 Palma de Mallorca

Provincia

Islas Baleares

Comunidad Autónoma

Islas Baleares

Dirección Web

<http://www.mutuabalelear.es>

Número total de personal

550

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Seguridad Social Obligatoria

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

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

INFORME DE COMPROMISO 2022

autónomas, sin incurrir en coste alguno para los mismos. La empresa (o 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 auditoría 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. A nivel nacional, tras los últimos acuerdos de colaboración sanitaria con el sector, superamos los 50 centros asistenciales. Entre los centros propios en Baleares contamos con el Hospital Mutua Balear, un centro hospitalario dotado de los mejores servicios y enfocado a la traumatología laboral. El Hospital es un centro 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 551 personas, de las que el 58% están relacionadas con la asistencia sanitaria, y el 20% con la gestión de las prestaciones económicas. Mutua Balear cuenta con un Hospital moderno ubicado en el centro de Palma. Sus instalaciones, recientemente reformadas y modernizadas, cuentan con una infraestructura quirúrgica de última generación, zonas de traumatología y rehabilitación, y tres plantas de hospitalización y consultas. Todo ello a disposición de nuestros mutualistas y avalado por un equipo humano altamente cualificado. El Hospital 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

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

La Intervención General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo, así como Hacienda, podrían seguir limitando alguna de las medidas de conciliación e igualdad, por lo que afectaría al sistema de gestión. Se está observando en otras organizaciones del sector. La elevada rotación en algunos de los departamentos asistenciales debida, principalmente, a las diferencias tan importantes de salarios que ofrecen los centros sanitarios del sistema público de salud, dificulta la eficacia de las medidas de sensibilización del personal, así como el grado de conocimiento y uso de las medidas puestas a disposición de la plantilla. La falta de recursos humanos y económicos está dificultando la introducción de actividades formativas en materia de conciliación e igualdad. No se detectan otros riesgos que puedan afectar al desempeño de nuestra actividad.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

La popularización de las herramientas de Inteligencia Artificial como ayuda para la actividad profesional supone un reto para la organización que supone la irrupción de nuevos riesgos.

INFORME DE COMPROMISO 2022

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos:

Personal, Comunidad, Mutualistas, Medio Ambiente, Empresas Proveedoras, Administración

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los grupos de interés, seleccionados a partir del diagnóstico realizado por la Dirección son: Personas trabajadoras y empresas mutualistas Personal Empresas proveedoras Administraciones Públicas Despachos colaboradores Otras mutuas colaboradoras con la seguridad social

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

A través de las webs corporativas y la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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 se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Según proceso interno

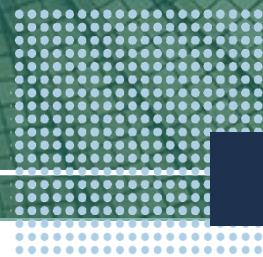
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año 2022

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permite a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

INFORME DE COMPROMISO 2022

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

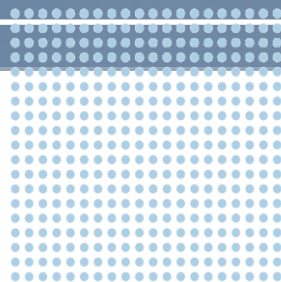
Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



10

Temáticas contempladas

MEDIO AMBIENTE



9

Temáticas contempladas

ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas

GRUPO DE INTERÉS Mutualistas

Políticas

Carta de la Diversidad

Desde 2016 Mutua Balear es signataria de la Carta de la Diversidad, respetando la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y anti-discriminación y asumiendo, entre los principios básicos, el hecho de reconocer la diversidad de nuestros mutualistas.

Código Ético y de Conducta

En nuestra página web está publicado el Código Ético y de Conducta de la organización. A través de él, asumimos una serie de compromisos éticos con nuestras empresas asociadas, colaboradoras y mutualistas, como es en la orientación del servicio y la cercanía. Orientamos todas nuestras actuaciones hacia la excelencia, la mejora en la calidad de los servicios prestados y la satisfacción de las necesidades de nuestras empresas y mutualistas. El Código Ético es uno de los elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo.

Manual del Sistema Integrado de Gestión (SIG)

Mutua Balear ha elaborado el Manual del SIG, que integra los aspectos de Calidad, Medio ambiente, Seguridad y Salud, Igualdad, Conciliación y Seguridad del Paciente, que constituyen la base de nuestra Cultura Empresarial.

Política de Gestión

Mutua Balear ha establecido una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medio ambiente, 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.

Política de Gobierno Corporativo

Creada en 2020, con la finalidad de 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. En ella 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 del personal directivo y resto de trabajadores y trabajadoras, en desarrollo de la normativa aplicable y las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

Política de Protección de Datos

La Política de Protección de datos refuerza el compromiso de la organización por la protección de la privacidad de sus grupos de interés.

Información transparente al mutualista

Mutua Balear define su Misión, Visión y Valores, y uno de nuestros valores es la transparencia, la tolerancia y la lealtad. Tenemos vocación de informar y formar, pero también de escuchar y aprender de las opiniones internas o externas de las demás personas. 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 mutualistas y a la sociedad en general.

Acciones

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción

El Plan de Prevención de Riesgos Penales tiene por finalidad asegurar que Mutua Balear 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

INFORME DE COMPROMISO 2022

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. Desde el año 2019 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. Desarrollamos 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.

Cumplimiento de normativa

Entre la normativa de cumplimiento a la que está sujeta Mutua Balear, destaca la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, modificada por Ley Orgánica 9/2013, Ley Orgánica 3/2018 y Ley 14/2022.

Herramientas de seguimiento

Transparencia y buen gobierno

Anualmente, se redacta y publica el Informe de Gobierno corporativo. En él se recoge la actividad realizada por los diferentes órganos de Mutua Balear, la organización interna, la red de centros y la Gestión de riesgos.

Auditorías

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 persona interesada y contribuye a la transparencia de la organización.

Canal ético

A través del canal ético de nuestra página web, puede informarse de forma rápida y fácil de conductas indebidas reales o sospechosas que puedan afectar a Mutua Balear o al bienestar de las personas, de forma confidencial.

Comisión de Auditoría y cumplimiento - Comité de Ética y de Conducta

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.

Encuestas de satisfacción

En las encuestas de satisfacción realizadas a los pacientes de nuestros centros asistenciales, uno de los ítems que se valora es la información recibida por parte de nuestro personal. Esta encuesta se analiza de forma trimestral en las unidades de Rehabilitación y de Urgencias de todos los centros y en consultas del Hospital.

Indicadores

Nº de denuncias recibidas y resueltas

No se ha recibido ninguna denuncia.

Resultados encuestas de satisfacción mutualistas

Se ha obtenido una media de 9.0 sobre 10 en las tres unidades donde se evalúa la información que recibe el

INFORME DE COMPROMISO 2022

paciente por parte del equipo médico.

Objetivos

Continuar desarrollando el Portal Sanitario "Cuidamos tu salud" y la Web TresMinutos, publicando nuevos artículos de interés.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de mutualistas

Dentro de la Misión, Visión y Valores de Mutua Balear ocupa un lugar especial la satisfacción de nuestros mutualistas. Para ello, Mutua Balear aplica un modelo de gestión basado en la Calidad Total, que asegura la eficiencia en la administración de recursos y la calidad en la prestación de servicios, orientada a la satisfacción de nuestros mutualistas (empresas asociadas, personas trabajadoras protegidas y autónomas adheridas), del personal de la organización y de la sociedad en general. Mutua Balear ha implantado un Sistema de Gestión de la Privacidad y ha designado al Delegado de Protección de Datos.

Acciones

Comunicación interna y externa

A nivel interno, se han realizado comunicaciones en beneficio del tratamiento de las bases de datos de los mutualistas:

- Una alerta por aumento de ciberincidentes, desde el Dpto. de informática, a su vez informado por el Centro Criptológico Nacional, recordando ciertas medidas de seguridad.
- Divulgación del Día Mundial de la Seguridad del Paciente.
- Disponibilidad del Canal de Notificaciones de Aprendizaje en Seguridad de Pacientes (CNASP), puesto a disposición de todos los profesionales relacionados con la actividad sanitaria. - Estreno del nuevo aplicativo de afiliación para la consulta de las

bases de datos de empresas y autónomos, personas trabajadoras por cuenta ajena y contactos.

Formación en protección de datos

De forma periódica todo el personal de la organización recibe formación en protección de datos de carácter personal. En 2022 se realizaron tres actividades formativas dirigidas al personal de distintos centros y departamentos.

Cumplimiento de normativa

Mutua Balear tiene designado un Delegado de Protección de Datos. Al objeto de cumplir con toda la normativa relacionada con la Ley de Protección de Datos, en nuestra intranet está disponible una sección especial de Protección de Datos. En ella pueden encontrarse las Políticas de privacidad, el soporte organizativo a la Protección de Datos y otros archivos como las Políticas y normas de Protección de Datos, las normas de uso de los medios digitales, las medidas de seguridad en el aplicativo de la gestión clínica y las normas de Protección de Datos en el Teletrabajo.

Servicios de atención al mutualista

Mutua Balear dispone del SAU, el Servicio de Atención al Usuario, que canaliza las quejas, reclamaciones, sugerencias y felicitaciones de pacientes, familiares, empresarios, colaboradores y organizaciones sindicales.

Herramientas de seguimiento

Comité de Ética y Conducta

El Comité de Ética y Conducta analiza anualmente los resultados del Sistema de Gestión de la Privacidad.

Auditorías

Se realizan los controles de cumplimiento de acuerdo a la Ley de Protección de Datos.

Canal de notificaciones

Disponibilidad en nuestra intranet del Canal de Notificaciones de Aprendizaje en Seguridad de

INFORME DE COMPROMISO 2022

Pacientes (CNASP), en el que se puede seleccionar el tipo de incidencia, valorar el riesgo y seleccionar el grado y el tipo de daño, así como planificar las medidas de mejora necesarias.

Comité de Seguridad del Paciente

El Comité de Seguridad del Paciente (COSEPA), realiza una actividad de control y seguimiento de los protocolos y procedimientos derivados del Sistema de Calidad Asistencial. También realiza el seguimiento de los objetivos de seguridad del paciente, de las incidencias comunicadas a través del canal CNASP y la evaluación de la calidad de las Historias Clínicas. El comité sigue destacando la evolución de la calidad de las Historias Clínicas a medida que se van desarrollando mejoras y el personal médico es cada vez más consciente de su correcta cumplimentación. En 2022 se ha reunido en 4 ocasiones.

Indicadores

Gestión de incidencias

La Oficina del Delegado de Protección de Datos ha gestionado 5 incidencias en el año 2022.

A través del Canal de Notificaciones para el Aprendizaje en Seguridad del Paciente (CNASP), en 2022, se han recibido 9 notificaciones que se han gestionado en el COSEPA.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

No se ha recibido ninguna denuncia en el periodo analizado.

Objetivos

Implantar el Esquema Nacional de Seguridad.
Finalizar la formación de la totalidad del personal en materia de Protección de Datos.

Accesibilidad de los productos y servicios

Mutua Balear, en su hacer diario, trabaja para conseguir un fácil acceso de todos nuestros mutualistas a todos nuestros servicios, sea de manera física o digital, como uno de los factores clave de la inclusión social, la igualdad de oportunidades y el acceso a la información y al conocimiento.

Acciones

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Sigue vigente la 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 (CIDDDM-2).

Alianzas sectoriales

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. Además, Mutua Balear, en colaboración con otras Mutuas, han formado SUMA, una alianza libre y voluntaria de Mutuas 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 mutualistas, la innovación y la mejora continua.

Comunicación interna y externa

INFORME DE COMPROMISO 2022

En nuestra web se ha publicado durante el año información de interés para nuestros mutualistas, empresas mutualistas o empresas colaboradoras, como ha sido:

- La actualización de las bases y tipos de cotización 2022.
- Vídeo sobre el nuevo sistema de esterilización de material quirúrgico.
- Real Decreto 286/2022, sobre la obligatoriedad del uso de mascarillas.
- Vídeo de una ecografía intervencionista, con los nuevos ecógrafos.
- Import@ss, el portal para trámites de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Mutua Balear implementa una nueva técnica para descomprimir las hernias discales.
- Cierre del año 2021 de Mutua Balear con los resultados a retribuir.
- Nuevo Real Decreto de mejora de condiciones en los empleados y empleadas del hogar.
- Acreditación QH** por su excelencia en la calidad asistencial.
- Calendarios laborales del año 2023.

Esta información también ha sido difundida a través de redes.

Promover hábitos de vida saludables

Ha continuado el desarrollo del Portal Sanitario, abierto y accesible vía Web, www.cuidamostusalud.org. Cuenta con numerosos artículos y noticias. En 2022 se han incorporado nuevos contenidos, como un vídeo dedicado a la esterilización del material quirúrgico, a la adquisición de nuevos ecógrafos para la realización de ecografías intervencionistas musculoesqueléticas o a la nueva técnica de resonancia molecular cuántica. Se trata de un portal especializado en contenidos útiles e informativos de la actividad médica sanitaria de Mutua Balear. Un portal pensado para mutualistas y también para los profesionales del sector.

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. Cada año se van añadiendo nuevos contenidos, como los nuevos juegos de crucigramas para los operadores de rampa, los riesgos en talleres mecánicos o riesgos en la cocina. El Portal fue renovado en 2022 con nuevo diseño y nuevos contenidos.

