

RSA PLUS 2024 - 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

Julio 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

1.221 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.

En 2023 hemos dado continuidad a nuestra política de conciliación de la vida familiar y laboral Incluye datos sobre

Personas que se acogieron a la prestación por cuidado y nacimiento del menor. En todos los casos de MAZ se reincorporaron al mismo puesto de trabajo.

Reducción de jornada por guarda legal

Excedencia por cuidado de menor de 3 años

Excedencia por cuidado de familiar (

Reducción de jornada parcial o total por cuidado por COVID-19 de acuerdo al "Plan me cuida?

Licencia no retribuida por circunstancias no sobrevenidas

Adicionalmente a las medidas específicas de conciliación familiar por cuidado de menores y mayores, disponemos de una serie de medidas de flexibilización que favorecen la conciliación de la vida personal y laboral.

En la misma línea, MAZ vela por el derecho de las personas de su plantilla a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar

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

Sí en las diferentes encuestas de calidad y de satisfacción así como otros métodos de diálogos cualitativos

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

Además del diálogo permanente y transversal entre diferentes departamentos en relación a la conciliación (Sostenibilidad, Reuros Humanos, Calidad., formación...) este compromiso queda plasmado en el Plan de Igualdad de MAZ. Mantenemos 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

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Estamos valorando para siguientes ejercicios.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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 directivos. El diálogo es constante entre todas las personas de MAZ en diferentes canales formales e informales.

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 graciabiles (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. Se dialoga y se realiza encuestas de satisfacción para averiguar el logro de los objetivos planteados.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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?

En MAZ destinamos durante el 2023 un importe de 2.706.388,86 € a beneficios sociales, para nuestra plantilla.

¿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).

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

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

Flexibilidad jornada laboral

Vacaciones sin límite de periodos

Tiempo de pausa-desayuno en horas (1)

Movilidad geográfica por necesidades personales

Resto de excedencias según Convenio Colectivo (diferentes a cuidado)

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.

[https://www.maz.es/MutuaMAZ/Paginas/Conoce nuestra Mutua/Responsabilidad Social/implantacion-plan-de-igualdad.aspx](https://www.maz.es/MutuaMAZ/Paginas/Conoce_nuestra_Mutua/Responsabilidad_Social/implantacion-plan-de-igualdad.aspx)

[https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal Expediente](https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatalExpediente)

90108592042022 Acuerdo de Mediación MUTUA MAZ MATEPSS N11 EXPTE M/403/2021/K Estatal 26/01/2022 29/11/2021 31/12/2075

<https://www.maz.es/Publicaciones/Resumen>

[legislativo/real-decreto-ley901-2020-planes-de-igualdad-y-su-registro.pdf](https://www.maz.es/Publicaciones/Resumen/legislativo/real-decreto-ley901-2020-planes-de-igualdad-y-su-registro.pdf)

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

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.

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.

En MAZ estamos fuertemente comprometidos con las personas para alcanzar un mundo laboral más diverso y enriquecedor a través del apoyo a la diversidad y a la no discriminación en el entorno laboral.

El apoyo a la diversidad supone beneficios a MAZ provocando un diálogo intergeneracional e intercultural enriquecedor que propicia nuevos enfoques, empatiza con colectivos distintos y suma al proyecto de la organización.

Para MAZ, apostar por la diversidad en el mundo laboral supone enriquecer nuestra cultura del trabajo ya que traslada la diversidad a todos los niveles organizativos, lo que redundará en que cada uno demos lo mejor de nosotros mismos y ofrece la oportunidad de ser más creativo en el desarrollo del trabajo.

Este compromiso queda plasmado en el Plan de Igualdad de MAZ. Mantenemos 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.

Por todo ello, hemos establecido y desarrollado políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, y hemos impulsado y fomentado medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Entidad.

En MAZ estamos comprometidos con la accesibilidad universal y la supresión de barreras que impidan o dificulten la plena normalización social de las personas con discapacidad. Desde el punto de vista arquitectónico, evitamos en nuestras instalaciones elementos que obstaculicen o impidan la movilidad, comunicación e integración de personas; las reformas y obras acometidas en nuestras instalaciones siguen la normativa vigente en materia de accesibilidad, por lo que todos los nuevos centros y los remodelados son completamente accesibles tanto para las personas de la plantilla como para usuarios y público en general.

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.

Estamos en permanente diálogo con ONG y asociaciones y fundaciones del tercer sector en este ámbito específico de la discapacidad y en proceso de obtención del sello del modelo de distinción Bequal del CERMI, la Fundación ONCE y FEACEM. El Certificado de Excelencia en la Diversidad (EDC) de la Fundación Seeliger y Conde

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.

Chárter de la Diversidad y Pacto Mundial de Naciones Unidas y en proceso de Bequal PLUs

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 definan 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Damos visibilidad a las personas con discapacidad tanto interna como externamente, con acuerdos de colaboración, diálogos y realizando prácticas formativas en MAZ.

Nuestros voluntarios participan en iniciativas de Plena Inclusión Aragón, en Atades tanto en el Rastrillo Navideño como en la preparación de bolsas para la carrera por un nuevo cole en Zaragoza.

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

A estas sesiones grupales 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.

La IX Jornada La influencia del arte en la salud organizada por MAZ con la colaboración de eBoca se celebró como es tradición 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, risoterapeutas?

