



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

Mutua Balear, Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 183



Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Mutualistas

Personal

Empresas Proveedoras

Administración

Comunidad

Medio Ambiente



CARTA DE
RENOVACIÓN DEL
COMPROMISO

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Les presentamos un año más la memoria de las acciones de responsabilidad social a favor de nuestros mutualistas, la administración pública, las empresas proveedoras, la comunidad, el medioambiente y nuestros trabajadores, en un complicado año 2024, en un contexto geopolítico y sectorial que ha dificultado de forma importante nuestra misión, pero que ha sido posible superar una vez más gracias al compromiso y la profesionalidad de todos los equipos de trabajo de la organización Mutua Balear.

El mantenimiento del período expansivo de nuestra economía en 2024 se ha trasladado directamente a la afiliación general a la Seguridad social y, en particular, con el empuje adicional de un sector turístico muy reforzado, también a Mutua Balear con un aumento sostenido de la población protegida del 5,13%, por segundo año consecutivo, habiéndose superado por primera vez los 400 mil trabajadores protegidos en cuatro meses del año.

Por el contrario, se confirma que la mejora de la actividad económica y del desempleo, tiene una relación directa con el incremento del absentismo en nuestro entorno, como demuestra el crecimiento exponencial de las prestaciones por contingencia común en una cifra cercana al 20% en nuestra entidad, convirtiéndose en un problema estructural y siendo el principal reto que debemos abordar, no sólo desde las mutuas, sino de la sociedad en su conjunto.

Son muchas las causas que pueden estar asociadas al crecimiento del absentismo, el envejecimiento de la población, el importante crecimiento de patologías asociadas a la salud mental, incluso entre los más jóvenes, la falta de respuesta adecuada de los sistemas públicos de salud y del INSS en los procesos de larga duración, la falta de personal sanitario, entre otros.

En 2024 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.

Continuamos afianzando nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, avanzando en nuestra hoja de ruta hacia un modelo de empresa más sostenible y resiliente. Hemos reforzado nuestras acciones en mitigación del cambio climático, eficiencia energética y economía circular.

La renovación de la certificación ambiental según la norma ISO 14001, la participación y colaboración con ferias de empleo, centros de formación de FP y universidades, las numerosas publicaciones en webs y redes para la prevención de los riesgos laborales de nuestros mutualistas en sus diferentes sectores, los objetivos ambientales y de igualdad de

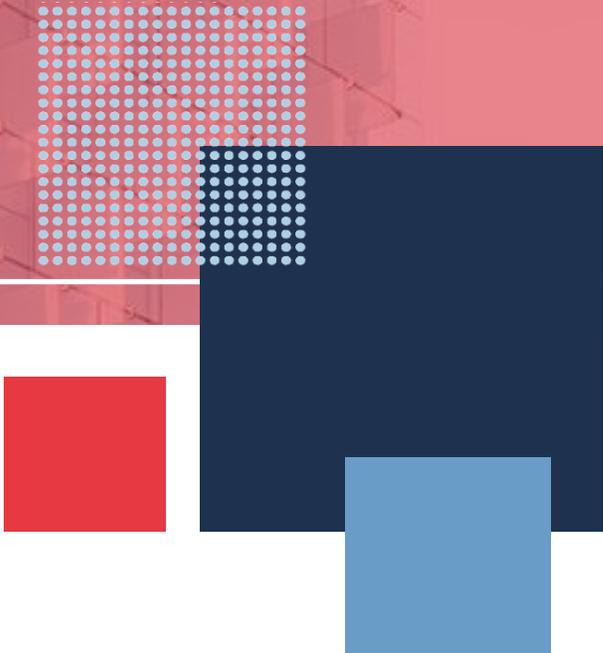
MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

género y conciliación, la campaña de hábitos saludables, la regulación interna para garantizar un buen uso de los fondos públicos, entre otras muchas acciones, reflejan el compromiso de la organización con los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Y es que tenemos el privilegio de formar parte de una empresa que contribuye al bienestar de la sociedad que nos rodea, con el máximo rigor y profesionalidad.

Cristino Elías
Presidente de la Junta Directiva

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.mutuabaleares.es>

Número total de personal

583

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 Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 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

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

y personas trabajadoras 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 Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y para garantizar su correcto funcionamiento, todas las Mutuas:

- Se rigen por las diferentes resoluciones y decretos que periódicamente emite el Ministerio.

- 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 559 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.