Diseño de productos y servicios accesibles

Apostamos por la mejora y desarrollo de nuevas herramientas de comunicación, información y atención para nuestros mutualistas y empresas colaboradoras, mejorando nuestra imagen y haciéndonos más cercanos, interactivos e inmediatos en nuestras relaciones.

Facilitamos a nuestros pacientes toda la información relacionada con su historial médico, garantizando la confidencialidad en todas nuestras comunicaciones.

Desarrollamos planes de infraestructuras trianuales, con el objetivo de renovar o modernizar nuestras instalaciones y equipos, lo que nos permite mejorar el servicio a nuestros pacientes.

Mutua Balear otorga unas ayudas para la readaptación y reinserción laboral de trabajadores y trabajadoras, que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, para la adaptación de la 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. Dentro del catálogo de ayudas, se recogen dietas para las personas acompañantes cuando se requiere ingreso lejos del domicilio habitual, adaptación de vehículos, prótesis, gafas, etc.

Creamos INFOMUTUA, una herramienta de gestión mutualista, que permite realizar consultas, descargar certificados médicos, solicitar botiquines, realizar el seguimiento de deducciones indebidas, consultar prestaciones, acceder rápidamente a un gestor técnico y otros trámites, de manera sencilla.

La página web www.elautonomo.es, es una web

INFORME DE COMPROMISO 2022

exclusiva para autónomos, pensada y diseñada para todas las personas que trabajan por cuenta propia, y sus asesorías laborales. Allí pueden encontrar respuesta a todas sus dudas y está siempre actualizada.

Servicio de Atención al Usuario (SAU)

El SAU es el Servicio de Mutua Balear encargado de la gestión quejas, reclamaciones, sugerencias y felicitaciones que formulan las personas usuarias de Mutua Balear. Pone a su disposición, en cualquiera de sus delegaciones y centros asistenciales, el libro de reclamaciones, o en su defecto, las hojas oficiales de reclamaciones.

Servicio de Atención al Colaborador (SAC)

El SAC es el Servicio de Mutua Balear responsable de las llamadas de empresas colaboradoras recibidas en cualquier centro de Mutua Balear.

Adquisición de nuevas tecnologías

Mutua Balear fomenta las actuaciones de I+D+I en el ámbito de nuestros pacientes, colaboradores y empresas en relación al servicio prestado, planificando actuaciones orientadas a la mejora continua.

Herramientas de seguimiento

Buzón de sugerencias

Desde nuestra página web cualquier persona usuaria puede acceder a "Hola, Te escuchamos", un formulario de fácil acceso desde la página de inicio, donde puede realizarse cualquier sugerencia, queja, reclamación, duda o consulta.

Indicadores

Número de comunicaciones

Se han contabilizado 10 comunicaciones, a través de la página web, relativas a información de interés para el mutualista, sobre procesos internos o normativa aplicable. Se han realizado otras, de carácter más social, comentadas en otros apartados

del informe.

Prestaciones Sociales

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social son asociaciones 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 prestación económica por incapacidad, por riesgo durante el embarazo y lactancia, por cuidado de menores afectados por enfermedades graves, entre otras muchas.

Acciones

Protección de trabajadores

En el año 2022, la entidad dio cobertura a 26.326 empresas mutualistas, con una cifra de 333.198 trabajadores protegidos en contingencia profesional, de los que el 16,89% son autónomos, lo que representa un incremento superior al 10% respecto al año precedente.

Cotizaciones sociales

La cifra global de ingresos superó los 342 millones de euros, entre los que destacan las cotizaciones sociales, que alcanzaron cerca de los 288 millones, un 21% por encima del ejercicio 2021.

Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales abonadas superaron los 180 millones, representando la incapacidad temporal algo más del 87% del total, lo que supone un incremento del 20% con respecto al año anterior.

Dotación de los Fondos de la Seguridad Social

El resultado a distribuir ha sido de 26,70 millones de euros, que, sumado a la aplicación de reservas obligatorias para ajustarse a los nuevos porcentajes establecidos por la normativa,

INFORME DE COMPROMISO 2022

acumulan un total de 41,22 millones de euros, que se ingresan en los Fondos de la Seguridad Social.

Herramientas de seguimiento

Indicadores de Gestión

A través de las herramientas internas de Business Intelligence se realiza un seguimiento periódico de los indicadores relacionados con la actividad del departamento de Prestaciones. Estos indicadores se analizan de forma continua por el Comité de Dirección de la entidad.

Indicadores

Trabajadores protegidos

333.198 trabajadores por cuenta ajena y autónomos

Prestaciones sociales

180 millones €

Ingreso en los fondos de la Seguridad Social

41,22 millones €

Fomento de la calidad en la entidad

La filosofía de Mutua Balear es y ha sido siempre la del compromiso de calidad, basado en un respeto a los derechos de las personas y en la concienciación del compromiso social adoptado.

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.

Acciones

Implantación de sistemas informáticos para facilitar los procesos

En junio de 2022 se ha aprobado el documento "IT-7.1-02-A Instrucciones para la solicitud de Procesos Automatizados", que describe los pasos a seguir para solicitar la automatización de procesos. El objetivo final de automatizar un proceso es permitir que los recursos humanos dediquen sus esfuerzos en tareas productivas que impliquen pensar y decidir, y no en tareas repetitivas y propensas a error que se pueden realizar de forma automática.

Sistema de Gestión de Calidad

Mutua Balear mantiene la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad, basado en la norma ISO 9001. Cuenta con una persona Responsable del Sistema de Gestión que garantiza el seguimiento y la mejora continua.

Acreditación sanitaria

En 2022 se ha mantenido la Acreditación Sanitaria de Nivel III del Hospital Clínica Mutua Balear, otorgada por el Govern Balear.

Calidad asistencial

La Fundación IDIS volvió a reconocer el esfuerzo de Mutua Balear para ofrecer una atención y seguridad de máxima calidad a sus pacientes, renovando e incrementando en una estrella la Acreditación QH** a la Excelencia en Calidad Asistencial.

Herramientas de seguimiento

Informe de Revisión por la Dirección

Informe realizado con carácter anual, que analiza los resultados de los distintos puntos del Sistema Integrado de Gestión y plantea las acciones de mejora en relación a los resultados obtenidos.

Auditorías

El Sistema Integrado de Gestión es auditado anualmente, por entidades externas que realizan una auditoría interna y otra externa. También tiene lugar la Auditoría de Acreditación, realizada por un evaluador de la Conselleria.

Indicadores

Gestión de incidencias

Durante el año 2022 la organización ha gestionado 22 no conformidades.

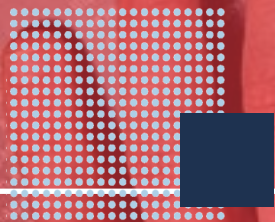
Número de Auditorías

En 2022, tuvieron lugar un total de 3 auditorías: la 1ª auditoría de seguimiento del SIG, efectuada por AENOR, previamente, la auditoría interna y, finalmente, la de Acreditación Sanitaria.

Objetivos

Mantener las acreditaciones del Sistema de Gestión de la Calidad, el Nivel III de la Acreditación sanitaria y las dos estrellas QH en Calidad Asistencial.

GRUPO DE INTERÉS Personal



Políticas

Carta de la Diversidad

Desde 2016 Mutua Balear es signataria de la Carta de la Diversidad, promovida por la Fundación Diversidad, asumiendo una serie de principios básicos en su institución, respetando la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y anti-discriminación. En 2021 fue renovado para el periodo 2021-2023.

Código Ético y de Conducta

El Código Ético y de Conducta de la entidad fue modificado en 2019, dándole un alcance más amplio. Por medio del Código, 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. El Código Ético es uno de los elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo.

Convenio colectivo

El Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, fue renovado para el periodo 2020-2024. Permite dar cumplimiento a aspectos como la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos o la formación, como un complemento al sistema de organización de trabajo y clasificación profesional. Cubre 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. Además, cabe destacar, que se determinan como faltas graves, los actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral.

Política de Gestión

La Política de Gestión de Mutua Balear integra los aspectos de Calidad, Medio ambiente, 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.

Política de Gobierno Corporativo

Se encuentra en vigor 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.

Política Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital

Está en vigor 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.

Seguridad y 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.

INFORME DE COMPROMISO 2022

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.

Acciones

Protocolo para la actuación con personal especialmente sensible

En 2021 actualizamos el Protocolo para la actuación con personal especialmente sensible, en el que se añadió 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.

Plan de Igualdad

Se llevan a cabo acciones específicas en materia preventiva y de vigilancia de la salud atendiendo al sexo del personal:

- Reconocimientos médicos específicos en situación de gestación, lactancia y/o discapacidad.
- Incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo, donde se incluyen observaciones en el caso de mujeres.
- Analíticas específicas en los reconocimientos médicos en función del sexo: para las mujeres (ferritina), para los hombres mayores de 50 años (PSA), para los mayores de 50 años (sangre en heces).
- Protocolos de actuación para procesos de salud/enfermedad de alta prevalencia en mujeres, con la previsión de que cada año se trabaje en una patología diferente (fibromialgia, lupus...).

- Los estudios de vigilancia epidemiológica, y el análisis de absentismo se desagregan por sexo, y otras características personales como la edad.

Promover hábitos de vida saludables

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

Canales de comunicación

Los principales canales de comunicación interna son:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención.
- Comunicados de riesgo potencial y solicitudes de evaluación de incidencias y necesidades, a través de la aplicación de solicitud de tareas de la Intranet.
- Sensibilización y noticias destacadas en SST a través de nuestra Intranet.

Por lo que respecta a la comunicación externa:

- La comunicación relativa a la Coordinación de Actividades Empresariales, que debe tener un carácter bidireccional entre Mutua Balear y las partes interesadas externas, se lleva a cabo mediante la recepción, registro, estudio y documentación y, en su caso, respuesta de los comunicados relevantes de partes interesadas externas.
- Sensibilización y noticias destacadas en SST a través de nuestra Web, Portal de Prevención y redes.

Comunicación interna y externa

Se han realizado numerosas publicaciones a nivel interno y externo relativas a:

- Adhesión de Mutua Balear al Proyecto de Visión Zero.
- Medidas de prevención frente al COVID-19.
- Nueva Ley de Tráfico y Seguridad Vial.
- Resolución de conflictos en la empresa.
- Podcast sobre liderazgo y Gestión de la edad.
- Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cuestionario para un diagnóstico de cultura preventiva en la empresa.
- Ejercicios TRX para prevenir lesiones desde casa.
- Plan de Prevención de Agresiones.
- VIII edición del Programa de entrenamiento hacia el bienestar psicoemocional en el ámbito laboral.
- Salud mental en nuestro Portal de Prevención.

INFORME DE COMPROMISO 2022

- Renovación del Portal "Tres minutos".
- Reuniones mantenidas del Comité de SST.
- Seminarios on-line "Entrena tu mente", "Emodiversidad" y "Focusing", entre otros.
- Asertividad en el entorno laboral.
- Inteligencia emocional y liderazgo.
- Cuestionario para trabajadores y trabajadoras de nuestras empresas mutualistas "Bienestar psicosocial".
- Acoso psicológico en el trabajo.
- Acción formativa Pilates terapéutico y Gestión del estrés.
- Consejo (Portal de Visión Zero) sobre Observaciones planificadas de trabajo.
- Campaña de vacunación antigripal 2022-2023.
- Encuestas de clima laboral y evaluación de factores psicosociales.
- Manual de Edadismo y de Prevención para mutualistas: Investigación de AT y EP.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante 2022 se han realizado los siguientes cursos de formación:

- Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Prevención de Riesgos Laborales al personal sanitario.
- Prevención de Riesgos Laborales al personal administrativo.
- Prevención contra incendios y evacuación.
- Primeros auxilios en accidentes domésticos.
- Conocimientos básicos y medidas de prevención frente Covid 19.

Además, se han gestionado más cursos como formación complementaria en prevención como, por ejemplo, el Curso de acreditación de Dirección de instalaciones de radiodiagnóstico, el Congreso Nacional de los SPRL en ámbito sanitario, el Curso de resolución de conflictos o el de La diferencia de género como determinante en el riesgo laboral por exposición a agentes químicos, entre otros.

Herramientas de seguimiento

Encuestas

La encuesta de Clima Laboral realizada en 2022, en

relación a Seguridad y Salud en el Trabajo, contempla aspectos como el grado de satisfacción en la empresa, el conocimiento de los cauces para la realización de consultas o quejas y la gestión que realiza el servicio de prevención.

También se realizó la encuesta de Riesgos Psicosociales, que permite conocer los riesgos para la salud a los que puedan estar expuestos los trabajadores y trabajadoras.

Buzón de sugerencias

Mutua Balear dispone de un buzón de sugerencias, accesible desde DYNA, para realizar sugerencias de cualquier índole.

Gestión de incidencias

Las incidencias en materia de SST se gestionan según lo definido en el procedimiento PG-10.2-01 Investigación de accidente, incidente, no conformidad, acción correctiva y oportunidades de mejora.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, que se reúne de forma trimestral.

Auditorías

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está certificado según la norma ISO 45001. Se audita también de forma interna anualmente.

Indicadores

Gestión de incidencias

No se registraron incidencias relativas a SST.