¡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, 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?

Brindis Plantilla
Donación Sangre
Carrera de la mujer
Carrera ESIC 9ª edición
Carrera La invernial de Motorland Aragón
Recogida juguetes
Campaña estiramientos plantilla
Concurso de postales navideñas
Jornada Arte y Salud
Acompañamiento a entidades sociales

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Plena Inclusión Aragón, Atades, Gardeniers, AMIBIL, Fundación CAI, Fundación Ibercaja...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Puntualmente en función de necesidades que nos plantean los colectivos.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Elaboramos Memoria de Sostenibilidad. La última la de 2023

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.

- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

[https://maz.es/MutuaMAZ/Paginas/Conoce nuestra Mutua/Responsabilidad Social/contribucion-ods-objetivos-desarrollo-sostenible.aspx](https://maz.es/MutuaMAZ/Paginas/Conoce_nuestra_Mutua/Responsabilidad_Social/contribucion-ods-objetivos-desarrollo-sostenible.aspx)
Divulgación compromiso con los ODS
[https://portal.maz.es/Post/%C2%BFC%C3%B3mo_acercar_los_Objetoivos_de_Desarrollo_Sostenible_\(ODS\)_en_las_pymes_y_aut%C3%B3nomos.aspx](https://portal.maz.es/Post/%C2%BFC%C3%B3mo_acercar_los_Objetoivos_de_Desarrollo_Sostenible_(ODS)_en_las_pymes_y_aut%C3%B3nomos.aspx)
¿Cómo acercar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las pymes y autónomos?

Ejemplos

Mutua MAZ se suma todos los años a La Hora del Planeta y lo comunica a sus grupos de interés para generar efecto imitación

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Silvia Lobarte García
<https://www.linkedin.com/in/silvia-lobarte-garc%C3%ADa-007aa4112/?originalSubdomain=es>

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Ejemplos

ODS 13

Registro de huella, compensación y proyectos de absorción de CO2

Recoge los esfuerzos de MAZ en el cálculo y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero que genera su actividad. A su vez, les facilita la posibilidad de compensar toda o parte de su huella de carbono, mediante una serie de proyectos forestales ubicados en territorio nacional. Estos proyectos, integran numerosos beneficios ambientales y sociales, entre los que se encuentra la absorción de dióxido de carbono de la atmósfera, también conocida como secuestro de carbono.

Todas las huellas inscritas vienen acompañadas obligatoriamente por un plan de reducción, y son chequeadas de forma previa a su registro. Cuando se reconoce que una organización ha reducido su huella, es debido a que cumple con un criterio estricto que

demuestra una tendencia decreciente de emisiones.

Para reconocer una compensación en el marco del Registro, es necesario que las toneladas de CO2 adquiridas provengan de proyectos inscritos en éste.

ODA 10

Discapacidad según:

Gobernanza Estrategia y Liderazgo

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Gestión de Recursos Humanos

Accesibilidad

Comunicación

Clientes

Acción positiva

Acción social

Compra responsable

Criterios Libres

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

MAZ asume su compromiso público de medir, divulgar y rendir cuentas ante nuestros grupos de interés internos y externos en relación con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) marcados por Naciones Unidas.

MAZ se compromete con la Agenda 2030 en 2015, además de su apuesta por impulsar los Diez Principios, ha trabajado en alinear su gestión corporativa con los ODS, donde encuentra nuevas oportunidades de negocio, mejora la relación con sus grupos de interés y promueve la innovación.

MAZ se suma a las campañas #aliadosdelosODS promovida por la Red Española del Pacto Mundial.

El objetivo es actuar como altavoz para conseguir un efecto multiplicador y que se conozca y trabaje la Agenda 2030.

La gestión corporativa, basada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), crea nuevas oportunidades de negocio, mejora la relación con los grupos de interés y promueve la innovación.

MAZ se compromete a ayudar a lograr los Objetivos integrados dentro de la actividad de la Mutua: ODS 3 - Salud y Bienestar, ODS 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico y ODS 17 - Alianzas para lograr los Objetivos?.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Todas las medidas y logros se detallan en la Memoria de Sostenibilidad: A modo de ejemplo, con respecto al colectivo protegido en 2023

84.158 empresas (- 2,03 %)

717.845 trabajadores protegidos (+ 2,83 %).

33,10 M? gasto sanitario en trabajadores protegidos (+ 5,54 %).

15,17 M? de patrimonio privativo.

ACTIVIDAD ASISTENCIAL CON MEDIOS PROPIOS(

703.730 actuaciones médicas realizadas (+ 4,25 %) a 205.416 pacientes (- 33,21 %) en nuestros centros propios (actividad asistencial ambulatoria, hospitalaria).

60.258 urgencias (+ 4,69 %), 183.234 consultas (+3,33 %), 219.812 sesiones de fisioterapia (+ 3,58 %), 127.620 pruebas diagnósticas por imagen (+ 8,55 %), 11.628 peticiones de laboratorio (- 10,57 %) y 3.085 intervenciones quirúrgicas (+ 9,51 %).

Hospitalización: 82 camas funcionantes (+2,5 %), 2.924 ingresos (+ 13,47 %), 11.480 días de estancia totales (+ 13,82 %).

UCI: 6 camas funcionantes (- 14,29 %), 98 ingresos (+ 5,38 %), 330 días de estancia totales (- 59,66 %).