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 Compromiso 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 Compromiso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Compromiso) 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 Compromiso

Según proceso interno

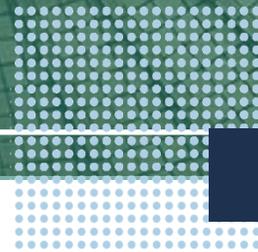
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año 2024

Ciclo de presentación del Informe de Compromiso

Anual

METODOLOGÍA



El presente Informe de Compromiso 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

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Compromiso 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:

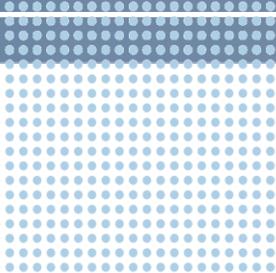
Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

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



8

Temáticas contempladas

MEDIO AMBIENTE



7

Temáticas contempladas

ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas



GRUPO DE INTERÉS Mutualistas

Políticas

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

Comunicación transparente

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.

Identificación de los riesgos

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

- La Protección de Datos Personales.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

- La Seguridad del Paciente.
- Al derecho a la asistencia sanitaria.

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

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.

Plan de Comunicación

Como parte del Sistema de Gestión, Mutua Balear tiene definido un Plan de Comunicación, que estructura cómo debe ser la comunicación mantenida con las partes interesadas internas y externas, entre las que están los mutualistas.

Servicio 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

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, la Seguridad Social publica en su página web 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 Delegada 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 incrementado la valoración de los pacientes desde una media de 9.1 a 9.3 sobre 10 en las tres unidades donde se evalúa la información que recibe el paciente por parte del equipo médico.

Objetivos

Continuar desarrollando la página Web actualizando el Portal de Transparencia.

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

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

- Envío seguro de datos de carácter personal: recordatorio de medidas a tomar.
- Certificación en el Esquema Nacional de Seguridad. Inicio en el proceso de certificación.
- Campaña de concienciación de correos fraudulentos.

Formación en protección de datos

De forma periódica todo el personal de la organización recibe formación en protección de datos de carácter personal. En 2024 se realizaron dos actividades formativas dirigidas al personal de nueva incorporación de distintos centros y departamentos. De esta forma se ha mantenido formado al 100 % de la plantilla.

Cumplimiento de normativa

Mutua Balear ha 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.

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 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.

Durante el año 2024 se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización para incentivar la notificación de incidencias de seguridad de paciente.

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 2024 se ha reunido en 4 ocasiones.

Indicadores

Gestión de incidencias

La Oficina del Delegado de Protección de Datos ha gestionado 10 incidencias en el año 2024, todas ellas calificadas como leves.

A través del Canal de Notificaciones para el Aprendizaje en Seguridad del Paciente (CNASP), en 2024, se han recibido 25 notificaciones que se han gestionado en el COSEPA. Supone un incremento significativo con respecto a años anteriores, como consecuencia de la campaña realizada para incentivar las comunicaciones.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

No se ha recibido ninguna denuncia en el periodo analizado.

Objetivos

Certificar por un tercero la implantación del Esquema Nacional de Seguridad.

Impartir formación en materia de Protección de Datos al personal de nueva incorporación.

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, adaptada a la nueva terminología propuesta por la OMS, en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM-2).

Comunicación externa

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

- Renovamos nuestro boletín jurídico.
- Prolongamos nuestro compromiso con el medio ambiente, la calidad y la seguridad y salud.
- Superamos los 350.000 trabajadores protegidos y abonamos 189 millones en prestaciones sociales.
- Participamos en el XXII Congreso Internacional de Quemaduras de la ISBI, celebrado en Birmingham.
- Incorporamos la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural a "Tu Oficina Virtual".
- Novedades en la Incapacidad Temporal de los trabajadores fijos discontinuos.
- Vídeo: Mutua Balear rinde homenaje a la Radiología y sus profesionales.
- Real Decreto -ley 6/2024: medidas urgentes de

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

respuesta ante la DANA.

- Real Decreto-ley 7/2024: más medidas para impulsar el Plan de respuesta ante la DANA.
- Mutua Balear renueva su acreditación QH + 2 estrellas de excelencia en la calidad asistencial.
- Mutua Balear renueva por completo su portal sanitario: descubre el nuevo "Cuidamos Tu Salud".
- Real Decreto -ley 8/2024: medidas complementarias frente a la DANA y nuevo permiso laboral.
- Vídeo: Descubre el nuevo centro de Mutua Balear en Eivissa.

Esta información también ha sido difundida a través de redes.

Promover hábitos de vida saludables

El Portal Sanitario www.cuidamostusalud.org, cuenta con numerosos artículos y noticias. Se trata de un portal especializado en contenidos útiles e informativos de la actividad médico 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.

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 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 de 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

El SAC es un canal de comunicación, que se ha puesto a disposición de los despachos de colaboradores y asesores, para resolver dudas, canalizar y gestionar cualquier información que precise y tramitar incidencias.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

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.

Desde el año 2023 el Subcomité de Inteligencia Artificial vela por el cumplimiento de la Política de uso responsable de herramientas de IA, en particular de los principios éticos.

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.