INFORME DE COMPROMISO 2022

Resultado de las encuestas de clima laboral

Respecto al grado de satisfacción con la gestión de la prevención de riesgos laborales, un 62% del personal considera que es buena o muy buena.

Un 65% opina que las condiciones ambientales son adecuadas (calefacción, ruidos, iluminación, limpieza, espacio, ventilación, etc).

Número de auditorías llevadas a cabo

En 2022 se realizó la 1ª auditoría de seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según la norma 45001, certificada por AENOR. Previamente se realizó la auditoría interna.

Objetivos

Obtener los informes de siniestralidad desagregados por sexo y categoría.

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

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 y los 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.

Acciones

Convenio colectivo

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.

Canales de comunicación

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. Las diferentes representaciones sindicales disponen de un espacio en la intranet para exponer la información que consideren necesaria, además de un espacio para el Comité de Baleares y para Canarias.

A principios de 2022, fue comunicado al personal la publicación del nuevo Convenio (2020-2024), a través de la Intranet.

Herramientas de seguimiento

Comité de Ética y de Conducta

El Comité de Ética y de Conducta es el ente al que todas las personas sujetas al Código Ético deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos del mismo. Entre sus funciones propias cabe destacar la identificación de aquellos posibles incumplimientos que puedan tener carácter penal, la interpretación del Código, la resolución de las consultas que se planteen y la coordinación de la actividad de control y seguimiento del Código, aprobando cualesquiera procedimientos que se creen para facilitar el cumplimiento del mismo.

INFORME DE COMPROMISO 2022

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, que se reúne de forma trimestral.

Gestión de la Conciliación (EFR)

La certificación del Sistema de Gestión EFR nos permite revisar, periódicamente, el cumplimiento del convenio aplicable.

Comisión de Igualdad y Conciliación

Dentro de la Comisión hay cinco representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, equiparando a la representación de la empresa, que son cinco más.

Reuniones periódicas con el Comité de Empresa

Se constituyó el Comité de Empresa para los centros de trabajo del Hospital, Oficinas Centrales y delegaciones de Baleares, y se eligieron Delegados de Personal para los centros de las Islas Canarias. El Comité de Baleares está formado por 13 personas pertenecientes a los diferentes centros. En Canarias hay 3 delegados. Actualmente, hay presencia de tres sindicatos en la organización: CCOO, UGT y SIMEBAL. La Junta Directiva de Mutua Balear, constituida por una representación de empresarios y empresarias escogidos para ejercer el gobierno directo e inmediato de la entidad, cuenta con representación del personal a través de uno de los miembros del Comité de Empresa.

Objetivos

Continuar con la implantación del V Plan de Igualdad de Oportunidades.

Igualdad de género

Mutua Balear tiene establecidas numerosas medidas para facilitar la igualdad de oportunidades, configuradas a partir de la

elaboración del Diagnóstico y del Plan de Igualdad. 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 al bienestar de su personal, con medidas que van más allá de lo exigido por la Ley. A Mutua Balear le ha sido concedido el Distintivo de Igualdad por parte del Ministerio de Igualdad.

Acciones

Diagnóstico de Igualdad

El último Diagnóstico de Igualdad se realizó en 2021, para dar paso al V Plan de Igualdad que entró en vigor en 2022 y para el periodo 2022-2026.

Plan de Igualdad

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.

Medidas de género

En la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, se recopilan medidas para las víctimas de violencia de género:

- Reducción de la jornada de trabajo. Durante los tres primeros meses se mantendrá el salario, a partir del cuarto mes, tendrá la disminución proporcional.
- A partir del cuarto mes, las que tengan solicitada una reducción de duración igual o superior a un año tendrán derecho a percibir una ayuda económica, con carácter anual.
- El cambio de centro que se prevé en el Convenio tendrá una duración inicial de seis meses, ampliable hasta un año. La empresa tiene obligación de reservar el puesto de trabajo. Después podrá optar por quedarse o volver al antiguo.

INFORME DE COMPROMISO 2022

- Si hay suspensión del contrato de trabajo porque la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto, como víctima de violencia de género, el período de suspensión no podrá exceder los doce meses, salvo que se requiriese la continuidad de la suspensión.

- Podrán acoger a estas medidas, con carácter previo a la declaración de víctima de violencia de género por parte de los organismos competentes.

Brecha salarial

En 2021 se realizó la auditoría salarial y el registro retributivo.

Protocolo de Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de un protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el puesto de trabajo.

Comunicación interna y externa

Mutua Balear mantiene una comunicación de forma interna y externa, con sus partes interesadas, a través de distintos canales como la intranet, página Web y redes sociales.

En 2022 se han realizado las siguientes acciones de sensibilización, a nivel interno y externo:

- Día Internacional de la Mujer.
 - Vídeo conmemorativo del Día Internacional de la Mujer.
 - Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Además, a nivel interno, se han realizado este otro tipo de comunicaciones:
- Recordatorio del Protocolo de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - Publicación del nuevo Convenio colectivo para el periodo 2020-2024.
 - Entrada en vigor del V Plan de Igualdad de Oportunidades.
 - Publicación de la nueva Guía de Beneficios sociales 2022.
 - Realización y resultados de la Auditoría externa del Sistema EFR en Gestión de la Conciliación e Igualdad.
 - Comunicación de las actualizaciones retributivas.
 - Nueva composición del Comité de Igualdad.

Herramientas de seguimiento

Buzón de sugerencias

Entre los buzones disponibles, accesibles desde nuestra Intranet, está el dedicado a las sugerencias de igualdad y conciliación.

Creación del Canal de Denuncias

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

Encuesta de clima laboral

En la encuesta realizada en 2022 se ha preguntado al personal por la estabilidad en el empleo y por el conocimiento del Plan de igualdad y de la Comisión.

Comisión de Igualdad y Conciliación

La Comisión de Igualdad y Conciliación está formada por cinco representantes del Departamento de Recursos Humanos y Planificación, así como por cinco representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuya finalidad es impulsar la implantación del Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación. Se reúne de forma semestral.

Auditorías

Anualmente, se realiza la auditoría externa de la certificación EFR por parte de AENOR. Cada tres años se realizan auditorías internas.

Indicadores

Resultados de la encuesta de clima laboral

Un 90% del personal está satisfecho con la estabilidad laboral que ofrece Mutua Balear, y un 71% cree conocer el Plan de Igualdad y el trabajo de la Comisión de Igualdad.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

Durante el ejercicio 2022 no se ha comunicado ninguna situación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de

INFORME DE COMPROMISO 2022

trabajo.

Número total y distribución del personal por sexo, edad y clasificación profesional

En 2022, un 70% fueron mujeres y un 30% hombres. Los resultados de los indicadores restantes, datan del último Diagnóstico de Igualdad, de 2021. En ese caso, la distribución de la plantilla era de un 71% de mujeres y un 29% de hombres. El 30% de la plantilla tiene una franja de edad de entre 45 y 54 años (69% de mujeres y un 31% de hombres de esta franja). En la distribución según el grupo profesional (de mayor categoría "0" a menor categoría "3"), el 74% pertenece al grupo 2, formado por un 76% de mujeres y un 24% de hombres, de este grupo.

Número de auditorías llevadas a cabo

Realizada la auditoría de renovación del Sistema de Gestión de EFR en 2022 y la auditoría interna.

Objetivos

Realizar la formación de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo actualizado. Continuar con el desarrollo del V Plan de Igualdad.

Conciliación familiar y laboral

Mutua Balear está certificada desde el año 2013 como EFR Empresa Familiarmente Responsable en conciliación laboral y familiar. En el año 2019 obtuvo la certificación como Empresa Proactiva "B+", que se mantiene en la actualidad.

Acciones

Gestión de la Conciliación (EFR)

En 2022, se ha mantenido el nivel B+ (Empresa Proactiva) en la gestión de la Conciliación y la Igualdad,

tras la Auditoría de renovación del Sistema de Gestión EFR. Nos 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.

Medidas de conciliación

La Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, se actualiza anualmente y se incluyen nuevas medidas. Estructura las medidas de conciliación en las siguientes líneas:

- Calidad en el empleo: ponen el foco en el diseño del puesto de trabajo y/o en las condiciones laborales para generar un empleo de calidad.
- Flexibilidad: hacia la distribución y organización del tiempo de trabajo, así como del control y la gestión de la mera presencia.
- Apoyo a la familia: diseñadas para respetar, facilitar y fomentar las relaciones del personal con su entorno familiar.
- Desarrollo personal y profesional: diseñadas para concebir un desarrollo profesional de largo recorrido, compatible con la vida personal, y enfocadas al respeto y fomento de la autorrealización personal y la búsqueda de la felicidad.
- Igualdad de oportunidades: creadas para respetar y fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción en el trabajo. Denominadas medidas de respeto y fomento de la diversidad.

Información sobre beneficios sociales y profesionales

Se ha actualizado la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, introduciendo en 2022, nuevos beneficios sociales en estas líneas:

- Salud y bienestar: pilates terapéutico.
- Préstamos, Créditos y Anticipos: ampliación de causas.
- Teletrabajo: ampliación de horas por problemas de salud crónicos o largos periodos tras accidente o enfermedad.
- Horarios especiales: día libre por el centenario y salida anticipada los días 23 y 30 de diciembre.
- Familia: permiso de 30 días, sin sueldo, para el cuidado de menores de 9 años. 25 años si tienen discapacidad.

Organización del tiempo de trabajo

INFORME DE COMPROMISO 2022

Dentro de las medidas recogidas en la línea de "Calidad en el empleo", están las medidas orientadas a la eficiencia y productividad en la organización, que incluyen prácticas dirigidas a fomentar, implantar y difundir una cultura basada en la eficiencia y en resultados, como programas para la gestión eficiente del tiempo, y reuniones, donde se desarrollan las normas mínimas para la gestión de reuniones eficientes. Por ejemplo:

- En horario laboral.
- La persona responsable determinará el momento y la periodicidad, aunque, como mínimo, se realizará una trimestral.
- El calendario será remitido a su Subdirección General y a la Dirección de Planificación.
- Versarán sobre los objetivos, tareas y funciones a desarrollar. La persona responsable determinará si es necesario levantar acta.
- Al menos una vez al año, la reunión deberá tratar temas relacionados con la conciliación familiar y la convivencia laboral, la seguridad y salud, objetivos y mejora de medidas ambientales, igualdad, etc. Será obligatorio levantar acta y remitir copia a la Subdirección General, a la que se encuentre adscrito el equipo, y al Responsable de Planificación.
- Por departamento funcional y/o por centro de trabajo. Los responsables funcionales priorizarán los aspectos a tratar, de acuerdo a sus competencias.
- Al cierre de cada ejercicio, el Comité de Dirección destacará positivamente los departamentos, unidades, servicios o delegaciones con mayor número de reuniones de equipo y que mayor número de propuestas e implicación hayan realizado en relación a los objetivos de calidad, medio ambiente, conciliación, igualdad y seguridad y salud.
- La persona responsable determinará la necesidad de establecer reuniones individuales con los miembros de su equipo para apoyar y mejorar su desempeño individual, profesional y personal.

Canales de comunicación

Los principales canales de comunicación en materia de EFR, son la página Web, las redes sociales y la intranet, además de las reuniones internas que puedan mantenerse para tratar aspectos más concretos.

Comunicación interna y externa

Se han publicado noticias en la Intranet, relativas a:

- Salidas tempranas en días especiales y horario de verano.
- Publicación del convenio.
- Comunicación de los salarios de 2022 y del incremento salarial.
- Condiciones económicas de seguros médicos.
- Planificación de las vacaciones.
- Parcelas en el proyecto de huertos sociales.
- Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de 2022 y recordatorio de la disponibilidad en DYNA de otros descuentos.
- Realización y resultados de la auditoría del Sistema EFR.

Por lo que respecta a la comunicación externa, se informó a través de nuestra página web, sobre la publicación de un Manual sobre gestión de la edad.

Herramientas de seguimiento

Buzón de sugerencias

Entre los buzones disponibles, accesibles desde nuestra Intranet, está el dedicado a las sugerencias de igualdad y conciliación.

Encuesta de clima laboral

En 2022 se ha llevado a cabo la encuesta de clima laboral, que se realiza cada 3 años. En relación a la Conciliación se analizan aspectos como la flexibilidad de la jornada, el horario y la valoración de los beneficios sociales ofertados.

Indicadores

Resultados encuesta de clima laboral

Un 72% del personal está satisfecho con la flexibilidad de la jornada que ofrece Mutua Balear y un 79% lo está con el horario.

Objetivos

Implantación de 2 mejoras del Sistema de Gestión de la conciliación e igualdad de acuerdo a la norma EFR.

INFORME DE COMPROMISO 2022

Incorporar nuevas medidas en la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Conciliación e Igualdad. Conseguir el nivel A de la Certificación EFR, otorgada por la Fundación MasFamilia.

Diversidad de la plantilla

La diversidad es un cambio social presente. La consolidación de la mujer en el mercado laboral, el incremento de la población migrante o la mezcla de culturas son algunos de los aspectos que marcan la diversidad. En el lugar de trabajo deben asumirse plantillas compuestas por habilidades culturales y sociales distintas. Cada vez se hace más necesaria la convivencia entre personas con necesidades y valores distintos.

