

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MUTUA MAZ

CIF:G50005321

C/Sancho y Gil nº 2-4

50001 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

14/8/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

1.216 personas

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Además de una cultura implícita de conciliación se cuenta con las siguiente MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (no cuantificables económicamente):

Tiempo de pausa-desayuno, que en MAZ es una mejora de convenio ya que cuenta como tiempo de trabajo efectivo

Personal al que se ofrece Flexibilidad Horaria (en centros con fichador)

Personal al que se concede reducción de jornada

Movilidad geográfica por necesidades personales

Licencias no retribuidas Art. 55 Convenio Colectivo

Excedencia por cuidado de menor de 3 años

Excedencia por cuidado de familiar

Resto de Excedencias según Convenio Colectivo

Vacaciones sin límite de periodos

Día del Seguro de libre disposición

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Diálogo con nuestros trabajadores mediante entrevistas en profundidad, encuestas, buzón

de sugerencias, políticas de voluntariado corporativo, etc.

En estos momentos nos encontramos realizando nuestra matriz de materialidad, además.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Mediante el diálogo con los trabajadores y representantes sindicales de una manera periódica y formal.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Existe una cultura de la conciliación mediante el diálogo entre trabajadores y equipo directivo.

Existen actuaciones planificadas y exitosas para facilitar medidas de conciliación para todas las personas que trabajan en la empresa como la flexibilidad horaria (margen de 30 minutos de entrada y salida), días graciabes (por encima de lo que establece el convenio colectivo), libertad a la hora de elección de vacaciones (frente al convenio que establece 15 días de elección por parte de la empresa).

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

En el caso de la formación se establece un equilibrio entre la on line y la presencial adaptándose a las circunstancias y personalización

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Las medidas de conciliación se detallan en www.maz.es

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Las medidas de conciliación se detallan en www.maz.es

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Somos conscientes de la importancia de la InnoDiversidad, definida como la capacidad de las empresas para gestionar conjuntamente la diversidad y la innovación con el fin de

mejorar la competitividad y la colaboración.

???Apostar por la InnoDiversidad es una forma de unir la gestión de la diversidad, contar con personas de perfiles o características diversas como fuente de talento y la innovación, la incorporación de nuevas ideas, procesos servicios o productos dentro de una organización para potenciar la creatividad desde enfoques distintos.

Reconocemos que el talento y la diversidad en nuestra plantilla es un valor tangible que contribuye en gran medida a mejorar nuestra competitividad, por ello prestamos cada vez prestan más atención a estos aspectos, intensificando nuestras políticas de innovación incluyendo el factor de la diversidad en la plantilla, con equipos multidisciplinares y plurales.

Nuestro Plan de Igualdad tiene como objetivo establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Este es el compromiso que queda plasmado en el Plan de Igualdad que se implantará progresivamente en la Entidad, de acuerdo con el calendario fijado y manteniendo como principal objetivo establecer como parte de la cultura de MAZ un modelo de gestión de personas basado en el respeto por la igualdad de oportunidades, la conciliación y la diversidad, que promueva el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y garantice las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional y condiciones laborales.

Los puntos a resaltar, son sobre todo los relativos a promover la conciliación de la vida familiar y laboral son:

Promover la realización de cursos de formación del puesto de trabajo a las personas que se reincorporan después de una baja por maternidad/paternidad, excedencia o cualquier otra situación similar, en todo caso, siempre que conlleve la reserva del puesto de trabajo, con el fin de alcanzar una efectiva y rápida integración.

Elaborar y difundir las medidas de flexibilización de la jornada y la presencia en el puesto de trabajo atendiendo a las necesidades personales del trabajador y las necesidades organizativas de la Entidad.

Informar sobre los permisos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, incidiendo en que todos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

Elaboración de cuadros informativos para publicitar los derechos de todo el personal de la Entidad a través del nuevo canal de comunicación interna en la Plataforma Prometeo.

Compromiso de la Entidad de garantizar que el ejercicio de los llamados derechos de conciliación no suponga un trato discriminatorio ni menoscabo de las condiciones laborales [664-1631618465] RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades página 5/12 de quien los solicite o utilice independientemente del sexo del trabajador.

La difusión, a través de los canales de comunicación interna previstos en la Entidad (tablón de anuncios, Plataforma Prometeo?etc.) de los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, el convenio colectivo o mejoras propias de la Entidad.

El documento fue firmado por la Dirección de la Entidad y la representación de los trabajadores el 12 de diciembre de 2011, en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concordancia con lo dispuesto en el art. 45.1 y 2 de la expresada ley, la elaboración, desarrollo, seguimiento y evaluación del plan se realizarán a través de la negociación colectiva, con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras legalmente establecidos en la empresa.

Ver:

<https://www.maz.es/MutuaMAZ/Paginas/Conoce%20nuestra%20Mutua/Responsabilidad%20Social/implantacion-plan-de-igualdad.aspx>

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Diálogo constante con los trabajadores

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

En el ámbito de la discapacidad mantenemos un triple objetivo: incrementar la empleabilidad y visibilidad de las personas con discapacidad y aumentar las compras responsables en la entidad.

Así, durante este año, la cuota de personas con discapacidad supera el 2 % de la plantilla y seguimos fomentando la contratación de bienes y servicios a centros especiales de empleo

También seguimos dando visibilidad a las personas con discapacidad mediante el voluntariado corporativo.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT

(www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos en permanente diálogo con ONG y asociaciones y fundaciones del tercer sector en este ámbito específico de la discapacidad. También con nuestros mutualistas y proveedores y con el resto de grupos de interés a la hora de comunicar nuestras buenas prácticas y recabar las de ellos.