Informe de reclamaciones, quejas y sugerencias

Anualmente se elabora el Informe de reclamaciones, quejas y sugerencias. En él se analiza el número de reclamaciones realizadas, así como su tipo y su estado de resolución y las que han sido favorables o desfavorables. También se muestran por centros y una comparativa entre Mutuas.

Indicadores

Número de comunicaciones

Se han contabilizado 13 comunicaciones a través de la página web. Están relacionadas con información de interés para el mutualista, sobre procesos internos, servicios o normativa aplicable. Se han realizado otras, de carácter más social, comentadas en otros apartados del informe.

Quejas y reclamaciones

Se recibieron un total de 559 reclamaciones (409 desfavorables para el reclamante y 127 favorables), de las que 23 estaban pendientes de respuesta al cierre de 2024.

Objetivos

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

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 y trabajadoras

En el año 2024, la entidad ha dado cobertura a 27.847 empresas mutualistas, con una cifra de 368.254 trabajadores protegidos en contingencia profesional, de los que el 21,01% son autónomos.

Cotizaciones sociales

La cifra global de ingresos ha superado los 388 millones de euros, entre los que destacan las cotizaciones sociales, en torno a los 357 millones, un 12,4% por encima del ejercicio 2023.

Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales abonadas han superado los 209 millones, representando la incapacidad temporal algo más del 92% del total, lo que supone un incremento del 15% con respecto al año anterior.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

Dotación de los Fondos de la Seguridad Social

El resultado a distribuir ha sido de 4,75 millones de euros, lo que ha permitido mantener un nivel óptimo de reservas que evidencian la notable solvencia de la entidad. La aportación al Sistema de la Seguridad Social asciende a 4,74 millones.

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

368.254 trabajadores por cuenta ajena y autónomos

Prestaciones sociales

209 millones €

Ingreso en los fondos de la Seguridad Social

4,74 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

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 2024 se ha iniciado la renovación de la Acreditación Sanitaria de Nivel III del Hospital Clínica Mutua Balear, otorgada por el Govern Balear.

Calidad asistencial

La Fundación IDIS ha reconocido el esfuerzo de Mutua Balear para ofrecer una atención y seguridad de máxima calidad a sus pacientes, manteniendo el nivel dos estrellas en la Acreditación QH a la Excelencia en Calidad Asistencial.

Implantación de sistemas informáticos para facilitar los procesos

En 2024 se ha extendido el uso de la nueva oficina virtual para trabajadores de empresas mutualistas y autónomos afiliados a la entidad. A través de ella pueden realizar todos los trámites con Mutua Balear desde el ordenador, teléfono móvil o tableta. Permite solicitar prestaciones y gestionar citas y documentación sin necesidad de desplazarse.

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 Consejería.

Indicadores

Gestión de no conformidades

Durante el año 2024 la organización ha gestionado 27 no conformidades bajo el marco del Sistema Integrado de Gestión.

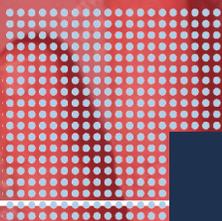
Número de Auditorías

En 2024, se ha realizado la auditoría de renovación del SIG, efectuada por AENOR, y las auditorías internas., así como la auditoría de seguimiento del sistema de gestión EFR de conciliación e igualdad

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

Código Ético y de Conducta

Por medio del Código Ético y de Conducta, Mutua Balear formaliza su compromiso con los principios rectores de toda sociedad democrática, como son el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, el cumplimiento de la legalidad vigente y la lucha contra la corrupción, desarrollando su actividad en consonancia con el medio ambiente y el desarrollo sostenible. 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. 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

Está en vigor el protocolo que define la actuación para detectar posibles necesidades y garantizar de manera específica la protección que, determinado personal, por sus propias características personales o estado biológico conocido, puedan tener en el desarrollo de su actividad laboral habitual.

Igualdad y SST

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.
- Análisis específicos 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. El contenido va siendo actualizado.

En 2024 Mutua participó en el proyecto impulsado por Sanitas de Healthy Cities, donde se incentivó durante 60 días a caminar un mínimo de 6.000 pasos diarios. Fueron 73 las personas que participaron y 68 las que consiguieron el reto.

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.

Comunicación interna

Se han realizado numerosas publicaciones a nivel interno relativas a:

- Uso de mascarilla en la Mutua.
- Reuniones Comité Seguridad y Salud.
- Fin del uso obligatorio de mascarilla.
- Primer capítulo de la serie "Esto siempre se ha hecho así".
- Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Nos unimos al reto Healthy Cities.
- Tabaquismo en la Mutua.
- Convocatoria acción formativa: resolución de conflictos; herramientas para mejorar tu salud laboral, gestión del estrés.
- Healthy Cities: clasificación, sorteos y premios.
- Sedentarismo en la Mutua.
- Colesterol alto en la Mutua.
- Nuevo póster: consejos para zonas de baño natural y piscinas.
- Hipertensión en la Mutua.
- Seminario online: neuromanagement; evita procrastinar, aprende a gestionar tu tiempo;

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

- comunicación positiva; gestión del miedo.
- Nuevo vídeo: riesgos psicosociales.
- Vacunación antigripal 2024 - 2025.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante 2023 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
- Gestión de residuos

Además, se han gestionado 27 cursos como formación complementaria en prevención.