Acciones

Medidas de conciliación

La Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, incluye medidas como la flexibilidad en el disfrute de las vacaciones según raza, nacionalidad o credo, con el fin de incluir medidas para recoger las singularidades en conciliación de personas de cualquier nacionalidad o religión. Se establece la posibilidad de disfrutar las vacaciones íntegras o bien de manera fraccionada, pero de forma distinta a lo establecido con carácter general, al personal que precise viajar al extranjero por temas familiares o que por motivos culturales/religiosos precise de una flexibilidad especial.

Cumplimiento de normativa

En los procesos de selección se tiene en cuenta el establecimiento de unos indicadores de contratación, con carácter previo al desarrollo del procedimiento, con el fin de determinar qué colectivo está menos representado, y así poder favorecer la incorporación de personas de dicho colectivo en aquellos puestos de trabajo y niveles retributivos en los que, tradicionalmente, su representatividad es menor, siempre y cuando estén en igualdad de condiciones. De

este modo, se pretende evitar la mayor contratación de hombres / mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por un determinado sexo.

Herramientas de seguimiento

Sistema de Gestión EFR

Mediante este Sistema de Gestión va realizándose seguimiento de las medidas implantadas en relación a la Diversidad.

Objetivos

Renovar la Carta de la Diversidad para el periodo 2023-2025.

Contratación del personal

La proporción de la población que vive en la pobreza extrema ha disminuido en los últimos años, sin embargo, millones de personas están sometidas a trabajo forzoso. Trabajar no garantiza 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.

Acciones

Definición requisitos puestos de trabajo

La definición de los requisitos necesarios para cubrir los puestos de trabajo que deben cumplir las personas candidatas, previa a los procesos de selección, garantiza unos criterios objetivos y de no discriminación ante dicho proceso. Además, 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. El Proyecto de descripción y valoración de los puestos de trabajo finalizó en mayo 2022.

INFORME DE COMPROMISO 2022

Anexos al contrato

Conforme al acuerdo establecido entre la Entidad y el Comité de Empresa, el teletrabajo se podrá llevar a cabo durante una jornada completa. Para poder acogerse a la opción de teletrabajo, será necesario formalizar el correspondiente documento, establecido como anexo al contrato de trabajo.

Herramientas de seguimiento

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad nos ayuda a velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.

Comité de Ética y de Conducta

Entre las principales funciones del Comité cabe destacar la identificación de aquellos posibles incumplimientos que puedan tener carácter penal, la interpretación del Código, la resolución de las consultas que se planteen y la coordinación de la actividad de control y seguimiento del Código, aprobando cualesquiera procedimientos que se creen para facilitar el cumplimiento del mismo.

Indicadores

Número de nuevas contrataciones por sexo y edad

En el Diagnóstico de Igualdad de 2021, último realizado, se analizaron los datos de los ingresos producidos en 2020. Se produjeron un total de 83 ingresos, de los cuales el 86% fueron mujeres, mientras que un 12% fueron hombres. Por grupos de edad, un 36% tenían una edad comprendida entre 35 y 44 años, del que un 97% eran mujeres y un 3% hombres.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

En 2022 el 93,42% dispone de contrato indefinido.

Nº de contratos indefinidos con jornada reducida y/o tiempo parcial

El porcentaje ha sido del 9%

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Como implicados principales para el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo, las empresas deben 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. Mutua Balear, bajo el paraguas de la Política del Sistema de Gestión o la adhesión a la Carta de la diversidad, contribuye al cumplimiento de este punto.

Acciones

Cumplimiento de normativa

En los procesos de selección se tiene en cuenta el establecimiento de unos indicadores de contratación, con carácter previo al desarrollo del procedimiento. De este modo, se pretende garantizar la presencia de personas discapacitadas en los porcentajes estipulados por la normativa LISMI.

Medidas de conciliación

En materia de inserción y accesibilidad de las personas con discapacidad, la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, incluye medidas en diferentes líneas. En la línea de Calidad en el empleo - Salud y Bienestar y, concretamente, en Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa pone a disposición de las mujeres embarazadas y/o en período de lactancia y del personal con algún tipo de discapacidad física o psíquica, los

INFORME DE COMPROMISO 2022

siguientes beneficios, siempre bajo la prescripción del Servicio de Vigilancia de la Salud:

- Controles por parte del médico adscrito al Servicio de Prevención, siempre que la persona lo solicite y con la periodicidad que el médico determine.

- Tratamientos de rehabilitación que puedan llevarse a cabo en nuestras instalaciones.

En la línea de Apoyo a la familia - Familia, en Permisos retribuidos, el personal que sufra alguna discapacidad puede disponer de 15 horas anuales adicionales a las 25 horas para acudir a consultas médicas.

En esta misma línea, en Ayuda a personas discapacitadas, se ofrecen las siguientes ayudas:

- Se abonará una cantidad bruta anual al personal fijo en plantilla, con una antigüedad superior a un año, que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Herramientas de seguimiento

Comité de Ética y de Conducta

El Comité de Ética y de Conducta es el ente al que todas las personas sujetas al código deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos del mismo. Entre sus funciones propias cabe destacar la identificación de aquellos posibles incumplimientos que puedan tener carácter penal, la interpretación del Código, la resolución de las consultas que se planteen y la coordinación de la actividad de control y seguimiento del Código, aprobando cualesquiera procedimientos que se creen para facilitar el cumplimiento del mismo.

Canal de Denuncias

Mutua Balear ha habilitado un canal de comunicación en la Intranet con acceso a diferentes buzones para poder informar de cualquier anomalía al respecto: "Sugerencias", "HERA - EFR", "Canal del código ético y de conducta", "Incidencias Seguridad del paciente" y "Comité de ética asistencial". Además, se dispone de diversas vías para que las personas interesadas puedan presentar sugerencias, quejas o reclamaciones a la entidad.

Indicadores

Número de personas con discapacidad sobre el total de la plantilla

El porcentaje actual supera ligeramente el 2%

Oportunidades para jóvenes con talento

En una sociedad cambiante marcada por la transformación tecnológica, el talento joven es llamado a ser un activo principal en las organizaciones, debido a su capacidad para adaptarse a dichas transformaciones.

Mutua Balear se sirve de diferentes medidas para la captación de este talento.

Acciones

Medidas adoptadas para promover el empleo

Los procesos de selección, formación, desarrollo profesional y responsabilidad social asociados a la juventud con talento, quedan comprendidos bajo el paraguas de la Política de Gestión de Mutua Balear.

En 2022 Mutua Balear participó en la jornada "Salidas profesionales en enfermería" de la UIB, para informar sobre algunas de las oportunidades del mercado laboral. También colaboró de nuevo en el Programa "Palma Informa III", un programa de formación y ocupación, para personas a partir de 30 años, que PalmaActiva desarrolla en colaboración con el SOIB. Tiene como finalidad preparar a profesionales que estén inscritos.

Participación en ferias de empleo

Mutua Balear participó, en el mes de marzo, en la Fira de l'Ocupació 2022, organizada por PalmaActiva, agencia de colocación del Ayuntamiento de Palma. Mediante un expositor virtual de tecnología 3D, se ofrecieron 13 puestos de trabajo, entre los que estaban los de fisioterapeuta, responsable de ciberseguridad, o

INFORME DE COMPROMISO 2022

personal de enfermería para Consultas, Hospitalización y Urgencias.

En ese mismo mes, se colaboró en el Job Day organizado por la UIB.

Mentoring

Mutua Balear es una organización que acoge alumnado en prácticas, bien de carácter universitario, bien de formación de grado medio o superior, así como también prácticas vinculadas a cursos para la obtención de una cualificación profesional y/o certificado de profesionalidad, todo bajo la supervisión de un tutor o tutora.

Medidas de conciliación

En nuestra Guía de Retribuciones, Beneficios sociales, Igualdad y Conciliación, dentro de la línea de Desarrollo personal y profesional, hay establecida una medida que está orientada al reconocimiento de la labor de un tutor o tutora, de este alumnado en prácticas.

Indicadores

Participación en ferias de empleo

- Fira de l'Ocupació 2022: Se recibieron 643 solicitudes de 408 personas y se realizaron 51 entrevistas.

- Job Day 2022: Se realizaron 28 entrevistas.

.

Formación al personal

A través del acceso a la educación de toda la población es como se puede garantizar un crecimiento económico y social sostenible. Se puede contribuir a través de formación al personal de la propia entidad. De esta forma se tendrá acceso a mejores oportunidades laborales y salarios, lo que beneficia al bienestar de la sociedad.

Acciones

Formación

Mutua Balear elabora un Plan de formación con carácter anual, que incluye una diversa tipología de materias. El personal de nuevo ingreso recibe la formación necesaria y el Manual de Bienvenida. Cada año se actualiza el plan de formación y se van realizando reciclajes de formación a la plantilla.

Kit formativo de bienvenida

En 2022 se actualizó el Manual de Bienvenida que se entrega a todo el personal de nueva incorporación. En él se incluye información sobre la Mutua y la actividad que desarrolla, el organigrama, nuestra Política de Gestión, como marco de trabajo, y aspectos formativos como la Prevención de Riesgos Laborales, la gestión de residuos, el lenguaje no sexista y la igualdad y conciliación.

Formación a personal evaluador

En 2022 se realizó una acción formativa "Formador de formadores" dirigida al personal que realiza formación interna.

Canales de comunicación

El Plan de Formación de Mutua Balear, está permanentemente publicado en la intranet de la organización para que se pueda consultar. Además, se va informando de otros cursos que se organizan desde otras entidades en formato on-line.

Medidas de conciliación

Mutua Balear ofrece medidas de conciliación que fomentan el acceso a la formación, a través de la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, como las ayudas para los estudios universitarios, la flexibilidad para la realización de formación, las licencias no retribuidas, las reducciones de jornada o los permisos individuales de formación a cargo de la FUNDAE.

Herramientas de seguimiento

Buzón de sugerencias

Disponemos de varios buzones, accesibles desde la Intranet, entre ellos, uno específico para realizar sugerencias en formación.

Informe anual de gestión del Plan de Formación

Este documento presenta los diferentes indicadores de la formación gestionada durante todo un ejercicio. Se plasma la formación en cifras, realizando un estudio de las horas de formación gestionadas. Se realiza un estudio del alcance de la formación, teniendo en cuenta el criterio de sexo, centro de trabajo y departamento.

Indicadores

Evaluación anual personal

El grado de satisfacción del personal de la formación recibida ha sido de un 3,5 sobre un total de 4.

Evaluación anual Responsables

La evaluación por parte de las personas responsables de departamento, ha dado un promedio de 3,6 sobre 4.

Porcentaje de personal sobre el total que ha recibido formación

Ha recibido formación un 83% del personal.

Horas de formación/año

En 2022 se han impartido un total de 8.945 horas de formación, que da una ratio de 16,35 horas de formación por persona.

Resultados encuesta clima laboral

El 35% opina que la cantidad de formación recibida para hacer su trabajo de forma correcta es satisfactoria, mientras que el 28,6% cree que es mejorable.

Objetivos

Profesionalizar la formación interna creando la ESCUELA Mutua Balear.

Ambiente laboral

La dirección de Mutua Balear considera imprescindible el mantener unas condiciones que permitan a todo el personal realizar su labor en las mejores condiciones posibles, evaluando las mejoras potenciales, y procurando un entorno seguro conforme a la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

Acciones

Acciones en beneficio del ambiente de trabajo

A través de la intranet y de nuestra Web se han promovido acciones en beneficio del ambiente de trabajo:

- Publicación de consejos en el Portal de Prevención sobre Resolución de conflictos en la empresa, Asertividad en el trabajo, Inteligencia emocional y liderazgo y Acoso psicológico en el trabajo.
- Podcast sobre liderazgo.
- Información sobre el nuevo Plan de Prevención de Agresiones.
- Difusión del Programa de entrenamiento hacia el bienestar psicoemocional en el ámbito laboral.
- Curso sobre Gestión del estrés.

Plan de comunicación

La comunicación en Mutua Balear queda definida en el Plan de Comunicación, tanto la interna, como la externa, a distintos niveles y entre distintos grupos de interés.

Reuniones de equipo

INFORME DE COMPROMISO 2022

Dentro de las medidas recogidas en la línea de "Calidad en el empleo", están las medidas orientadas a la eficiencia y productividad en la organización, que incluyen prácticas dirigidas a fomentar, implantar y difundir una cultura basada en la eficiencia y en resultados, como programas para la gestión eficiente del tiempo, y las reuniones, donde se desarrollan las normas mínimas para la gestión de reuniones eficientes.

Herramientas de seguimiento

Buzón de sugerencias

Mutua Balear pone a disposición del personal distintos buzones, entre los que hay varios que pueden utilizarse para la realización de quejas o sugerencias relacionadas con el ambiente de trabajo. Son el Buzón HERA-EFR, el de Canal ético y de conducta y el general de Sugerencias.

Encuesta de clima laboral

En 2022 ha vuelto a lanzarse la encuesta de clima laboral, tras la realizada en 2020. En relación al ambiente de trabajo se pregunta por aspectos como las condiciones ambientales en el centro, la colaboración entre compañeros y compañeras, la producción de incidentes y la relación entre distintas áreas.

Comité de Ética y de Conducta

El Comité de Ética y de Conducta, es el ente al que todo el personal o personas sujetas al Código Ético 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.

Auditorías

Anualmente, se realizan las auditorías del Sistema de Gestión, tanto del Sistema de Calidad, como del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y EFR, quedando auditados puntos, como el de Ambiente de trabajo.