Somos firmantes del Chárter de la Diversidad y Pacto Mundial de Naciones Unidas, entre otras.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada

persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)

- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

En mutua MAZ la diversidad y la innovación forman parte de nuestra estrategia en sostenibilidad. La diversidad es fuente de talento. Entendemos la pluralidad como un valor añadido y centramos nuestros esfuerzos en atraerlo y retenerlo. Es una de nuestras fortalezas que reconoce las competencias culturales como pieza esencial en la excelencia.

Por lo que respecta a la diversidad cultural, potenciamos la existencia de equipos de trabajo multidisciplinares, lo que facilita la adopción de soluciones complejas e innovadoras. En la actualidad nos encontramos dialogando con nuestros diferentes grupos de interés sobre nuestra estrategia y, por lo tanto, también sobre diversidad. Nuestro objetivo es mejorar la percepción que de nuestra entidad tienen nuestros stakeholders (personas, clientes mutualistas, usuarios, proveedores, colaboradores, etc.). Sin duda la diversidad ejerce una influencia directa en nuestra cuenta de resultados al promover el orgullo y sentido de pertenencia de las personas que formamos MAZ y nuestro compromiso. Para ello es clave la comunicación, tanto interna como externa, que anima a compartir buenas prácticas, lo que, sin duda, mejora el clima laboral. La diversidad en el sector de las mutuas es común denominador a la hora de lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Por lo que respecta a la innovación, Mutua MAZ forja alianzas con diversas instituciones académicas, profesionales y empresariales. Por ejemplo, la 'Cátedra MAZ-Universidad de Zaragoza' quiere optimizar las posibilidades de la Medicina del Trabajo y la colaboración entre mutuas y servicios públicos de salud. MAZ también participa en congresos científicos con el objetivo de compartir la experiencia de nuestros profesionales médicos en sus respectivos campos y la divulgación de tratamientos novedosos como, por ejemplo, el modelo de intervención 'fast-track' donde un equipo multidisciplinar y coordinado gestiona la recuperación rápida de prótesis de cadera y rodilla, modelo innovador a nivel español y europeo.

Desde el punto de vista de diversidad social, la tradicional Jornada Arte y Salud, tras dos años de parón por la pandemia, retoma este año su VII edición con ponentes de diferentes campos: gastronomía, turismo, cultura, emprendimiento, salud, etc.

Damos visibilidad a las personas con discapacidad mediante el voluntariado corporativo.

Musicoterapia

Lo que comenzó en 2013, como una acción de voluntariado, se ha convertido en un proyecto con entidad propia en el que participan 2 personas de MAZ y que tiene como objetivo la mejoría de nuestros pacientes tanto dentro como fuera del Hospital.

A estas sesiones acuden tanto pacientes ingresados, como no ingresados, pero que continúan en un proceso de baja laboral y acuden de manera ambulatoria al hospital para realizar estas sesiones.

Ya en 2022 reanudamos el ciclo La influencia del Arte y Salud organizada por MAZ con la colaboración

de eBoca en el Centro Joaquín Roncal de Zaragoza, emblemático lugar social, punto de encuentro de innumerables iniciativas del barrio.

A lo largo de todas estas ediciones MAZ han reunido payasos, actores de cine y teatro, poetas, dibujantes y guionistas de cómics, ilustradores, pintores, músicos, musicoterapeutas, escritores, cuentacuentos, maestros, pedagogos, médicos, enfermeros, fisioterapeutas ¡hasta soldados de la Legion 501 de Star Wars!

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Banco de Sangre, CC Joaquín Roncal, Atades, Gardeniers, Aragón Radio, DFA, Plena Inclusión, etc.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Puntualmente, algunas anuales, o en función de las diferentes necesidades

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Concurso Postales Navideñas. Llevamos más de diez años, desde que iniciamos el concurso de Postales de Navidad que tanto éxito tiene en todas las ediciones y en el que pueden participar todos los hijos y nietos de las personas que forman parte de MAZ.

Musicoterapia. Lo que comenzó en 2013, como una acción de voluntariado, se ha convertido en un proyecto con entidad propia en el que participan 2 personas de MAZ y que tiene como objetivo la mejoría de nuestros pacientes tanto dentro como fuera del Hospital. A estas sesiones acuden tanto pacientes ingresados, como no ingresados, pero que continúan en un proceso de baja laboral y acuden de manera ambulatoria al hospital para realizar estas sesiones.

VII Jornada La influencia del Arte y Salud.

Durante todas estas ediciones se ha debatido como el arte, la belleza, el humor o la curiosidad por aprender influyen en la salud (física y mental) de las personas. Esta vez trajimos a la palestra la nutrición como elemento esencial para el equilibrio vital de las personas y mejorar su estado de salud.

Los menús del hospital de Mutua MAZ incluyen hortalizas ecológicas que Gardeniers

procesa, para ofrecerlas frescas, limpias y cortadas, congeladas, en conserva o ya cocinadas. Gardeniers es un Centro Especial de Empleo de Atades que además de la agricultura ecológica, también se dedica a la jardinería y venta de plantas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Centro Joaquín Roncal, Eboca, culturaRSC.com, Plena Inlución, Legion 501 Star Wars, Amibil Calatayud...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente algunas y de forma mensual o puntual otras en función de las circunstancias y necesidades sociales