Estudios de siniestralidad

Se obtienen y analizan periódicamente los informes de siniestralidad desagregados por sexo y categoría.

Herramientas de seguimiento

Encuestas

Las encuestas periódicas de Clima Laboral, en relación a Seguridad y Salud en el Trabajo, contemplan 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 realizan las encuestas de Riesgos Psicosociales, que permiten 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 materia.

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.

Número de auditorías llevadas a cabo

En 2024 se realizó la auditoría de renovación 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

Reducir los accidentes biológicos en el personal sanitario a través de la formación y sensibilización y la implantación de medidas de seguridad.

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 63, 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.

Actualmente se encuentra en proceso de negociación el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

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.

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.

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

La comisión está integrada por representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y un número equivalente que corresponde a la representación de la empresa. En 2024 se ha reunido en cuatro ocasiones.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

Reuniones periódicas con el Comité de Empresa

El Comité de Baleares está formado por 13 personas pertenecientes a los diferentes centros. En Canarias, 3 delegados. En 2024 ha habido 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 el desarrollo del Plan de Igualdad e iniciar la negociación del nuevo Plan.

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, el protocolo para la prevención del acoso 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

En 2024 se ha llevado a cabo la actualización del Diagnóstico de Igualdad y se prevé una nueva actualización en 2026

Plan de Igualdad

Mutua Balear ha implantado el Plan de Igualdad, con el que se fomenta 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.
- 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 2024 se ha realizado una nueva 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. Para una mayor efectividad en su aplicación, desde 2023 se ha separado del protocolo el procedimiento frente a situaciones de acoso moral.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

Comunicación interna

Mutua Balear mantiene una comunicación de forma interna con el personal, a través de distintos canales como la intranet, página Web y redes sociales.

En 2024 se han realizado las siguientes acciones de sensibilización, a nivel interno:

- Semana de la Igualdad retributiva.
- Día Internacional de la Mujer 2024.
- Recordatorio: Plan de igualdad y Protocolo de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Eventos: VII Cursa popular Palmadona.
- 1er Plan de inclusión LGTBI.
- Nos unimos al Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Herramientas de seguimiento

Buzón de sugerencias

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

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.

Comisión de Igualdad y Conciliación

La Comisión de Igualdad y Conciliación tiene la finalidad de 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. En 2025 está prevista la auditoría interna trienal.

Indicadores

Nº de denuncias recibidas y resueltas

Durante el ejercicio 2024 no se ha comunicado ninguna situación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

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

De acuerdo al diagnóstico de igualdad realizado en 2024, un 71% de la plantilla son mujeres y un 29% hombres. El 28% de la plantilla se sitúa en la franja de edad de entre 45 y 54 años (70% de mujeres y un 30% de hombres de esta franja). En la distribución según el grupo profesional (de mayor categoría "0" a menor categoría "3"), el 73% pertenece al grupo 2, formado por un 77% de mujeres y un 23% de hombres.

Número de auditorías llevadas a cabo

Se ha realizado la auditoría de seguimiento del Sistema de Gestión de EFR en 2024.

Objetivos

Elaborar un nuevo diagnóstico de igualdad y una auditoría retributiva. Actualización del 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 2022 se renovó la certificación como Empresa Proactiva "B+", que se mantiene en la actualidad.

Acciones

Gestión de la Conciliación (EFR)

En 2024, se ha mantenido el nivel B+ (Empresa Proactiva) en la gestión de la Conciliación y la Igualdad,

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

tras la Auditoría de seguimiento 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 periódicamente 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 mantenido en vigor la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, aprobada en 2023, que incluía nuevos beneficios sociales en estas líneas:

- Flexibilidad libranza un día al mes.
- Permisos retribuidos para realización de gestiones.
- Medidas de desarrollo sostenible y medioambiente.
- Descanso jornada para mayores de 55 años.
- Teletrabajo ampliado para mayores de 60 años.
- Formación para colectivos de mayor edad.

Organización del tiempo de trabajo

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.

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

Se han publicado noticias en la Intranet, relativas a:

- Horario especial en vísperas de festivo.
- Entrega de relojes 2023.
- Compensación de los días 24 y 31 de diciembre de 2024.
- Condiciones económicas seguros médicos.
- Jubilaciones 2023: entrega de bolígrafos.
- Incremento salarial: 0,5% adicional.
- Comunicaciones salarios 2024.
- Compensación trabajo en festivos.
- Horario de verano 2024.
- Subida IPCA 2%.
- Resumen de la Auditoría del Sistema de Gestión EFR 2024.
- RD-L Nuevo permiso laboral "Climático".
- Calendarios laborales oficiales 2025.