Indicadores

Ratio de rotación en la empresa

El porcentaje de desvinculaciones voluntarias en relación al número total de personas en la organización, ha sido del 7,6%.

Resultado de las encuestas

En la última encuesta de clima laboral, realizada en 2022, se obtuvieron las siguientes respuestas en relación a estos ítems de ambiente de trabajo:

- Condiciones ambientales, para un 36,9% son correctas.
- Colaboración en el trabajo entre compañeros y compañeras de distintas áreas es buena en un 46,1%.
- Incidentes entre compañeros, hay un 37,8% que dice casi nunca.
- Relaciones entre distintas áreas son buenas en un 47,9%.

Número de auditorías llevadas a cabo

En total se han realizado 4 auditorías, dos para el Sistema Integrado de Gestión y otras dos para el Sistema EFR. En ambos sistemas se ha realizado una interna y otra externa.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

La actividad desarrollada por Mutua Balear está sujeta al cumplimiento de varias disposiciones que aseguran el cumplimiento de este principio. Mutua Balear, de igual forma que el resto de Mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad

INFORME DE COMPROMISO 2022

Social, están bajo la tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, cuyos presupuestos están integrados en los Presupuestos Generales del Estado.

Acciones

Canal ético

En nuestra intranet, DYNA, se dispone de un Buzón específico para las denuncias o sugerencias relativas al Código Ético y de Conducta.

Cumplimiento de normativa

Las principales disposiciones que nos permiten dar cumplimiento a este principio son las siguientes:

- 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).

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción

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. 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. 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. Desarrollamos 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.

Protocolo de Prevención del Acoso Moral

Mutua Balear tiene implantados los protocolos para la prevención del acoso moral, y el de prevención de agresiones. Está publicado en la intranet, accesible a todo el personal y, periódicamente, se difunden noticias a modo de recordatorio. 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, 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.

Reuniones de equipo

En Mutua Balear se mantienen reuniones a distintos niveles, como las propias de cada departamento, las interdepartamentales, las organizadas por las distintas comisiones, etc. Además, en las delegaciones se mantienen reuniones periódicas, dejando constancia en acta, de un mínimo de dos anuales.

Visitas de verificación

Se ha continuado con la realización de visitas a todos los

INFORME DE COMPROMISO 2022

centros por parte del Comité de Dirección y el Director Gerente.

Canales de comunicación

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.

Herramientas de seguimiento

Auditorías

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. La coordinación de las auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social es llevada a cabo por el Dpto. 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.

Comisión de Auditoría y cumplimiento - Comité de Ética y de Conducta

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.

Informe de Gobierno Corporativo

Anualmente, se redacta y publica el Informe de Gobierno corporativo. En él se recoge la actividad realizada por los diferentes órganos de Mutua Balear, la organización interna, la red de centros y la Gestión de riesgos.

Indicadores

Nº de denuncias recibidas y resueltas

No se ha recibido ninguna.

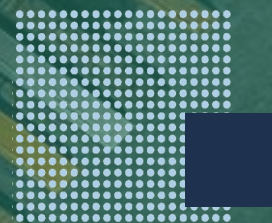
Objetivos

Implantar una herramienta informática de identificación, planificación, seguimiento, evaluación y control del nivel de riesgo.

Continuar realizando las visitas periódicas a todos los centros por parte del Comité de Dirección .

GRUPO DE INTERÉS

Empresas Proveedoras



Políticas

Código de Ética y de Conducta

El Código Ético y de Conducta de la entidad, fue modificado en 2019, dándole un alcance más amplio. Por medio de este Código, 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. Nuestras empresas proveedoras, como parte de los grupos de interés, deben cumplir con los estándares desarrollados en el Código, tanto cuando actúan en nuestro nombre o bajo nuestras directrices, como cuando colaboran con nosotros. Es nuestra obligación fomentar el desarrollo de programas éticos acordes con nuestros estándares y velar por el cumplimiento de los mismos.

Normativa Vigente

Cada vez más, la integración de requisitos en Responsabilidad Social en la contratación pública, está más extendida. Prueba de ello son las numerosas normativas de carácter autonómico que lo van integrando.

Política de Gestión

Mutua Balear establece una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medio ambiente, 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.

Contratar a empresas proveedoras que cumplan con criterios de RSE

Mutua Balear trabaja en la extensión de su

Responsabilidad Social Empresarial hasta las empresas proveedoras con las que trabaja. La integración voluntaria de criterios de RSE en la contratación de productos y servicios, aporta un valor añadido, y contribuye a la cadena de valor.

Acciones

Sistemas de Gestión de Calidad

En nuestro Sistema de Gestión de la Calidad tenemos definidos varios procedimientos e instrucciones técnicas en aras de unificar los criterios necesarios a tener en cuenta en los procesos relacionados con las empresas proveedoras:

- Procedimiento de Compras, con el objeto de asegurar que los requisitos de compra son entendidos por la empresa proveedora y que el producto o servicio adquirido cumple con las especificaciones de compra.
- Procedimiento de Gestión de licitaciones, que recoge el detalle de documentos, archivo y responsabilidades de cada uno, relativos a las licitaciones publicadas por Mutua Balear. Todo ello de acuerdo a la licitación electrónica llevada a cabo en contratación pública.
- Instrucción Técnica de requisitos de Seguridad y Salud y Ambientales en las compras, con la finalidad de garantizar que los productos cumplen de forma reglamentaria y de ir introduciendo mejoras ambientales en la actividad de Mutua Balear.

Requisitos en la contratación

Cada vez más en diferentes tipos de contratación de productos y servicios se requieren o valoran criterios de RSE. En los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos licitados, incluimos cláusulas sociales a cumplir por las empresas proveedoras, así como requisitos ambientales y de sostenibilidad de los productos o servicios a contratar. Incluimos un anexo donde se solicita la declaración de aceptación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Canales de comunicación

En nuestra página web está publicado el Código Ético de la organización, así como todos los procedimientos relativos a las compras y a la contratación de servicios.

Herramientas de seguimiento

Comisión de Auditoría y Cumplimiento - Comité de Ética y de Conducta

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento tiene como misión impulsar la aplicación del Código Ético y de Conducta, velando por su correcta comunicación y cumplimiento. El Comité de Ética y Conducta asiste a la Comisión, como ente al que todo el personal o persona sujeta al código deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos del mismo.

Objetivos

Incorporar el Código Ético y de Conducta en las licitaciones y/o contratos con empresas proveedoras. Actualizar la Instrucción Técnica de requisitos de Seguridad y Salud y Ambientales en las compras.

Evaluación de empresas en aspectos de RSE

Mutua Balear tiene definido un sistema para evaluar y seleccionar a las empresas proveedoras en función de su capacidad para suministrar productos o servicios y su responsabilidad social, de acuerdo con los requisitos establecidos previamente.

Acciones

Fichas de homologación de empresas proveedoras

Mutua Balear controla la homologación de sus empresas proveedoras a través del Software de Gestión Económica / Proveedores. Tras una evaluación inicial favorable, la empresa proveedora se incluye en el Software de Gestión.

Evaluación de empresas proveedoras en función de criterios de RSE

Mutua Balear tiene establecidos criterios relacionados con la RSE, tanto para la evaluación inicial de las empresas proveedoras, como para la evaluación anual. Estos criterios están definidos en la Instrucción de Evaluación de empresas Proveedoras, con el objeto de evaluarlas y seleccionarlas en función de su capacidad para suministrar productos o servicios y su responsabilidad social de acuerdo con los requisitos de Mutua Balear.

Canales de comunicación

En la intranet está disponible, para todo el personal, la Instrucción de Trabajo para la Evaluación de empresas Proveedoras.

Herramientas de seguimiento

Seguimiento de la RSE de las empresas proveedoras

Anualmente, la persona Coordinadora del Sistema de Gestión, realiza un seguimiento a un mínimo de 5 empresas proveedoras, seleccionadas según los criterios definidos en la Instrucción Técnica de Evaluación de empresas Proveedoras. A partir de distintas fuentes de información, como páginas web o prensa, revisa la disponibilidad de posibles certificaciones o actuaciones realizadas en materia de RSE. El resultado se plasma en el Informe de Revisión por Dirección.

Evaluación de aspectos ambientales de empresas proveedoras

Anualmente, revisamos la evaluación de aspectos ambientales de nuestras empresas proveedoras y las mejoras incorporadas a nuestra actividad se ven reflejadas en el resultado de la significancia de los aspectos ambientales.

Auditorías

Realizamos auditorías por terceros, que nos permiten mantener vigentes nuestras certificaciones en el Sistema de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud y EFR, en las cuales se revisan los aspectos de

INFORME DE COMPROMISO 2022

contratación y los resultados de las evaluaciones de las empresas proveedoras.

Indicadores

Gestión de incidencias

Disponemos de una plataforma para registrar las incidencias que tienen lugar con nuestras empresas proveedoras. De las 11 incidencias registradas en 2022, sólo una es relativa al incumplimiento de requisitos en RSE, en este caso ambientales, establecidos por Mutua Balear.

Número de auditorías llevadas a cabo

En 2022, se han llevado a cabo 4 auditorías, una relativa al Sistema Integrado de Gestión (1ª Auditoría de Seguimiento) y otra relativa al Sistema de Igualdad y Conciliación (Auditoría de renovación). Además, previamente, se realizaron las auditorías internas.

Porcentaje de nuevas empresas proveedoras a los que se evalúa según cumplimiento de medidas de RSE

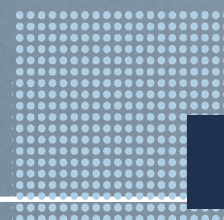
Se han evaluado 40 empresas proveedoras, de las que 7 se ha comprobado que disponen de medidas verificables o certificaciones en materia de RSE (17,5%)

Objetivos

Actualizar la Instrucción Técnica de Evaluación de empresas Proveedoras.

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Políticas

Código Ético y de Conducta

En el año 2019 se modificó el Código Ético y de Conducta de la entidad, dándole un alcance más amplio. Por medio de este Código, 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. El Código Ético es uno de los elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo.

Normativa Vigente

Las principales disposiciones que nos permiten dar cumplimiento a este principio son las siguientes:

- 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.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- 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.
- 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.

Política de Gestión

Mutua Balear establece una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medio ambiente, 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.

Política de Gobierno Corporativo

Creada en 2020, con la finalidad de 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.

En ella 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 del personal directivo y resto de trabajadores y trabajadoras, en desarrollo de la normativa aplicable y las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

Política de Conflicto de intereses

Tiene por objeto establecer las bases de los procedimientos de actuación que deberán 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, dirección - gerencia y personal con funciones ejecutivas, así como el resto de personal en sus relaciones con las empresas asociadas, trabajadores protegidos, empresas proveedoras o sociedad en general. Esta política, que es acorde con las previsiones que en materia de conflictos de interés se recogen en el Código Ético y de Conducta, pretende complementar el régimen de prohibiciones e incompatibilidades recogido en la normativa de la Seguridad Social.

Contratos transparentes

Mutua Balear, al igual que el resto de mutuas, como entidades colaboradoras con la Seguridad Social, están bajo la tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, cuyos presupuestos están integrados en los Presupuestos

INFORME DE COMPROMISO 2022

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. También 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.

Acciones

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción

Desarrollamos 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. En 2022 se publicó en nuestra página Web el informe de Gestión.

Herramientas de seguimiento

Auditorías

Mutua Balear se somete a varias auditorías externas a lo largo del año, que comprueban el cumplimiento de los requisitos:

- Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social.
- Auditoría del Sistema Integrado de Gestión (Normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001).
- Auditoría del Sistema de Gestión de la Conciliación y la Igualdad (EFR).
- Auditoría para la Evaluación de la Calidad Asistencial y Seguridad del Paciente (Conselleria de Salut).

La coordinación de las auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social es llevada a cabo por el Dpto. 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 Dpto. de Planificación coordina las auditorías de cumplimiento de la Ley de Protección de Datos y las auditorías de los Sistemas de Gestión.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento - Comité de Ética y de Conducta

Se constituyó 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 constituyó 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.

Indicadores

Número de auditorías llevadas a cabo

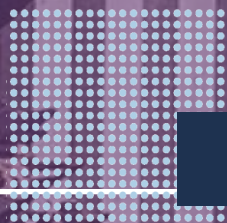
El total de Auditorías llevadas en 2022 fue de 6, entre las internas y las externas, mencionadas en el punto de Auditorías.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

No se han recibido denuncias

GRUPO DE INTERÉS

Comunidad



Políticas

Carta de la diversidad

Desde 2016 Mutua Balear es signataria de la Carta 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 oportunidades y anti-discriminación. En 2021 fue renovado para el periodo 2021-2023.

Código Ético y de Conducta

El Código Ético y de Conducta de la entidad, fue modificado en 2019, dándole un alcance más amplio. Por medio de este Código, 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 el Código Ético se manifiesta el compromiso ético que se asume en relación al sector mutuas y a la sociedad.

Alianzas entre empresas y tercer sector

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.

Acciones

Colaboración mutua

Mantenemos acuerdos de colaboración sanitaria, prácticamente, con todas las mutuas del sector, con el objetivo de poder prestar un servicio integral a nuestros mutualistas, optimizar nuestra eficiencia y racionalizar los recursos gestionados con el máximo aprovechamiento para el Sistema de la Seguridad Social. Pertenecemos a SUMA, alianza libre y voluntaria de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social con un marcado carácter regional, 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 y para innovar desde el conocimiento compartido en aspectos de salud y gestión. A través de la Asociación de Mutuas AMAT, integrada por la totalidad de las mutuas del sector, recibimos información de las principales ratios de gestión del sector, lo que nos permite compararnos y apostar por la mejora continua en nuestros procedimientos y actuaciones.

Colaboraciones con ONG's

En 2022 se participó en campañas como:

- Ayuda para Ucrania, a través de la Fundación ASIMA con un acuerdo con la Asociación Familiar Ucraniana de Baleares.
- También se participó en la difusión de la necesidad de voluntariado sanitario para ayudar en las labores de empaquetado de medicamentos y material sanitario para Ucrania.
- Aportación solidaria a CÁRITAS. Mutua Balear efectuó un ingreso con la aportación voluntaria efectuada por el personal de la entidad. Se pretende contribuir, económicamente, a la búsqueda de alternativas viables y al acceso a servicios adecuados para los menores y sus familias.
- Promoción a través de la intranet de la participación en la campaña solidaria de recogida de alimentos y juguetes de la Fundación ASIMA.

Medidas de conciliación

Con el fin de contribuir a que nuestro personal colabore con los colectivos más desfavorecidos, se acuerda que

INFORME DE COMPROMISO 2022

aquellos que realicen acciones de voluntariado tendrán derecho a que las horas que dedique a dichas acciones se computen como trabajo efectivo, hasta un máximo de 5 horas al mes, o la parte proporcional en el caso de contratos a tiempo parcial.

Voluntariado corporativo

En la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear se contempla el Voluntariado corporativo dentro del grupo de medidas de Desarrollo personal y profesional. Se fomenta entre el personal la colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro. Actualmente, el personal lleva a cabo algunas tareas de apoyo para Cruz Roja, Unicef y otras instituciones no lucrativas, colaborando en los siguientes aspectos:

- Divulgación y apoyo a Cruz Roja en las campañas de donación de sangre.
- Recogida de comida y juguetes para la campaña solidaria de ASIMA en Navidad.
- Donación de móviles en desuso para “Movilízate con Emy” para ayudar a la investigación de enfermedades mitocondriales.
- Donativos económicos a UNICEF a través de la campaña nómina solidaria.

Con motivo de promover acciones de carácter solidario entre la plantilla, se organizarán 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.

Herramientas de seguimiento

Memoria de Sostenibilidad

Con carácter anual se elabora y publica la Memoria de Sostenibilidad, mostrando el compromiso de Mutua Balear con los Principios del Pacto Mundial y la contribución a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Indicadores

Número de acciones de voluntariado corporativo

Se han realizado 9 acciones de voluntariado corporativo

Objetivos

Promover y facilitar entre el personal la colaboración con ONGs.

Participar en el Proyecto CoachExit.

Compromiso por los derechos humanos

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.

Acciones

Difusión de buenas prácticas

Mediante el Portal "Cuidamos tu salud", damos a conocer contenidos útiles e informativos de la actividad médica sanitaria de Mutua Balear. En 2022 se han incorporado nuevos contenidos.

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

A través del Portal “TresMinutos”, 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, atractivo e intuitivo que ofrece la posibilidad de conocer cuáles son los riesgos de los puestos de trabajo.

Comunicación interna y externa

INFORME DE COMPROMISO 2022

Destacan en nuestra página Web comunicaciones como:

- Campaña de ayuda a Ucrania.
- Información para asistir a la IV Jornada del Programa Paciente Activo de las Islas Baleares, para ayudar a mantener al paciente en el centro del sistema sanitario.
- Mutua Balear se adhiere a “Visión Zero” para fomentar la cultura preventiva.
- Publicación en el Día Internacional de la Mujer.
- Publicación en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Difusión del nuevo Real Decreto de mejora de las condiciones de las personas trabajadoras del hogar.
- Difusión de la nueva Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
- Publicación en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Participación en la donación de alimentos y juguetes de la Fundación ASIMA.

Difusión de nuestras políticas

Desde nuestra página Web, realizamos difusión de nuestras principales políticas:

- Políticas de privacidad en el Portal de la Privacidad.
- Nuestra Misión, Visión y Valores.
- Política de Gestión, que integra la Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, Igualdad y Conciliación y Seguridad del Paciente.
- En el apartado de Responsabilidad Corporativa, se muestran otros compromisos como el Pacto Mundial, el Chárter de la Diversidad, la Certificación EFR, el Plan de Igualdad de Oportunidades, el Código Ético, los ODS y la Huella de Carbono.

Gestión y supervisión de la cadena de suministro en materia de derechos humanos

A través de las actuaciones del SPP, en relación a la Coordinación de Actividades Empresariales, se refuerzan las medidas para asegurar que quienes integran nuestra cadena de suministro no están expuestos a peligros para la salud.

Incluimos criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa en las licitaciones y contrataciones, llegando a toda la cadena de valor.

Identificación de los riesgos en materia de derechos humanos

Con el procedimiento implantado de Identificación y Evaluación de Riesgos y Oportunidades se han identificado riesgos en relación a:

- La Protección de Datos Personales.
- La Seguridad del Paciente.
- Al derecho a la asistencia sanitaria.
- A la salud y bienestar del personal.

Estos riesgos han sido evaluados y se han planificado acciones para su mejora, atendiendo al grado de afectación y funcionamiento.

Herramientas de seguimiento

Buzón de sugerencias

Disponemos de varios buzones, accesibles desde la Intranet, para aportar sugerencias relativas a temas generales, igualdad y conciliación, formación y ética y conducta.

Auditorías

Las auditorías que recogen en mayor medida las actuaciones realizadas en derechos humanos, son las relativas a Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la norma ISO 45001, y a Igualdad y Conciliación, bajo la norma de referencia EFR 1000-1. Estas auditorías se realizan con una periodicidad anual.

Indicadores

Número de auditorías llevadas a cabo

En 2022 se llevaron a cabo un total de 4 auditorías relacionadas con esta temática. La 1ª auditoría de seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Auditoría de renovación del Sistema de Gestión de Igualdad y Conciliación. Además, previamente, se realizaron las respectivas auditorías internas.

Porcentaje de empresas proveedoras alineadas con los principios de derechos humanos

Todos los proveedores contratados a través de licitación pública han firmado la declaración de estar alineados con los principios del pacto Mundial

Objetivos

Continuar desarrollando el Portal Sanitario "Cuidamos tu salud" y la Web "TresMinutos".

Contribución de la empresa al desarrollo local

Mutua Balear manifiesta su compromiso con los principios de la responsabilidad social corporativa, promoviendo y contribuyendo de forma activa y voluntaria al desarrollo social y económico. Nuestra propia actividad, por su naturaleza, crea un impacto positivo en la sociedad; en la salud de las personas trabajadoras, bien de sus propios negocios, bien por cuenta ajena.

Acciones

Requisitos en la contratación

Uno de los criterios de compra que se aplican en beneficio de la economía local, es la compra de alimentos de Km 0.

Herramientas de seguimiento

Evaluación de aspectos ambientales de empresas proveedoras

La compra de productos alimentarios de Km 0 es valorada positivamente en la evaluación de aspectos ambientales de empresas proveedoras que se realiza de forma anual, disminuyendo la significancia que tiene el impacto que crea esta actividad.

Indicadores

Impacto de la actividad en la sociedad local

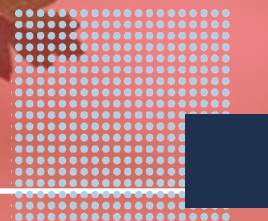
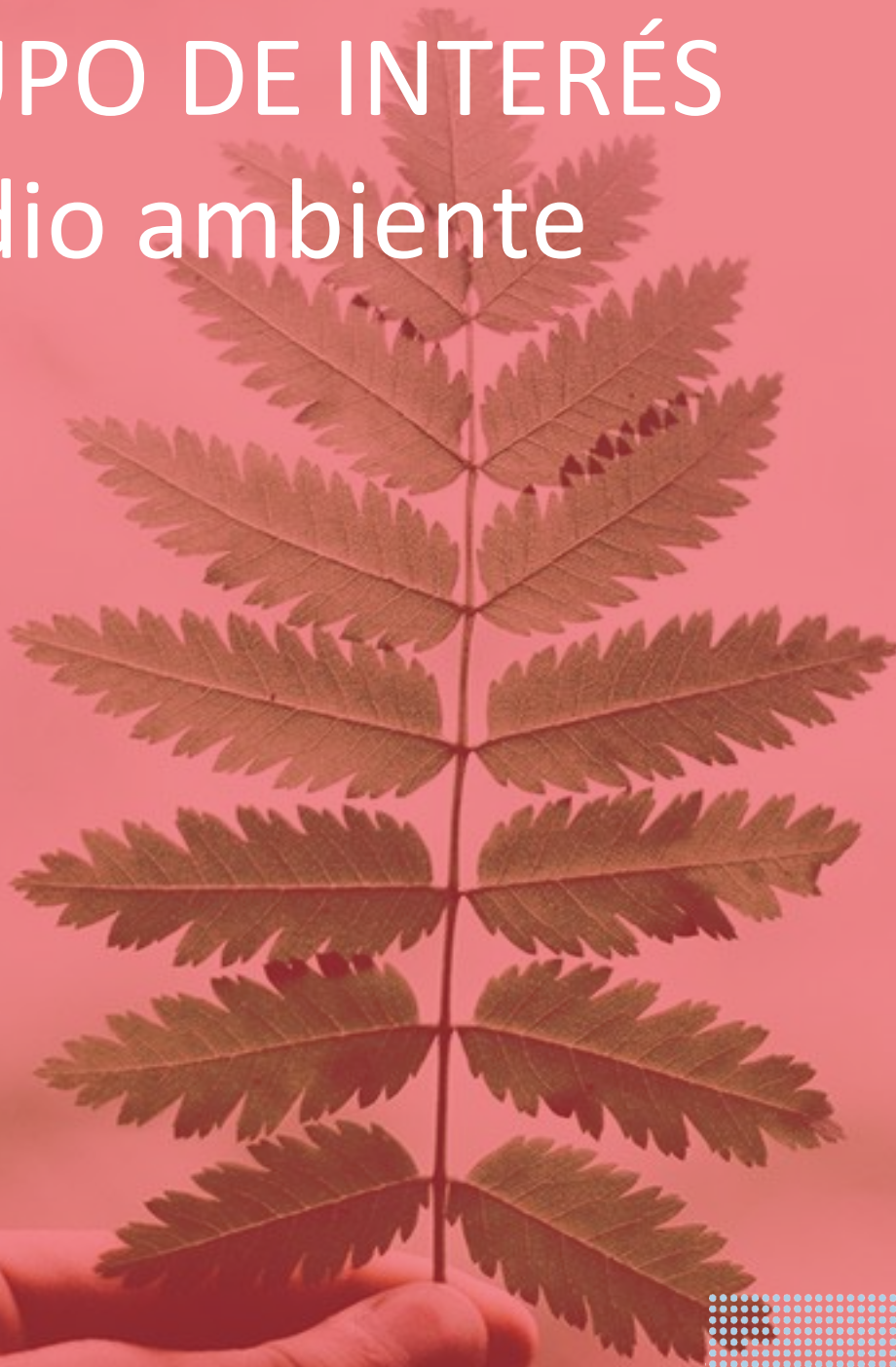
El impacto de Mutua Balear en la sociedad local, podría resumirse con los principales resultados de nuestra actividad en 2022. Dentro de la recuperación de la actividad y la afiliación, destacamos el crecimiento de las empresas mutualizadas del 5% y de la población protegida superior al 10% y, adicionalmente, la mejora en la financiación de la contingencia común, con un aumento superior al 35%. Otro elemento destacable es la prestación de servicios sanitarios, especialmente a otras entidades colaboradoras, que se incrementa en un 13% más, en una serie anual de constantes crecimientos fruto del compromiso de Mutua Balear con el sistema de colaboración de la Seguridad Social. Hay un crecimiento en los gatos que supera el 13% en aprovisionamientos, relacionado con el incremento del coste de la asistencia sanitaria con medios ajenos que debemos concertar en Península y Canarias y el 15% en suministros y servicios exteriores, vinculados especialmente a la inflación y al coste de la energía.

Objetivos

Formalizar los criterios de compra en beneficio del desarrollo local, que se vienen aplicando en los productos alimentarios, en la Instrucción de Compras con Criterios de SST y Ambientales.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Políticas

Código de Ético y de Conducta

Desde 2019, está en vigor la última actualización del Código Ético y de Conducta, dándole un alcance más amplio. El objetivo 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, como a nivel externo, en el Mercado y con el resto de competencia. Por medio de este Código, 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.

Normativa Vigente

Mutua Balear identifica, evalúa y cumple los aspectos legales ambientales nacionales y locales en las zonas donde opera, contribuyendo a preservar el medio ambiente.

Política de Gestión

Mutua Balear establece una Política de Gestión que integra los aspectos de Calidad, Medio ambiente, 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.

Sistema de Gestión Ambiental (SGA)

Mutua Balear tiene implementado un Sistema de Gestión Ambiental, de acuerdo a la norma ISO 14001, que previene y minimiza el impacto de nuestras actividades sobre el medio ambiente.