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

A finales de 2022 se llevó 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

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

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

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

Aprobación del Plan LGTBI, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

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 departamento de RRHH actualiza periódicamente la descripción y valoración de los puestos de trabajo.

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.

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 2024, último realizado, se analizaron los datos de los ingresos producidos en 2023. Se produjeron un total de 134 nuevos ingresos, de los cuales el 74% fueron mujeres, mientras que un 26% fueron hombres. Por grupos de edad, un 21% tenían una edad comprendida entre 35 y 44 años, del que un 75% eran mujeres y un 25% hombres. Se prevé su actualización en el año 2026.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

El 81% del personal cuenta con contrato indefinido. Durante 2023, se han registrado 223 conversiones de contratos temporales a contratos indefinidos, siendo mayores las transformaciones en el caso de las mujeres (27% hombres y 73% mujeres).

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

El porcentaje ha sido del 10%.

Objetivos

Actualización del Diagnóstico de igualdad.

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.

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 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 el 2%, siendo de 2,57%.

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.

Se han recibido visitas de grupos de alumnos de Formación, con el fin de adquirir diferentes competencias para el desarrollo profesional en el entorno laboral y para conocer mejor los aspectos de la gestión medioambiental y la comunicación corporativa.

Participación en ferias de empleo

Mutua Balear participó, en el mes de marzo, en la Fira de l'Ocupació 2024, organizada por PalmaActiva, agencia de colocación del Ayuntamiento de Palma. Se ofrecieron 11 puestos de trabajo, entre los que estaban los de celador, personal de enfermería y fisioterapia, técnicos y auxiliares administrativos, etc.

La mutua ha vuelto a participar en el Job Day que organiza anualmente la Universitat de les Illes Balears (UIB) para conectar a estudiantes y responsables de empresas y tratar de establecer una colaboración laboral entre ellos, ya sea en forma de contrato indefinido o prácticas.

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 2024: Se han ofrecido 11 puestos de trabajo, se recibieron 400 solicitudes y se realizaron 150 entrevistas.
- Job Day 2024: Se han recibido más de 40 cv y 150 candidatos han solicitado información.

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

Se entrega el Manual de Bienvenida 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.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

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 3,4 sobre un total de 4.

Porcentaje de personal sobre el total que ha recibido formación

Ha recibido formación un 69% del personal.

Horas de formación/año

En 2024 se han impartido un total de 16.133 horas de formación, 5.079 horas más, lo que supone un incremento del 46% con respecto al 2023.

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:

- Participación en el Proyecto Healthy Cities.
- Seminario on-line sobre Comunicación positiva.
- Acciones formativas sobre Gestión del estrés y Resolución de conflictos.
- Vídeo sobre Riesgos psicosociales.
- Felicitación de Navidad.
- Cóctel de Navidad.
- Propuestas de lectura del personal en el Día del Libro.

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

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.

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 1,25%, inferior al 1,4% de 2023.

Resultado de las encuestas

No se han realizado encuestas de clima laboral en 2024.

Número de auditorías llevadas a cabo

Se han realizado 4 auditorías, interna y externa para el Sistema Integrado de Gestión y una externa del Sistema EFR. Asimismo, se ha realizado la auditoría reglamentaria del sistema de prevención de riesgos laborales, de acuerdo a lo dispuesto en la LPRL.

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 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

En 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.

Desde el año 2019 Mutua Balear identifica y evalúa anualmente los riesgos que le afectan derivados de su actividad.

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.

Identificación de los riesgos en materia

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

- La Protección de Datos Personales.
- La salud y bienestar del personal.
- Contratación de servicios y compras

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

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 los 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

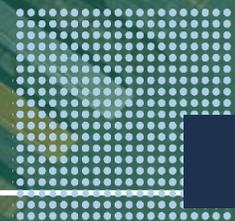
No se ha recibido ninguna.

Objetivos

Implantar una herramienta de control y mejora del proceso de contratación.

GRUPO DE INTERÉS

Empresas Proveedoras



Políticas

Código de Ética y de Conducta

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

En nuestro Sistema de Gestión 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, Contratación y Gestión de Licitaciones, 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. 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.
- Actualización en 2024 de la Instrucción Técnica de requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo 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. Se han ampliado los criterios y se han introducido criterios para productos y servicios no definidos anteriormente. Ampliación de la información relativa a las certificaciones de producto y de servicio.

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 y de igualdad 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 y de Conducta 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.

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

Homologación de empresas proveedoras

Mutua Balear controla la homologación de sus empresas proveedoras a través del Software de Gestión Económica / Proveedores y de Licitaciones. 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.

Gestión y supervisión de la cadena de suministro

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.

Canales de comunicación

En la intranet está disponible, para todo el personal, la Instrucción de Trabajo para la Evaluación de empresas Proveedoras la instrucción de requisitos ambientales en las compras y contratación de servicios.

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.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

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 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 12 incidencias registradas en 2023, ninguna de ellas relativa al incumplimiento de requisitos en RSE.

Número de auditorías llevadas a cabo

En 2024, se han llevado a cabo 4 auditorías, las tres relativas al Sistema Integrado de Gestión (Auditorías de renovación) y otra relativa al Sistema de Igualdad y Conciliación (2ª Auditoría de seguimiento). Además, previamente, se realizaron las auditorías internas.

Nuevas empresas proveedoras a las que se evalúa según cumplimiento de medidas de RSE

Se han evaluado 20 empresas proveedoras, de las que 6 se ha comprobado que disponen de medidas verificables o certificaciones en materia de RSE (30%).

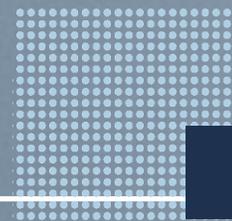
Empresas proveedoras alineadas con los principios de derechos humanos

Todas las empresas proveedoras contratadas a través

de licitación pública han firmado la declaración de estar alineadas con los principios del Pacto Mundial.

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Políticas

Código Ético y de Conducta

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.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

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.

Política de gestión de servicios externos

El objetivo de esta nueva política es adaptar la gestión de servicios externos de la Subdirección General de

Desarrollo imbricándola con los procedimientos en la gestión de las prestaciones económicas y sanitarias, y con los procedimientos y sistemas de gestión interna de la entidad.

Transparencia

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 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

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.

En 2023 se ha publicado 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 verificación del cálculo e informe de la Huella de Carbono.
- Auditoría para la Evaluación de la Calidad Asistencial y Seguridad del Paciente (Consejería de Salud).

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

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

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

Se han realizado cinco auditorías en 2023, entre las internas y las externas, mencionadas en el punto de Auditorías.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

No se han recibido denuncias.

Objetivos

Realizar una auditoría del nivel de cumplimiento del Portal de Transparencia y planificar las medidas necesarias.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad

Políticas

Código Ético y de Conducta

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; 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

Alianzas sectoriales

Mantenemos acuerdos de colaboración sanitaria, prácticamente, con todas las mutuas del sector. 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. A través de AMAT 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.

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.

Colaboraciones con ONG's

En 2024 se participó en campañas como:

- Difusión de la jornada de donación de sangre de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.
- Campaña de ayuda a Marruecos.
- 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 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

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

donación de sangre.

- Recogida de comida y juguetes para la campaña solidaria de ASIMA en Navidad.
- Donativos económicos a UNICEF a través de la campaña nómina solidaria.

Con motivo de promover acciones de carácter solidario entre la plantilla, se han organizado charlas sobre temas de voluntariado que ayuden a conocer las actividades que se realizan en diferentes asociaciones.

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 diversas acciones de voluntariado corporativo.

Objetivos

Promover y facilitar entre el personal la colaboración con ONGs.

Compromiso por los derechos humanos

Mutua Balear no tiene presencia ni actividad en otros países. 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.

Se mantienen secciones como Más que espalda, Saniconsejos y Nutrición, con el objetivo de ofrecer información y consejos.

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 externa

Destacan en nuestra página Web comunicaciones como:

- Charla informativa sobre voluntariado.
- Campaña donación de sangre en Polígono Son Castelló.
- Nos sumamos a la campaña "Commou-te" del Idisba.
- Charla de Inserta, sobre Recursos para personas con discapacidad y/o incapacidad.
- Día Mundial contra el cáncer de mama.
- Programas de acogimiento familiar del IMAS.
- Ayuda a los afectados por la DANA.
- Recogida de alimentos y juguetes 2024.

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, la Certificación EFR, el Plan de Igualdad de Oportunidades, el Código Ético, los ODS y la Huella de Carbono.

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.

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 2024 se llevaron a cabo las auditorías del Sistema Integrado de Gestión y del Sistema de Gestión de Igualdad y Conciliación.

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 para el Hospital de Mutua Balear.

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.

Este criterio se ha introducido formalmente en la Instrucción de Compras con criterios de SST y Ambientales en la actualización realizada en 2024.

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 2024.

En el año 2024, la entidad ha dado cobertura a 27.847 empresas mutualistas, con una cifra de 368.254 trabajadores protegidos en contingencia profesional, de los que el 16,3% son autónomos, lo que representa un incremento superior al 5% respecto al año precedente.

Las prestaciones sociales abonadas superaron los 209 millones, lo que supone un incremento del 10,8% con respecto al año anterior.

El resultado a distribuir ha sido de 4,75 millones de euros, lo que ha permitido dotar la reserva de contingencias profesionales en el porcentaje máximo legalmente permitido, aflorando un exceso de resultados de 4,73 millones de euros, que serán ingresados en los Fondos de la Seguridad Social.