Consumo de la entidad

Mutua Balear es una organización que tiene un

bajo consumo de recursos. Únicamente son los necesarios para prestar la asistencia sanitaria y la gestión administrativa asociada.

Acciones

Control del consumo

Controlamos los siguientes consumos por centros:

- Agua: relacionado con el número de personas que trabaja en cada centro.
- Energía eléctrica: relacionado con la superficie del centro. También se controla el consumo del vehículo eléctrico de las Palmas, que realiza un consumo en electrolinerías.
- Combustible: tanto de los vehículos de empresa, como del que proviene de los vehículos personales que realizan desplazamientos por motivos de trabajo. Se relaciona con los afiliados o con el número de personas, en el caso del Hospital.
- Gas: del Hospital, relacionado con el número de visitas.
- Consumo de cloro, por los m³ de agua facturados, de oxígeno, por el número de pacientes, y de protóxido de nitrógeno, por el número de pacientes intervenidos.
- Papel: relacionado con el número de afiliados, de visitas o de personas, dependiendo de cada centro.

Autoevaluaciones trimestrales

Cada delegación realiza, de forma trimestral, una revisión de aspectos ambientales de su centro, como la correcta gestión de residuos, la confirmación del uso de papel y productos de limpieza ecológicos, la disponibilidad de recursos ante emergencias ambientales, la revisión de que no existe ningún punto de pérdida de agua y la aplicación de las buenas prácticas para el ahorro de consumo.

Sensibilización en materia de consumo responsable

Realizamos concienciación al personal en materia ambiental, a través de los informes de seguimiento trimestrales y de la intranet.

INFORME DE COMPROMISO 2022

Mantenimiento de las instalaciones

El mantenimiento de las instalaciones es fundamental para prevenir un consumo excesivo en cualquier parte de las mismas, sea de agua, eléctrico, de gas, etc. Mutua Balear cuenta con un Plan de mantenimiento, que contribuye a prevenir los consumos por averías.

Herramientas de seguimiento

Informes periódicos sobre consumo de recursos

Trimestralmente, realizamos y enviamos a cada centro, un informe que contiene un seguimiento de sus objetivos e indicadores ambientales. Se incluye una evolución anual de los mismos.

Evaluación del cumplimiento de los objetivos ambientales

Cada año se planifican los objetivos ambientales a partir de los resultados del Informe de Revisión por Dirección del Sistema de Gestión. Estos objetivos se establecen por centros y tienen un seguimiento trimestral.

Auditorías

El Sistema Integrado de Gestión, formado por el de Calidad (ISO 9001), el de Medio Ambiente (14001) y el de Seguridad y Salud (45001), se ha mantenido durante el ejercicio de 2022, mediante la Auditoría de Seguimiento realizada por AENOR. Previamente se realizó una auditoría interna. En 2021 se había realizado la Auditoría energética, aportándonos toda una serie de información sobre nuestro consumo y de medidas que nos pueden ayudar a reducir el consumo energético.

Indicadores

Consumo de materias primas

- Cloro: 0,017 Kg / m³ de agua.
- Oxígeno: 2,37 litros / paciente.
- Protóxido de nitrógeno: 0,026 Kg / paciente intervenido.

Consumo de agua

15.356 litros / persona.

Consumo de combustible

Combustible consumido en los desplazamientos por motivos de trabajo (vehículos del personal): 49,70 litros / 1.000 afiliados.

Combustible consumido por los vehículos de empresa: 26,77 litros /1.000 afiliados.

Consumo de papel impreso

25,79 Kg / afiliado.

Consumo de electricidad

89,92 kWh / m².

Consumo vehículo eléctrico:

39,44 kWh / 1.000 afiliados.

Consumo de gas

8,85 kWh / visita.

Objetivos

Realizar formación a toda la plantilla en sensibilización ambiental.

Realizar publicaciones en la Intranet relacionadas con la sensibilización ambiental.

Reducir el consumo de combustible por desplazamientos durante la jornada laboral en los centros de Inca y Tenerife-

Reducir el consumo de agua en los centros de Palma-La Rambla y Las Palmas.

Reducir el consumo de papel en los centros de Manacor, Menorca, Ibiza, Málaga, Vecindario, Lanzarote y Fuerteventura.

Reducir el consumo de electricidad en las Oficinas centrales, en el Hospital y en los centros de Madrid y Los Cristianos.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Mutua Balear, consciente de la importancia de la protección del medio ambiente, 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.

Acciones

Buenas prácticas para reducir el consumo de energía

La Instrucción IT-4.4.6-07-B Buenas prácticas ambientales en oficina, recoge las siguientes pautas:

- Priorizar la utilización de la luz natural frente a la artificial.
- Apagar la luz y los equipos de AA de los despachos, estancias o aseos cuando no se utilizan.
- Al finalizar la jornada, apagar la pantalla y el PC, así como impresoras y fotocopiadoras.
- Desenchufar el móvil cuando termine de cargarse.
- No abusar de la calefacción ni del aire acondicionado. Evitar la apertura de puertas y ventanas (es suficiente ventilar 5 minutos, tres veces en la jornada).
- Acudir con ropa adecuada a las temperaturas exteriores.
- Las temperaturas de referencia son las siguientes: verano, mínimo 27°C, e invierno, máximo 19°C.

Buenas prácticas para reducir el consumo de papel

La Instrucción IT-4.4.6-07-B Buenas prácticas ambientales en oficina, recoge las siguientes pautas:

- Reutilizar papel impreso, que no contenga datos personales.
- Imprimir solo lo necesario.

- Revisar los documentos en pantalla antes de imprimirlos.
- Siempre que sea posible, imprimir por las dos caras.
- Valorar la impresión de dos páginas por cara.
- Utilizar medios de comunicación electrónicos, para reducir el uso de impresoras y faxes.

Además, la adquisición de papel de 75 g en lugar de 80 g, minimiza el consumo de la materia prima utilizada.

Buenas prácticas para reducir el consumo de agua

La Instrucción IT-4.4.6-07-B Buenas prácticas ambientales en oficina, recoge las siguientes pautas:

- Cerrar el grifo mientras nos enjabonamos las manos y vigilar el cierre al terminar.
- Utilizar los dispositivos de doble opción de descarga o de interrupción de descarga del inodoro.
- No utilizar el inodoro como una papelera.

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

En relación al consumo de cloro, se realizaron ajustes en el descalcificador consiguiendo que la inyección de cloro fuera menor.

Respecto al oxígeno, se vigila el correcto cierre de las válvulas.

Desde Quirófano optimizan el uso de protóxido de nitrógeno trabajando a bajos flujos, durante la etapa de mantenimiento de la cirugía, siempre que sea posible.

Gestión de residuos y aparatos eléctricos y electrónicos

La gestión de residuos queda definida en el Plan de Gestión de residuos de Mutua Balear. La gestión de residuos peligrosos y especiales, como los sanitarios, los RAEEs, los envases contaminados y los aerosoles, es contratada a un gestor autorizado de residuos.

Criterios ambientales en las políticas de compras

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, hay establecida una instrucción técnica con criterios ambientales de compra, orientada a valorar la compra o contratación de otro tipo de

INFORME DE COMPROMISO 2022

productos o servicios (ecológicos, con ecodiseño, de proximidad, con menor generación de residuos, menos peligrosos, con facilidad de reciclaje, con material reciclado...). En las licitaciones, se valora la aportación de estos criterios, avalados por fichas técnicas o certificaciones.

Canales de comunicación

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. En la Intranet publicamos información ambiental de carácter interno.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos

Mutua Balear continúa implantando nuevas tecnologías que contribuyen a la reducción de su impacto ambiental:

- Sustitución y dotación de vehículos eléctricos. Se disponía de un vehículo eléctrico en el Dpto. de Servicios Generales y en 2022 se han incorporado 2 vehículos más: uno en Madrid, en sustitución del vehículo convencional, y otro en Las Palmas.
- Adquisición de pantallas de ordenador de alta eficiencia energética y respetuosas con el medio ambiente.
- 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 de productos de limpieza peligrosos 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.
- Dispositivos de doble botón de descarga en los inodoros.

- Aumento de las videoconferencias en detrimento de los desplazamientos que suponen las reuniones presenciales.

- Sustitución de la prensa convencional por prensa digital en algunas unidades de Mutua de Baleares.

Herramientas de seguimiento

Evaluación de aspectos ambientales

Anualmente, realizamos una evaluación de aspectos ambientales, donde se refleja la mejora conseguida a través de la introducción de las buenas prácticas y criterios de compra introducidos.

Indicadores

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental

En 2022 se realizaron 4 comunicaciones de sensibilización ambiental a través de la intranet. Fueron relativas a la Huella de Carbono, a la temperatura mínima de los equipos de climatización en verano, información sobre las mejoras ambientales realizadas en 2021 y nuevamente, sobre la regulación de las temperaturas a raíz del Real Decreto-ley 14/2022.

Objetivos

Sustitución progresiva de los equipos de climatización con gases menos contaminantes.

Instalar un sistema de generación fotovoltaica para el centro de Ibiza.

Publicar la revisión y aprobación de la Instrucción Técnica de Compras relativa a los criterios ambientales. Actualizar la Instrucción Técnica de Buenas Prácticas Ambientales en Oficina.

Protección de la biodiversidad

Los ecosistemas y las especies que habitan sufren una gran amenaza por las consecuencias de las actividades humanas y el cambio climático. Las organizaciones jugamos un papel protagonista para contribuir positivamente, no impactando sobre

INFORME DE COMPROMISO 2022

ecosistemas y hábitats terrestres en las operaciones de la empresa, respetando la normativa ambiental e integrando la conservación de la diversidad biológica en la estrategia de negocio. Tenemos la oportunidad de incorporar el valor de los recursos naturales en las cuentas de resultado, tomar decisiones estratégicas sobre cómo corregir la deuda adquirida con los ecosistemas y compensarla de manera eficiente.

Acciones

Medidas puestas en marcha para la protección de la biodiversidad

En las licitaciones y contrataciones se introducen, cada vez más, criterios relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa y Ambiental, en beneficio de la protección de la biodiversidad. Cuando corresponde, se valoran positivamente las certificaciones FSC.

Reducimos el consumo de papel, adquiriendo papel de 75 g en lugar de 80 g, realizando cada vez más procesos de forma telemática y concienciando al personal sobre las impresiones que no son necesarias.

Producción y consumo de productos ecológicos

Realizamos compra de papel ecológico, procedente de bosques gestionados de forma sostenible. Desde hace unos años, los productos de limpieza utilizados en Mutua Balear son ecológicos. Realizamos una promoción de la agricultura ecológica a través de la participación del personal en el proyecto “Huertos Sociales” de la Fundación ASIMA.

Cumplimiento de normativa

Mutua Balear identifica, evalúa y cumple los aspectos legales medioambientales nacionales y locales en las zonas donde opera, contribuyendo a preservar la biodiversidad local.

Herramientas de seguimiento

Informes de seguimiento periódicos

Trimestralmente, realizamos, y enviamos a cada centro, un informe que contiene un seguimiento de sus objetivos e indicadores ambientales. Se incluye una evolución anual de indicadores como el consumo de combustible, papel, agua, electricidad y como la generación de residuos sanitarios y peligrosos.

Indicadores

Gramos de papel impreso por afiliado

25,79 g / afiliado.

Objetivos

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.

Reducir el consumo de papel en los centros de Manacor, Menorca, Ibiza, Málaga, Vecindario, Lanzarote y Fuerteventura.

Movilidad Sostenible

Las empresas tenemos un papel clave en el logro de la movilidad sostenible. La movilidad es un elemento importante dentro del desarrollo empresarial y, si tenemos en cuenta todo el tejido empresarial, se generan una gran cantidad de desplazamientos.

Acciones

Criterios ambientales en contratación

Cada vez más en diferentes tipos de contratación de productos y servicios se requieren o valoran criterios ambientales. Entre ellos, es el caso de la adquisición de productos de Km 0 para el abastecimiento de cocina del Hospital o de la valoración positiva de mejoras en la movilidad de las empresas proveedoras.

Flota de vehículos corporativos eléctricos

INFORME DE COMPROMISO 2022

Progresivamente, Mutua Balear va sustituyendo su flota de vehículos convencionales por vehículos eléctricos. En 2021 fue sustituido el vehículo utilizado en el Dpto. de Servicios Generales y en 2022, fue sustituido el vehículo del centro de Madrid. Además, en 2022, también se adquirió un vehículo para el centro de Las Palmas. En estos momentos, la flota de vehículos está formada por 3 vehículos eléctricos, 2 convencionales y 1 híbrido.

Teletrabajo

Mutua Balear ofrece la opción de realizar teletrabajo, consistente en una jornada a la semana, con posibilidad de ampliación, según las circunstancias personales, repercutiendo en la disminución de desplazamientos hacia el lugar de trabajo. Esta medida está contemplada en la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, de Mutua Balear.

Control del consumo de combustible

Controlamos el consumo de combustible por centros, de forma trimestral. Disponemos de los datos por departamentos, lo que nos permite conocer y, a su vez, actuar sobre aquellos puntos que generan un mayor número de desplazamientos.

Fomento de las videoconferencias

Dentro de la sensibilización ambiental llevada a cabo, y desde la pandemia del 2020, se han fomentado y han aumentado mucho el número de videoconferencias, que han permitido reducir el número de desplazamientos llevados a cabo entre centros y también con empresas mutualistas.