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.

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

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 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.

En 2024, la Instrucción Técnica ha sido actualizada, ampliando criterios y añadiendo más tipologías de productos y servicios. Además, se han dado a conocer certificaciones que avalan productos o servicios con criterios ambientales.

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

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

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 26°C, e invierno, máximo 21°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 2023 se cambió el sistema de dosificación del cloro a uno que se gradúa automáticamente. Con ello

esperamos una reducción del consumo y una estabilidad del consumo.

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.

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.

En los centros donde hay escasez de reservas hídricas, dentro de estos informes, se aportan los datos del estado de las mismas, para una mayor concienciación del uso de agua.

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 incorporaron 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 con contador

- propio.
- 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.
- Instalación fotovoltaica para autoconsumo en el nuevo centro de Ibiza.

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.

Esta evaluación se realiza tanto para los aspectos ambientales directos de Mutua Balear, como para los aspectos ambientales indirectos, relacionados con la actividad de las empresas proveedoras con las que trabajamos.

Indicadores

Evolución empresas proveedoras que incorporan criterios ambientales

En 2023 Mutua Balear trabajó con 37 empresas proveedoras que incorporaban criterios ambientales en sus productos o servicios, o bien disponían de certificaciones de gestión ambiental. En 2024 este número ha ascendido a 68. Esto supone un incremento del 84%.

Objetivos

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

Mutua Balear se sumó a la participación en el reto Healthy Cities, promovido por Sanitas. 60 días de reto en los que debían realizarse 6.000 pasos cada día, con un mínimo de 30 días alcanzados. Por cada reto conseguido se plantaba un árbol en alguno de sus proyectos. Mutua Balear aportó un total de 68 árboles.

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.

Control del consumo de papel

Relacionado con el número de afiliados, de visitas o de personas, dependiendo de cada 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 como el consumo de combustible, papel, agua, electricidad y como la generación de residuos sanitarios y peligrosos.

Indicadores

Gramos de papel impreso por afiliado

19,79 Kg / afiliado en 2024, frente a los 21,74 Kg / afiliado en 2023.

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental

En 2024 se realizaron 6 comunicaciones en sensibilización ambiental a través de la intranet, tres de ellas relacionadas con la participación en el reto Healthy Cities, una sobre el Día Mundial del Medio Ambiente y otra sobre la disponibilidad de una parcela en los Huertos Sociales.

Objetivos

Realizar una formación a toda la plantilla en sensibilización ambiental.

Aumentar el número de árboles plantados mediante la participación en el reto Healthy Cities.

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, a través de los distintivos ambientales de sus vehículos.

Flota de vehículos corporativos eléctricos

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, 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. 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.

Fomento del vehículo eléctrico

La Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación de Mutua Balear, contempla dentro de las Medidas de Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, un incremento en 2.000 € del préstamo por adquisición de un vehículo, si éste tiene la consideración de eficiente (etiqueta 0 emisiones azul).

Herramientas de seguimiento

Informes de seguimiento periódico

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 2024 el porcentaje de personas que realizaron teletrabajo fue del 24,70%.

Consumo de combustible

Combustible consumido en los desplazamientos por motivos de trabajo (vehículos del personal) en 2024: 46,59 litros/1.000 afiliados, frente a los 47,85 litros/1.000 afiliados en 2023.

Combustible consumido por los vehículos de empresa: 22,23 litros/1.000 afiliados en 2024, frente a los 18,61 litros /1.000 afiliados en 2023.

Reducción de emisiones por teletrabajo

Tomando como referencia el punto de partida de 2021, donde un 21% del personal realizó teletrabajo (79% en oficina), se emitieron un total de 382,23 Tn de CO₂eq. En base a este dato, por un porcentaje de personal teletrabajando del 25% en 2024 (75% en oficina), debería haber supuesto un total de 362,88 Tn, pero se emitieron 413,31 Tn, lo que supuso un aumento del 8,13% de las emisiones de 2021 a 2024.

La cantidad de emisiones realizadas depende de los cambios del número de personas en teletrabajo y del centro al que pertenecen, además de los factores de conversión.

Objetivos

Reducir el consumo de combustible por desplazamientos durante la jornada laboral en el centro Inca.

Aumentar el porcentaje de personal que realiza Teletrabajo.

Estudiar la implantación de uso de tarjeta de suministrador que permite computar el volumen de litros por vehículo y tipo de combustible.

Sustitución / Adquisición de vehículos eléctricos.

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, además del papel y del combustible, analizados en apartados anteriores:

- 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 del centro de Las Palmas, que realiza un consumo en electrolinerías.
- 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.

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.

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), volvió a renovar su certificación en 2024, a través de la auditoría 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: no se realizaron compras. En 2023, 0,016 Kg / m³ de agua.
- Oxígeno: 1,82 litros/paciente en 2024, frente a los 3,41 litros/paciente en 2023.
- Protóxido de nitrógeno: 0,042 Kg/paciente intervenido en 2024 y 0,036 Kg/paciente intervenido en 2023.

Consumo de agua

2024: 15.149 litros/persona.
2023: 16.614 litros/persona.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

Consumo de electricidad

2024: 83,16 kWh/m².

2023: 86,62 kWh/m².

Consumo vehículo eléctrico Las Palmas

2024: 95 kWh/1.000 afiliados.

2023: 77,86 kWh/1.000 afiliados.

Consumo de gas

2024: 7,95 kWh / visita.

2023: 8,15 kWh / visita.

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental

En 2024 se realizaron 6 comunicaciones de sensibilización ambiental a través de la intranet. Una de ellas relativa al Día Mundial del Medio Ambiente.

Objetivos

Realizar formación a toda la plantilla en sensibilización ambiental.

Reducir el consumo de agua en los centros de Arrecife, Cádiz, Fuerteventura Las Palmas, Los Cristianos, Tenerife Norte y Vecindario.

Reducir el consumo de electricidad en el centro de Málaga.

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

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.

En 2024 la Instrucción Técnica de Compras que contiene criterios ambientales ha sido actualizada. Se han ampliado los criterios y los productos y los servicios en los que poder aplicarlos. Se ha ampliado la información relativa al ciclo de vida.

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.

Mediante la Instrucción IT-8.5-02-A Control de stocks, caducidades y almacenamiento de medicamentos y material sanitario, se trabaja con unos stocks mínimos

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

que se revisan periódicamente y se ajustan a las necesidades, contribuyendo a un menor sobrante de medicación.

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

2024: 1,80 Uds. por cada 1.000 pacientes.
2023: 2,03 Uds. por cada 1.000 pacientes.

Residuos de envases vacíos contaminados

2024: 3,10 gramos por paciente.
2023: 3,55 gramos por paciente.

Residuos de aerosoles

2024: 0,15 gramos por paciente.
2023: 0,05 gramos por paciente.

Residuos de baterías y acumuladores

2024: 0,28 gramos por paciente.
2023: 0,28 gramos por paciente.

Objetivos

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

Iniciar el reciclado del plástico en los centros de La Rambla y Tenerife.

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 2023 no ha sido verificada en 2024, a causa de la alineación con la normativa balear, en la que la Huella de Carbono de 2023, debe registrarse en 2025. El cálculo y verificación de la Huella de Carbono de 2024 se llevará a cabo en 2026.

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

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

refrigerantes de un menor PCA (Potencial de Calentamiento Atmosférico). Se ha estado prestando especial atención al equipamiento del Hospital y de las Oficinas centrales.

- 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 trabajando 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 2024 registramos el cálculo de la Huella de Carbono de 2022 en el Registro Balear, como indica la normativa.

Pautas de aplicación en viajes y desplazamientos

En el procedimiento de regulación de los gastos propios y de representación PG-8.1-01, se detallan una serie de principios generales, entre los cuales se establece que en cualquier desplazamiento que deba realizarse, sin vehículo propio, se intentará utilizar siempre el transporte público con menor Huella de Carbono. Además, se detalla cuáles son, en el siguiente orden: metro, tren, bus, taxi y avión.

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

En 2024 no realizamos la verificación de la Huella de Carbono de 2023, a la espera de verificarla en 2025, en alineación a los requisitos de la normativa balear.

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 2024 no se ha realizado la auditoría de verificación del cálculo e informe de la Huella de Carbono correspondiente al ejercicio 2023.

Tn de CO₂e

La Huella de Carbono de 2022 fue de 506,26 Tn.

Reducción de la Huella de Carbono

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

Emisiones desplazamientos in-itinere

La realización de una jornada de teletrabajo a la semana, permite reducir la cantidad de emisiones en estos desplazamientos.

En el año 2024, se emitieron 413,31 Tn de CO₂eq, en estos desplazamientos y dejaron de emitirse 21,44 Tn. El aumento del teletrabajo ha hecho que haya aumentado la cantidad de toneladas que han dejado de emitirse (19,43 Tn en 2023).

Objetivos

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

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

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 periódico

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, último verificado, 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

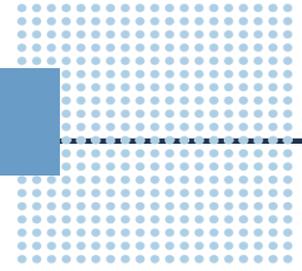
MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

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

42 empresas con certificación de gestión ambiental ISO 14001 en 2024, frente a las 14 de 2023.

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.

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.

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.

Prestaciones sociales

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.

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

Transparencia

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

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales.

Movilidad Sostenible

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

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.