Instalación de puntos de carga eléctrica

Disponemos de un punto doble en las Oficinas Centrales, donde se recarga el vehículo del Dpto. de Servicios Generales, y de otro punto en el centro de Madrid, donde se recarga el vehículo del centro.

Herramientas de seguimiento

Informes de seguimiento periódicos

Trimestralmente, realizamos, y enviamos a cada centro, un informe que contiene un seguimiento de sus objetivos e indicadores ambientales. Se incluye una evolución anual de indicadores.

Indicadores

Porcentaje de personal que disfruta de las medidas de teletrabajo

En 2022 el porcentaje de personas que realizaron teletrabajo fue del 22,75%.

Objetivos

Publicar la revisión y aprobación de la Instrucción Técnica de Compras relativa a los criterios ambientales. Reducir el consumo de combustible por desplazamientos durante la jornada laboral en los centros de Inca y Tenerife (que incluye los centros de Sta. Cruz de Tenerife y Pto. de la Cruz).

Aumentar el porcentaje de personal que realiza Teletrabajo.

Medidas de economía circular

El progreso económico y social desarrollado en el último siglo ha estado ligado a una degradación ambiental que pone en peligro nuestro desarrollo futuro. No se puede garantizar el bienestar de la población a través de los modelos actuales de producción y consumo. Se consumen más recursos naturales que los que son capaces de regenerar los ecosistemas. Las empresas deben incorporar en sus modelos de producción y consumo criterios de economía circular, potenciando el consumo responsable y construyendo una cultura ligada al desarrollo sostenible.

Acciones

Ecodiseño

INFORME DE COMPROMISO 2022

Cada vez más, se van introduciendo criterios ambientales en las licitaciones y contrataciones, entre los que está el ecodiseño, por ejemplo, en mobiliario.

Optimización del uso de recursos

El proceso de adquisición de productos y equipos, incluye una justificación para cada adquisición y la autorización de varias personas. Cada vez más, se tienen en cuenta criterios de durabilidad, reparabilidad y de inclusión de un porcentaje de material reciclado en los embalajes, en las compras o en la valoración de las licitaciones.

Utilización de energías renovables

Desde hace ya unos años, en Mutua Balear, contratamos energía de origen 100% renovable en todos los centros con contador propio.

Medidas para reducir los desechos

En Hospitalización se ajusta la dieta a cada paciente según sus necesidades y preferencias, de esta manera se contribuye a la reducción del desperdicio alimentario.

En Cocina, se siguen las pautas establecidas sobre adquisición, almacenamiento, conservación y etiquetaje de los alimentos, con el fin de no desperdiciarlos.

Hace unos años, eliminamos por completo los vasos y bolsas de plástico.

Derivamos al Hospital aquella medicación que, desde los otros centros asistenciales de Mutua Balear, está próxima a su fecha de caducidad, pudiéndole dar un uso antes de desecharla.

Plan de Gestión de Residuos

Disponemos de un Plan de Gestión de Residuos para el Hospital, para los centros de Baleares y para los centros de Canarias, dado que la normativa es distinta. En ellos se detalla la diferente clasificación de los residuos, por grupos, con la finalidad de que no se produzcan mezclas y de que pueda reciclarse o llevarse a tratamiento con el gestor de residuos, quien le dará el tratamiento que le corresponda.

Indicadores

Líneas de medicamento caducadas por cada 1.000 pacientes

3,54 unidades por cada 1.000 pacientes.

Objetivos

Actualizar en Plan de Gestión de residuos de los centros de Mutua Balear.

Publicar la revisión y aprobación de la Instrucción Técnica de Compras relativa a los criterios ambientales.

Cálculo y reducción de las emisiones en CO₂

El cambio climático es un fenómeno que afecta a todos los países y personas del mundo. 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. Las organizaciones juegan un papel importante, debiendo 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.

Acciones

Cálculo de emisiones de CO₂ (alcance 1 y 2)

Desde el año 2018 calculamos nuestra Huella de Carbono, incluyendo los alcances 1 y 2. La Huella de Carbono de 2022 ha sido mayor a la del año anterior, a causa de unas averías en unos equipos de climatización y de unas incidencias en los equipos de extinción durante unas tareas de mantenimiento.

INFORME DE COMPROMISO 2022

Medidas para prevenir y reducir las emisiones

Actualmente, Mutua Balear contempla las siguientes medidas en beneficio de la reducción de emisiones:

- Sustitución de los vehículos convencionales de empresa por eléctricos.
- Dotación de vehículos eléctricos a las delegaciones para reducir las emisiones generadas por desplazamientos durante la jornada laboral, con vehículos propios del personal.
- Sustitución de los equipos de climatización por otros más eficientes y con uso de gases refrigerantes con un menor Potencial de Calentamiento Atmosférico. Este año se presta especial atención al equipamiento del Hospital y de las Oficinas centrales, este último causante de parte del aumento de las emisiones del último año, debido a una gran avería.
- Optimización del uso de los gases anestésicos en Quirófano, trabajando a bajos flujos en la etapa de mantenimiento de la cirugía.
- Contratación de energía de origen 100% renovable en aquellos centros con contador propio.

Fijación de objetivos cuantificables de reducción de emisiones

Elaboramos un Plan de mejora que, actualmente, abarca el periodo 2022-2024, tomando como año base el 2018. Los objetivos que se están trabando son: 1. Mantener en "0" las emisiones procedentes del consumo de energía eléctrica. 2. Reducir las emisiones procedentes del consumo de combustible en desplazamientos realizados con vehículos de Mutua Balear (51%). 3. Reducir las emisiones procedentes del uso de los equipos de refrigeración y climatización, por fugas de gases fluorados (100%). 4. Reducir las emisiones procedentes del uso de los equipos de anestesia (27%).

Cumplimiento de normativa

Mutua Balear identifica, evalúa y cumple los aspectos legales medioambientales nacionales y locales en las zonas donde opera. En 2022 registramos el cálculo de la Huella de Carbono de 2020 en el Registro Balear, como indica la normativa.

Herramientas de seguimiento

Informe de Huella de Carbono

Informe que detalla el alcance, la metodología y los resultados del cálculo de la Huella de Carbono de Mutua Balear. Se elabora de forma anual.

Auditorías

El cálculo e informe de la Huella de Carbono son verificados desde 2018. Además, cada 4 años, se realiza una Auditoría Energética. La última fue en 2021, aportándonos una serie de información sobre nuestro consumo y medidas que nos pueden ayudar a reducirlo.

Indicadores

Número de auditorías llevadas a cabo

En 2023 se ha realizado la auditoría de verificación del cálculo e informe de la Huella de Carbono correspondiente al ejercicio 2022.

Tn de CO₂e

La Huella de Carbono de 2022 ha sido de 506,26 Tn.

Reducción de la Huella de Carbono

La reducción total desde 2018 hasta 2022, ha sido de un 26%.

Objetivos

Reducir la Huella de Carbono en un 88% dentro del periodo 2018-2024.

Obtener el sello REDUZCO, otorgado por el Ministerio de Medio Ambiente, de la Huella de Carbono.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

INFORME DE COMPROMISO 2022

Mutua Balear es una organización con un bajo impacto ambiental debido a las características de sus procesos y actividades. Consciente de la importancia de la protección del medio ambiente, mantiene como objetivo estratégico la incorporación de la protección medioambiental dentro de su gestión global.

Acciones

Evaluación de los aspectos ambientales

Mutua Balear tiene definido un procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales, tanto generados directamente como indirectamente, que permite clasificar los aspectos ambientales y determinar la significancia de su impacto, con carácter anual. Estos aspectos significativos se toman en consideración para el establecimiento de los objetivos por centros.

Simulacros de emergencia ambientales

En Mutua Balear realizamos simulacros de las situaciones de emergencia ambientales que pueden darse en cada uno de los centros, con el objetivo de reducir el impacto ambiental que éstas pudieran tener. Se trata de revisar las pautas de actuación y los recursos disponibles. Destaca la gestión de vertidos sanitarios, la fuga de agua y la gestión de residuos derivados de un incendio.

Concienciación ambiental al personal

Desde nuestra intranet, realizamos publicaciones periódicas para concienciar al personal en diferentes aspectos ambientales. Además, hacia el Departamento de Servicios Generales, se van realizando recordatorios de diferentes criterios ambientales que pueden aplicarse en compras de diversa índole.

Comunicar y mostrar compromiso público

La Memoria de Sostenibilidad efectuada hasta el momento, se ha comunicado en nuestra página Web y en la Intranet, de forma anual, al igual que el resultado

del cálculo de la Huella de Carbono y la obtención del Distintivo del Ministerio. Cada año, comunicamos en la Intranet, el resultado de las Auditorías del Sistema de Gestión, entre las que está la del Sistema de Gestión Ambiental.

Herramientas de seguimiento

Informes de seguimiento periódicos

Trimestralmente, realizamos, y enviamos a cada centro, un informe que contiene un seguimiento de sus objetivos e indicadores ambientales. Se incluye una evolución anual de indicadores como el consumo de combustible, papel, agua, electricidad y como la generación de residuos sanitarios y peligrosos.

Informe de Huella de Carbono

Informe que detalla el alcance, la metodología y los resultados del cálculo de la Huella de Carbono de Mutua Balear. Se elabora de forma anual y es verificado por una entidad externa; el de 2022 por AENOR.

Evaluación de los objetivos ambientales

Cada año se planifican los objetivos ambientales a partir de los resultados del Informe de Revisión por Dirección del Sistema de Gestión. Estos objetivos se establecen por centros y tienen un seguimiento trimestral.

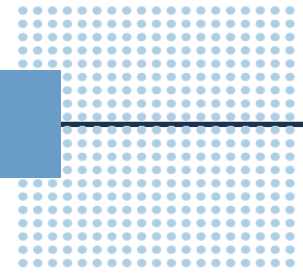
Indicadores

Número de empresas proveedoras de bienes y servicios con Sistemas de Gestión Ambiental

10 empresas con ISO 14001.

Objetivos

Realizar una formación a toda la plantilla en sensibilización ambiental.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Personal

Seguridad y Salud en el Trabajo

Principio: 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar - 08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad.

Indicador GRI: 403

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

Principio: 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico - 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales; III. Información sobre el respeto de los derechos humanos.

Indicador GRI: 102-41

Igualdad de género

Principio: 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género - 10 | Reducción de las desigualdades.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad; II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo.

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Conciliación familiar y laboral

Principio: 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género - 08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo.

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Diversidad de la plantilla

Principio: 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género - 10 | Reducción de las desigualdades.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación; III. Información sobre el respeto de los derechos humanos.

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Contratación del personal

Principio: 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico - 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Principio: 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

INFORME DE COMPROMISO 2022

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico - 10 | Reducción de las desigualdades.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo; II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad; II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Indicador GRI: 406

Oportunidades para jóvenes con talento

Principio: 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico - 10 | Reducción de las desigualdades.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad.

Formación al personal

Principio: 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad - 08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación.

Indicador GRI: 404

Ambiente laboral

Principio: 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar - 08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

Principio: 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico - 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas.

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno.

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Empresas Proveedoras

Contratar a empresas proveedoras que cumplan con criterios de RSE

Principio: 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades - 13 | Acción por el clima.

Evaluación de empresas proveedoras en aspectos de RSE

Principio: 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico - 12 | Producción y Consumo Responsable.

INFORME DE COMPROMISO 2022

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos; V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores.

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Mutualistas

Información transparente al mutualista

Principio: 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar - 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas.

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno.

Indicador GRI: 417

Tratamiento óptimo de las bases de datos de mutualistas

Principio: 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura - 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas.

Indicador GRI: 418

Accesibilidad de los productos y servicios

Principio: 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura - 10 | Reducción de las desigualdades.

Fomento de la calidad en la entidad

Principio: 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura - 12 | Producción y Consumo Responsable.

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores.

Indicador GRI: 416

Administración

Contratos transparentes

Principio: 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólida - 17 | Alianzas para lograr los objetivos.

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno.

Indicador GRI: 205

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector

Principio: 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades - 17 | Alianzas para lograr los objetivos.

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.

Indicador GRI: 102-13

Compromiso por los derechos humanos

Principio: 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza - 02 | Hambre cero.

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos.

Contribución de la empresa al desarrollo local

Principio: 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza - 02 | Hambre cero.

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.

Indicador GRI: 413-1

Medio Ambiente

Consumo de la entidad

Principio: 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles - 12 | Producción y Consumo Responsable.

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos.

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Principio: 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante - 12 | Producción y Consumo Responsable.

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos.

Indicador GRI: 302-4

Protección de la biodiversidad

Principio: 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina - 15 | Vida de ecosistemas terrestres.

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad.

Indicador GRI: 304-2, 304-3

Movilidad Sostenible

Principio: 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

INFORME DE COMPROMISO 2022

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles - 13 | Acción por el clima.

Medidas de economía circular

Principio: 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable - 13 | Acción por el clima.

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión.

Indicador GRI: 301-2, 301-3

Cálculo y reducción de las emisiones en CO₂

Principio: 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable - 13 | Acción por el clima.

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación; I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático.

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

Principio: 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina - 15 | Vida de ecosistemas terrestres.

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales.