



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Fraternidad Muprespa



• Carta de Renovación del compromiso





Información general

Perfil de la entidad: **Fraternidad Muprespa**

- **Dirección:** Plaza Cánovas del Castillo, 3
- **Dirección web:** <http://www.fraternidad.com>
- **Alto cargo:** Carlos Aranda Martín, Director Gerente
- **Fecha de adhesión:** 03/09/2010
- **Número de empleados:** 1985
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
- **Ventas / Ingresos:** 978.734.351,47€
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Fraternidad-Muprespa no recibe ayuda financiera del gobierno.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Colaboradores, sociedad y medio ambiente e interlocutores.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Empresas Asociadas y Trabajadores Protegidos. Pacientes, Empleados y Proveedores y Colaboradores
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** A todos nuestros grupos de interés.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** De acuerdo a la Guía GRI para la elaboración de las memorias de sostenibilidad.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Mediante la Intranet: "Fraternet" de Fraternidad-Muprespa y la página web: <http://www.Fraternidad.com>
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Fraternidad-Muprespa, no ha recibido premios, pero ha conseguido ser la primera Mutua en obtener el certificado del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) de acuerdo a la norma: UNE ISO/IEC 27001: 2007.
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2010
- **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual

Estrategia y gobierno



- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Las sugerencias de nuestros grupos de interés han sido plasmadas en el Plan Estratégico de Fraternidad-Muprespa, aprobado en el ejercicio 2010.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, sin ánimo de lucro ([Descargar documento](#))
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) Mediante la aprobación del PLAN ESTRATÉGICO (2011-2014)
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Dirección General y Departamento de Responsabilidad Social Corporativa. El Presidente no ocupa cargo ejecutivo, de acuerdo con lo establecido en el actual Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Campaña Solidaria de teléfonos móviles para la Cruz Roja Española. - Adhesión al año Internacional de la Diversidad Biológica. - Próxima Adhesión al Charter de la Diversidad en España

Más información

- *Notas:* Se puede consultar El informe Anual y Memoria de sostenibilidad en la siguiente dirección: http://www.fraternidad.com/es-ES/contenidos/INFORME-ANUAL_2_4_0.html
- *Dirección web:* <http://www.fraternidad.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Mediante el Informe de Progreso Red Española del Pacto Mundial
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 29 de septiembre de 2011
- *Responsable:* Concepción Ortiz Villar
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



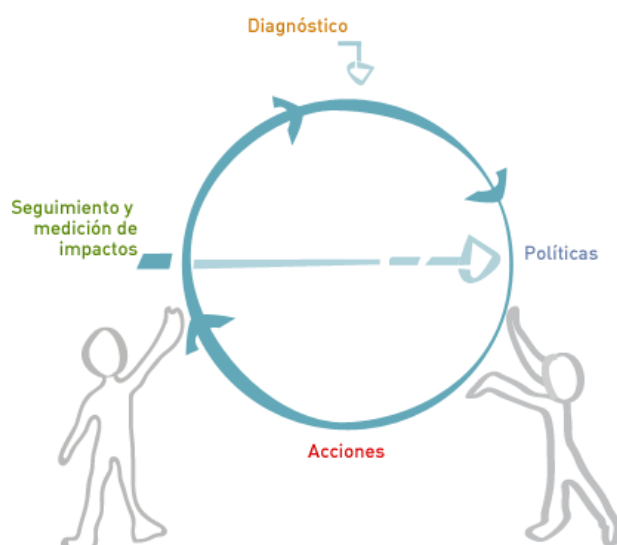
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: *Fraternidad-Muprespa, como Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, su actividad principal es la protección de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de sus empresas asociadas, con ámbito de actuación en España, considera que el riesgo de incumplir los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, es inexistente. Por ello, las actuaciones de la Mutua, según criterios de desempeño social, van en líneas de impulsar y consolidar una cultura orientada al equipo humano, tanto de la propia Entidad como de los trabajadores protegidos.*

FORMACIÓN: *La mayor preocupación de Fraternidad-Muprespa, es la continua formación de las distintas especialidades. Desde RR.HH, se desarrollan planes estratégicos de formación.*

PROMOCIÓN INTERNA: *Otro aspecto que fomenta la Mutua, es la promoción interna, por lo que de manera habitual se vienen realizando Pruebas para Ascensos. Del mismo modo, para vacantes y puestos de nueva creación, se publican en la intranet todas las vacantes para que el personal en plantilla pueda tener opción a cambiar de puestos de trabajo o mejorar sus condiciones laborales.*

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LOS EMPLEADOS: *La misión del Servicio de Prevención, es conseguir un adecuado nivel de seguridad y evitar en todo lo posible los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Para ello, la Mutua, además de cumplir con la legislación vigente en cada momento en materia preventiva, realiza acciones encaminadas al bienestar del trabajador.*

ACCIÓN SOCIAL: *Desde Fraternidad-Muprespa también es una constante la preocupación por la mejora de calidad de vida de sus empleados, indicando a continuación un resumen de las distintas ayudas de Acción Social que la Mutua tiene establecidas para todo el personal:*

Becas de estudios para Empleados

Becas de estudios para hijos de Empleados

Ayudas para guarderías



Ayudas minusválidos

Flexibilidad en la jornada (entrada y salida)

Premio de permanencia en la empresa

Incentivo general de desempeño

Cesta de Navidad

Plan de Pensiones

Seguro médico colectivo

Seguro de accidentes

Seguro de Vida

Seguro de Responsabilidad Civil

Asistencia sanitaria con medios propios

Regalo de Reyes para Empleados

Regalo de Reyes para hijos de Empleados menores de 10 años

Anticipos y préstamos

BIBLIOTECA.- Los empleados de la Entidad, cuentan con una biblioteca con más de 4.000 libros.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LOS TRABAJADORES DE NUESTRAS EMPRESAS ASOCIADAS: En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, Fraternidad-Muprespa colabora con la Seguridad Social, dentro de los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas en la planificación de sus actividades preventivas, como:

- Visitas y acciones en las empresas para promover la reducción de la siniestralidad laboral

- Elaboración y difusión de Códigos de Buenas Prácticas, teniendo en cuenta los aspectos relativos a la lengua y cultura de la población emigrante.

- Actividades de formación, concienciación y asistencia técnica al trabajador autónomo

TRABAJADORES ACCIDENTADOS: Asimismo la Mutua, centra sus esfuerzos en realizar un diagnóstico precoz en el paciente para conseguir una rápida recuperación, a través de la asistencia sanitaria (tanto ambulatoria como hospitalaria) y rehabilitadora o de readaptación profesional.

ACCIÓN SOCIAL PARA TRABAJADORES ACCIDENTADOS: Para aquellos trabajadores lesionados de extrema gravedad que presentan importantes secuelas al final del proceso de curación y que en la mayoría de los casos han dado lugar a una Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, la Mutua, cuenta con una Comisión de Prestaciones Especiales que gestiona ayudas económicas encaminadas a la readaptación profesional.

BONUS PARA EMPRESAS QUE REDUCEN SU SINIESTRALIDAD LABORAL: Para las empresas asociadas que contribuyen eficazmente y de manera contrastable a la reducción y a la prevención de la siniestralidad laboral, pueden solicitar a Fraternidad-Muprespa el pago de un "bonus" cada año, basándose en la baja siniestralidad registrada en el periodo anterior al año de solicitud.

DISCAPACITADOS: La Mutua, especialmente sensibilizada con el colectivo de discapacitados, ha aplicado a su web corporativa todos los principios recogidos por la Organización W3C en su Web Content Accesibility para facilitar al máximo el acceso a su página corporativa a todo tipo de usuarios. Esta aplicación ha permitido la obtención del nivel doble A de accesibilidad.

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han



implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: *Fraternidad-Muprespa, en lo que respecta al ámbito de los derechos humanos, dada su actividad regulada, cumple rigurosamente con la legislación vigente en cada momento, manteniendo un compromiso ético permanente en el desarrollo de su Política de Empresa y de su relación con sus empresas asociadas y trabajadores protegidos.*

Fraternidad-Muprespa, además de cumplir estrictamente con la legislación vigente, cuenta con las siguientes políticas:

• *Pacto Interno: Independientemente del Convenio Colectivo de Seguros, existe un Pacto Interno que recoge todas aquellas mejoras que se encuentran por encima del Convenio del Sector, fruto del acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.*

• *Protocolo de Prevención de Riesgos laborales.*

• *Planes Estratégicos de Formación.*

• *Políticas de Acción Social.*

• *Plan de Igualdad.*

• *Protocolo de Acoso Laboral y de la violencia de género.*

• *Decálogo de Atención al Paciente, donde se recogen aquellos aspectos que son esenciales para que el paciente experimente satisfacción en sus visitas a centros de Fraternidad-Muprespa. Todos los empleados de la Mutua conocen el Decálogo para asegurar la mejor atención, además de los cursos de formación específicos de este Decálogo.*

• *Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información: Fraternidad-Muprespa ha sido la primera Mutua que ha implantado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, que constituye la evidencia de la importancia que la disciplina de la seguridad TIC tiene para nuestra Organización.*

Objetivos: - Elaboración, aprobación y publicación del Código Ético de Fraternidad Muprespa.

- Avances en el Plan de Igualdad.

- Plan RSC

- Plan de Relaciones Institucionales.

- Inclusión de cláusulas que contemplen este principio, en los pliegos de condiciones de los contratos públicos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: • **PARA NUESTROS EMPLEADOS:**

- **FORMACIÓN:** *En cumplimiento del Plan de Formación, en el 2010, se impartieron 3.280 cursos con un total 44.970 horas. Los Empleados formados por Fraternidad-Muprespa en modalidad presencial fueron 765 con un total de 10.213 horas. El número medio de horas por empleado fue de 22,65.*

- **PROYECTO ACAI de Atención al cliente:** *Durante el año 2010 se finalizó la formación incluida en el Proyecto ACAI destinado al Personal Sanitario: 32 hombres y 32 mujeres con un total de 544 horas formativas, respectivamente. En cuanto*



al Personal de admisión el número de personas formadas fueron de 44 hombres, con una duración de 748 horas y de 209 mujeres, con un número de horas de 3.553.

- **PROYECTO RELEVA** (para detectar y gestionar el talento interno de la Organización): De los 219 candidatos, después de las correspondientes pruebas de selección, se evaluó, por una Consultora Externa a 144 personas a un ritmo de 6 personas por semana.

- **AYUDA SOCIAL:** Durante el ejercicio 2010 se destinó un total de 658.417€, para el Fondo de acción social para los empleados de la Entidad, con el siguiente desglose:

Educación infantil, becas para estudios, ayuda a minusválidos: 965 beneficiarios con un importe de 148.217€.

Obsequios navideños: 2.000 beneficiarios, con un importe de 437.640€

Obsequios de Reyes para hijos de empleados: 821 beneficiarios, con un importe de 41.804€.

Obsequios por 25 años de servicio en Fraternidad-Muprespa: 26 beneficiarios, con un importe de 30.756€.

- **PLAN DE PENSIONES:** En 2010, Fraternidad-Muprespa aportó la cantidad de 406.255€, que fue repartida de forma lineal entre 1.204 participes.

- **ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN 2010:** El total de actividades realizadas en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de Fraternidad-Muprespa, ascendió a 667, lo que representa un 30% más sobre el ejercicio anterior. En el área de vigilancia de la salud se realizaron un total 1.153 reconocimientos médicos, lo que representa el 63% de la plantilla de la Mutua. En cuanto, a las campañas de vacunación gripal, se vacunaron 544 empleados, lo que supone un 27,27% de la plantilla.

•**PARA LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ASOCIADAS:**

ACCIÓN SOCIAL: Para los accidentados que, por sus secuelas, y circunstancias personales, precisan de una prestación especial, durante el ejercicio 2010 se concedieron 107 ayudas, por un importe total de 335.402,76 euros, con una media por persona de 3.134.61€, con el siguiente desglose:

> Adaptación de Vehículo: 17.472,32€

> Adaptación de Vivienda: 118.258,04€

> Ayudas Económicas: 136.893,79€

> Ayuda de Estudios: 22.338,85€

> Ayuda Médica: 9.583€

> Ortopedia: 30.856,76€.

- **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** El número de empresas visitadas por Fraternidad-Muprespa para asesoramiento en materia preventiva durante el ejercicio 2010, fueron de 7.670, los trabajadores asesorados, 400.492 y se emitieron un total de 20.325 informes.

Se analizaron 1.023 accidentes y 70 enfermedades profesionales; se elaboraron 13.028 estudios de siniestralidad, y se celebraron 474 jornadas a las que asistieron 3.381 personas.

Para la mejora e integración de la prevención en la empresa, Fraternidad-Muprespa formó a lo largo del ejercicio 2010 a 2.141 trabajadores de nuestras empresas asociadas.

Objetivos: -Confeción de un Código Ético y la difusión del mismo.

- Plan de R.S.C. en cumplimiento del Plan Estratégico.

- Avances en el Plan de Igualdad.

- Políticas de RRHH: Política retributiva.

- Nuevos planes de formación tanto para personal administrativo como sanitario.

- Plan de Relaciones Institucionales.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: Los resultados de años anteriores han servido para elaborar El Plan Estratégico de Fraternidad-Muprespa estableciendo un sistema de control y seguimiento de cada uno de los objetivos a alcanzar. Para realizar el control se definen las siguientes etapas: Establecimiento de los estándares de calidad, Medir el desempeño de las tareas realizadas, contrastar los resultados de los objetivos obtenidos, con los establecidos previamente, además de introducir las correspondientes acciones correctivas.

- Mecanismos cuantitativos: Medir el grado de acceso a los contenidos publicados en la intranet de la Mutua con relación al Plan.

- Mecanismos cualitativos: Realizar encuestas (semestrales) específicas para cada grupo (empleados y directivos), para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.

Objetivos: -Programa de concienciación del trabajo a todos los empleados de Fraternidad-Muprespa.

- Guía para los empleados que tengan contacto con algún grupo de interés.

- Plan Director para defensa del Mutualista.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Fraternidad Muprespa ha implantado en el 2010 un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), que evidencia la importancia que la disciplina de la seguridad TIC tiene para nuestra Organización. No olvidemos que se trabaja con información muy sensible, que constituyen datos "especialmente protegidos" de acuerdo a la LOPD.

El SGSI se basa en cuatro pilares fundamentales:

- Gestión de riesgos
- Selección de medidas
- Manual de seguridad
- Mejora Continua

Fraternidad-Muprespa informa principalmente a todas sus empresas asociadas y trabajadores protegidos o adheridos, a través de la página web.

Además, nuestra Entidad dispone de un servicio de Extranet muy elaborado y avanzado. Durante el 2010 se desarrolló un nuevo mapa de la Extranet para mostrar en estructura de árbol todos los servicios disponibles y, por otro, permitir el acceso directo a ellos, facilitando la navegación. Dentro del compromiso de la Mutua por ampliar y mejorar la calidad de los servicios a los trabajadores protegidos y empresas asociadas, en el ejercicio 2010 creó el "Portal del Paciente" por Internet. Este nuevo servicio facilita la comunicación y el acceso a sus datos sanitarios, sin necesidad de desplazamientos.

Asimismo se puso en funcionamiento una "Ventanilla de Atención Electrónica" para la gestión de las comunicaciones recibidas a través de la ventanilla de atención 24 horas.

Otros sistemas de comunicación con estos grupos de interés, son:



- Boletines, a través de e-mail, con novedades sobre temas Jurídicos, Tecnológicos, Seguridad Social, RR.HH., Ciencia e Innovación, Salud, Medio Ambiente, Calidad y RSC.

- Revista "La Mutua".

Además de la extranet para informar y facilitar servicios a nuestras Empresas asociadas, Trabajadores protegidos, Autónomos, Proveedores y Colaboradores, Fraternidad-Muprespa dispone de una importante Intranet para los Empleados, desde dónde se puede consultar y gestionar cualquier tema relacionado con la Organización y RR.HH.

Objetivos: Durante el ejercicio 2011 esta previsto instaurar la figura del Defensor del Mutualista, para efectuar cualquier tipo de reclamación, tanto para las empresas como para los trabajadores asociados.

Encuestas de calidad.

Encuestas de satisfacción del paciente.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Fraternidad-Muprespa al ser una Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, tutelada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, cuenta en su estructura de organización con los órganos de participación de la Entidad como son la Comisión de Control y Seguimiento y Comisión de Prestaciones Especiales, formadas ambas por representantes de las empresas asociadas y representantes sindicales. Además de estos órganos, Fraternidad-Muprespa cuenta con diferentes comités o comisiones, que velan por el cumplimiento de los compromisos y objetivos de la organización:

- Comité Estatal de Seguridad y Salud.

- Comisión de Igualdad.

- Comisión Plan de Pensiones.

- Comisión de Préstamos y anticipos.

- Comisión de Acción Social (becas de estudios, guarderías, ayuda a minusválido, etc.)

Para conocer el grado de satisfacción de nuestros pacientes, se realizan encuestas, con entrevistas personalizadas, teniendo en cuenta sus opiniones y sus respuestas, con el fin de mejorar la calidad de nuestros servicios. De los 300 pacientes encuestados, el 85% declaró estar satisfecho o muy satisfecho en cuanto a la resolución del problema por el que acudió a las consultas.

Encuestas de satisfacción general con la informática de Fraternidad-Muprespa. En el 2010 la puntuación media, en este sentido fue de 8,6 puntos sobre 10, un año más la satisfacción de nuestros clientes ha ido en aumento, en el año 2006 la puntuación media se situaba en 7,5.

- Línea 900 línea de atención permanente.

- Portal del Paciente: Dentro del compromiso de Fraternidad-Muprespa por ampliar y mejorar la calidad de los servicios a los trabajadores protegidos, ha creado el Portal del Paciente, desde donde puede consultar su historia clínica electrónica.

- Rincón de la Salud: Desde este espacio dedicado a la salud de un modo integral (físico, mental y bienestar social), con un planteamiento práctico y ameno, son tratados los temas que, en cada momento, se consideran de interés para la sociedad en general. En el 2010 se han registrado 111.758 visitas, que representan un incremento del 26,99% sobre el 2009. El



número de páginas visitadas en el 2010 ascendió a 158.569 lo que significa un incremento del 25,52% sobre el ejercicio anterior.

- *Ventanilla electrónica:* Dentro del portal Web corporativo (www.fraternidad.com) cabe destacar la existencia de un canal de comunicación, disponible las 24 horas del día, entre cualquier usuario Web y Fraternidad-Muprespa. La ventanilla electrónica de atención permite contactar con la Mutua, presentar sugerencias o mejoras y solicitar información en relación a los distintos ámbitos de la entidad.

- *Nivel sobre A de Accesibilidad:* La Mutua, especialmente sensibilizada con el colectivo de discapacitados, ha aplicado a su portal Web corporativo los principios recogidos por la Organización W3C en su Web Content Accessibility Guideline para facilitar el acceso a la información a todo tipo de usuarios. La aplicación de todas estas medidas ha permitido la obtención del nivel doble A de accesibilidad.

Desde el portal "Previene" Fraternidad-Muprespa incluye las buenas prácticas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los Manuales de Buenas Prácticas, correspondientes a los distintos sectores, se pueden descargar de forma gratuita.

Para compartir experiencias con distintos especialistas, tanto nacionales como internacionales, Fraternidad-Muprespa celebra Simposium Internacionales. En el 2010 se celebró en nuestro Hospital del Pº de la Habana, 83 de Madrid, el XVI Simposium Internacional de Traumatología y Cirugía Ortopédica, para tratar sobre la "Patología Laboral"

Objetivos: • Área Asistencial:

- Reforma integral del Hospital Central
- Creación de la Unidad de Tratamiento del Estrés Laboral en el Hospital de Fraternidad-Muprespa.
- Proyecto Dirección de Investigación y Gestión del Conocimiento. Promoción, gestión y desarrollo de la investigación biomédica en Fraternidad-Muprespa
- Paciente:
 - Implantar la figura del "Defensor del Paciente", que atienda, canalice y dé respuesta a las quejas y reclamaciones y sugerencias de los pacientes.
- Empresas, Trabajadores Autónomos y Colaboradores:
 - Implantar la figura del "Defensor del Mutualista", que atienda, canalice y de respuesta a las quejas, reclamaciones y sugerencias de los Asociados.
 - Creación del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa.
 - Creación del Departamento de Calidad.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C311)

Respuesta: 100 %

Implantación: A través del Portal del Empleado, tanto la Mutua como las distintas Secciones Sindicales, informan de todos los asuntos relacionados con RR.HH. Del mismo modo el empleado, puede gestionar y consultar cualquier duda que le pudiera surgir en esta materia o en el desarrollo de su actividad laboral, existiendo para ello distintos mecanismos telemáticos: Consultorios, Foros, Blogs, Tablones de Anuncios, etc. Asimismo, desde la Intranet se imparten cursos de formación y se cumplimentan las encuestas sobre "Clima Laboral".

Objetivos: Durante 2011 Fraternidad-Muprespa tiene previsto habilitar en la Intranet de la Mutua un "Mini Portal" específico sobre el Plan Estratégico donde se publicará la información corporativa que se vaya liberando.

- Programa de desarrollo profesional y cuestión de talento.
- Continuación con los Planes de Formación tanto para el personal administrativo como sanitario.



- Encuestas de satisfacción internas de la Mutua.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

* *Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente:* 0

* *Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios:* 0



* *Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos :* 0

Implantación: Como la actividad principal de Fraternidad Muprespa, es el aseguramiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de las empresas asociadas, como Entidad colaboradora de la Seguridad Social, las demandas que se reciben corresponden principalmente a impugnaciones de altas médicas y a la discrepancia en el grado de la secuela al producirse el alta.



Objetivos: Implantar la figura del "Defensor del Mutualista" y el "Defensor del Paciente"


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	<p>Otros</p> <p>Política de RSE</p> <p>Política o Sistema de atención al cliente</p> <p>Políticas internas de gestión</p>		<p>Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético de Fraternidad-Muprespa</p> <p>Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético de Fraternidad-Muprespa</p> <p>Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético de Fraternidad-Muprespa</p> <p>Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético de Fraternidad-Muprespa</p>
Empleados	<p>Otros</p> <p>Política de RRHH</p> <p>Política de seguridad y salud laboral</p> <p>Políticas internas de gestión</p> <p>Reglamento interno</p>		<p>Plan de RSE y Avances en el Plan de Igualdad 2011-2013 de Fraternidad-Muprespa</p> <p>Plan de RSE y Avances en el Plan de Igualdad 2011-2013 de Fraternidad-Muprespa</p> <p>Plan de RSE y Avances en el Plan de Igualdad 2011-2013 de Fraternidad-Muprespa</p> <p>Plan de RSE y Avances en el Plan de Igualdad 2011-2013 de Fraternidad-Muprespa</p> <p>Plan de RSE y Avances en el Plan de Igualdad 2011-2013 de Fraternidad-Muprespa</p>
Proveedores	<p>Otros</p> <p>Política de compras</p>		<p>Código Ético y Unificación cláusulas administrativas para la contratación.</p> <p>Código Ético y Unificación cláusulas administrativas para la contratación.</p>



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Acción social RSE		Código Etico de F-M, Defensor del Mututalista y del Paciente. Código Etico de F-M, Defensor del Mututalista y del Paciente.
Empleados	Acción social		Plan de Igualdad, Proyecto Releva, Plan Estratégico.
Proveedores	Acción social		Inclusión de cláusulas en los contratos públicos.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias Encuestas Otros Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas		Cumplimiento objetivos marcados en Plan Estratégico para 2011 Cumplimiento objetivos marcados en Plan Estratégico para 2011 Cumplimiento objetivos marcados en Plan Estratégico para 2011 Cumplimiento objetivos marcados en Plan Estratégico para 2011 Cumplimiento objetivos marcados en Plan Estratégico para 2011 Cumplimiento objetivos marcados en Plan Estratégico para 2011 Cumplimiento objetivos marcados en Plan Estratégico para 2011
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta Otros Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos Prevención acoso y PRL		Elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta o Código Ético. Elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta o Código Ético. Elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta o Código Ético. Elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta o Código Ético. Elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta o Código Ético. Elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta o Código Ético. Elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta o Código Ético. Elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta o Código Ético.
			Código Ético y Unificación cláusulas para



Proveedores	Auditorías	
	Buzón de denuncias	inclusión en contratos con proveedores. Código Ético y Unificación cláusulas para inclusión en contratos con proveedores.
	Cláusulas en contrato	Código Ético y Unificación cláusulas para inclusión en contratos con proveedores.
	Evaluación Departamento de compras	Código Ético y Unificación cláusulas para inclusión en contratos con proveedores.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Código Ético y Unificación cláusulas para inclusión en contratos con proveedores.

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: *Fraternidad Muprespa es una mutua de ámbito nacional, que trabaja habitualmente con empresas españolas, que han de cumplir con la legislación vigente en materia de Derechos Humanos.*

En cuanto a la contratación, Fraternidad Muprespa está sujeta a la Ley 30/2007 de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Objetivos: A lo largo del ejercicio 2011, se unificarán las cláusulas administrativas a incluir en los pliegos de condiciones de los Concursos Públicos, en materia de RSC.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: *En Fraternidad-Muprespa las compras están centralizadas y organizadas en el Departamento de Compras, que se encarga de trabajar con Proveedores de ámbito nacional, que cuenten con una estructura clara y que puedan abarcar las necesidades de todos los centros de la Mutua, repartidos por todo el territorio nacional, ya que unos buenos Proveedores son imprescindibles para la consecución de los objetivos marcados por la Mutua, por ello se garantiza el pago de unos precios justos de mercado por los productos que le son suministrados.*

La centralización de las compras permite a la Entidad aumentar la influencia en la calidad de los productos y la generación de valor para la Mutua a través de una mayor colaboración con las empresas y una reducción importante de los costes:

- PROTOCOLO CAE.- Fraternidad-Muprespa requiere a sus Proveedores el máximo rigor en la prestación de servicios y el suministro de productos. Durante el año 2010 se continuó con el protocolo CAE (coordinación de actividades empresariales) en la formalización de los contratos con los Proveedores.

-CONCURSOS PÚBLICOS.- *Fraternidad Muprespa saca a concurso público todos aquellos procedimientos de contratación relativos a obras, suministros, consultoría y asistencia y de servicios, cuya cuantía, excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, sea igual o superior a 5.278.000 euros en lo que se refiere a contratos de obras y a 211.000 euros en caso de suministros, de consultoría y asistencia y de servicios. En los Pliegos de Condiciones Administrativas se reflejan cláusulas encaminadas a la calidad y la protección medioambiental.*

RECEPCIÓN TELEMÁTICA.- *Para facilitar la gestión con nuestros Proveedores, se incorporó la recepción telemática de pruebas de Proveedores de imagen; para mejorar la capacidad de integración del sistema de almacenamiento y transmisión de imágenes médicas.*

A través de la Extranet se han ampliado los siguientes servicios para los Proveedores:

-Consulta de facturas.

-Nuevo servicio de descarga del certificado de retenciones por IRPF

-Nuevo servicio de consulta de contratos para Proveedores

Objetivos: *-Ampliar a toda la red de centros concertados la recepción telemática de pruebas de imagen, lo que redundará principalmente en un aumento de la calidad en la atención a nuestros trabajadores protegidos.*

-Ampliar los servicios para proveedores a través de la Extranet.

-Unificar cláusulas en materia de RSC para incluir en la formalización de los contratos que se realicen con Proveedores.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: *Las relaciones de Fraternidad Muprespa con los proveedores se enmarcan dentro del respeto a la legislación vigente, concretamente de acuerdo con la ley 30/2007, de contratos de sector público, donde la selección de proveedores ha de regirse por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la Empresa a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.*

Objetivos: *Elaboración de cláusulas en materia de Derechos humanos para incluir en los contratos que se celebren con los proveedores.*



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C212)

Respuesta: 0 %

Implantación: *Información no disponible para el ejercicio 2010.*



Objetivos: Elaboración de cláusulas que exijan a los proveedores determinados cumplimientos en materia de derechos humanos.



Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)



Respuesta: 0

Implantación: *Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna queja o consulta de ningún proveedor en materia de vulneración de los derechos humanos.*

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros Política de compras		Política de RSE Política de RSE

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		Cumplimiento del Plan Estratégico para 2011-2014

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: No existen en Fraternidad-Muprespa factores de riesgo. La Mutua reconoce el derecho a la negociación colectiva: Las relaciones laborales de las Mutuas con sus respectivos Empleados se encuentran actualmente reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo general de ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, firmado el 1 de octubre de 2008. Su vigencia se extiende con posibles prórrogas anuales, de no mediar denuncia, desde 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011. Independientemente del Convenio Colectivo de Seguros, Fraternidad Muprespa cuenta con un Pacto Interno, que recoge todas aquellas mejoras que se encuentran por encima del Convenio del Sector, fruto del acuerdo entre la empresa y la representación legal de los Trabajadores.

Objetivos: Renovación y actualización del Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los Representantes de los Trabajadores de Fraternidad-Muprespa, son: los Comités de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal y las Secciones Sindicales, legalmente constituidas por las Organizaciones Sindicales más representativas.

El número total de representantes sindicales es de 128, repartidos por toda la Organización, con la siguiente distribución: 75 representantes de CC.OO, 41 de UGT, 5 de SATSE, 3 de USAE, 2 de ELA y 2 de CTI.

Fraternidad-Muprespa facilita a las Centrales Sindicales más representativas, unas secciones específicas en el Portal del Empleado "Fraternet". A través de la Intranet de Fraternidad-Muprespa, los trabajadores de la Mutua son informados



puntualmente de cualquier noticia que les afecte, bien a través de la publicación de comunicados de los órganos de representación o mediante noticias de carácter destacable que inserta la Dirección General y el Departamento de RR.HH. para difundir cualquier cambio o ajuste en la estructura de la Empresa (nombramientos, ceses, nuevas unidades o áreas, etc.)

Objetivos: - Avances en el Plan de Igualdad

- Renovación y actualización del Pacto Interno.
- Política de retribuciones.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2010 se firmó el Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa para el período 2011-2013. La Comisión de Igualdad, constituida paritariamente, se encarga de velar por el seguimiento de las acciones desarrolladas y su evaluación, a cuyo efecto se reúne trimestralmente.

Objetivos: Avances en el Plan de Igualdad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

Respuesta: SI

Implantación: La Junta Directiva es el Órgano de Gobierno de la Mutua. De los 20 miembros que la componen, uno es el representante de los trabajadores, con los mismos derechos y obligaciones que los demás. Fraternidad-Muprespa realiza entre sus empleados encuestas de clima laboral para evaluar las necesidades, inquietudes y puntos de mejora de su política de Recursos Humanos y de Gestión. El 28 de Mayo de 2010, el Comité de Dirección de Fraternidad-Muprespa decidió abordar la redacción e implantación de un Plan Estratégico Corporativo. Dicho Comité consideró que era muy importante que los empleados participaran en la elaboración del mismo. Con ese fin, se crearon grupos de trabajo y se realizaron distintas y amplias encuestas sobre las necesidades y sugerencias a incluir en el Plan Estratégico.

Objetivos: En el próximo ejercicio, están previstas nuevas elecciones para la designación de nuevos Representantes Sindicales.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones,


sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)



Respuesta: SI



Implantación: Además de la "Encuesta de Clima Laboral", Fraternidad-Muprespa dispone también del Portal del Empleado, herramienta que está al alcance de toda la Organización. Su finalidad no es solamente informativa y formativa, sino que a través de blogs y foros especializados, el empleado puede participar transmitiendo su postura, sus críticas o sugerencias, a la vez que, para Fraternidad-Muprespa es un instrumento que le permite evaluar y hacer un seguimiento de las preocupaciones e inquietudes de los trabajadores de la Mutua, y mejorar así su política de derechos humanos.



Objetivos: Se realizarán encuestas de satisfacción a los empleados, de carácter anónimo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Renovación y actualización del Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa.
	Otros		Renovación y actualización del Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa.
	Política de comunicación interna		Renovación y actualización del Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa.
	Política de RRHH		Renovación y actualización del Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa.
	Política de RSE		Renovación y actualización del Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Actualización Pacto Interno y Avances en Plan de Igualdad
	RSE		Actualización Pacto Interno y Avances en Plan de Igualdad

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias		Avances en Plan Estratégico y Plan de Igualdad y elaboración del Código Ético
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción		Avances en Plan Estratégico y Plan de Igualdad y elaboración del Código Ético
	Evaluaciones anuales		Avances en Plan Estratégico y Plan de Igualdad y elaboración del Código Ético
	Otros		Avances en Plan Estratégico y Plan de Igualdad y elaboración del Código Ético
	Reuniones de equipo		Avances en Plan Estratégico y Plan de Igualdad y elaboración del Código Ético

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso no es un riesgo en Fraternidad-Muprespa, ya que la Mutua opera en España cumpliendo con la normativa laboral vigente.

Objetivos: Revisión y actualización del Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa, recoge todas aquellas mejoras que se encuentran por encima del Convenio del Sector, fruto del acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, que mejora las condiciones del Convenio Colectivo: La jornada laboral se fija en 1.665 horas anuales (222 días por año de trabajo efectivo), además se dispone de flexibilidad horaria, que consiste en libertad de entrada y salida; los empleados de la Mutua deciden su hora de entrada y salida en un margen de treinta minutos (de 7:30h. a 8:00h. y de 15:00h a 15:30h). En cuanto a la política de retribuciones, Fraternidad-Muprespa no sólo cumple con la legalidad vigente en cuanto al salario de sus empleados, sino que además de respetar el convenio colectivo, la Mutua ha establecido una mejora en las retribuciones de sus empleados con el establecimiento del Incentivo General de Desempeño. Se trata de un complemento retributivo de aplicación general a los empleados de la Mutua. El incentivo se devenga a partir del segundo año de prestación de servicios y retribuye los resultados de la Unidad y la valoración del trabajo de cada empleado. Su aplicación se encuentra regulada por el vigente Acuerdo con el Comité Intercentros. Igualmente, la Gerencia puede establecer otros incentivos con carácter coyuntural o dirigidos a colectivos o programas específicos.

Objetivos: El plan estratégico (2011-2014) de Fraternidad-Muprespa establece como objetivo operativo, definir una política de retribuciones del personal de la Mutua ajustada al marco legal y basada en las competencias, requisitos,

obligaciones y responsabilidades del desempeño personal. Atendiendo a los componentes fijo y variable del sueldo. El componente variable atenderá los principios de mérito y capacidad individual.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C111)



Respuesta: SI



Implantación: Plan de igualdad de Fraternidad-Muprespa firmado en 2010, define las áreas prioritarias de mejora:

- Acceso al empleo: Selección-Contratación
- Sistema de Clasificación profesional y Política Salarial
- Desarrollo y Promoción Profesional
- Conciliación y corresponsabilidad
- Prevención del acoso laboral y de la violencia de género.



Objetivos: Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Actualización y renovación Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa
	Normativa interna		Actualización y renovación Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa
	Política de conciliación		Actualización y renovación Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa
	Política de RRHH		Actualización y renovación Pacto Interno de Fraternidad-Muprespa



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Puesta en marcha del Plan Estratégico y avance del Plan de igualdad
	RSE		Puesta en marcha del Plan Estratégico y avance del Plan de igualdad

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: *Fraternidad-Muprespa, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, opera en territorio español, donde el trabajo infantil está totalmente prohibido.*



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: *Fraternidad-Muprespa no cuenta en su plantilla con ninguna persona menor de 18 años. La Mutua cumple con la legislación vigente en todo el territorio nacional y con todo lo establecido en el Convenio Estatal de Seguros.*

Objetivos: Elaboración y difusión del Código Ético o de Conducta.

Inclusión de este principio en las cláusulas administrativas de los Concursos Públicos.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C111)



Respuesta: SI

Implantación: *En agosto de 2010 Fraternidad-Muprespa se ha adherido a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.*



Objetivos: En el proximo ejercicio Fraternidad-Muprespa tiene previsto su adhesión al Charter de la Diversidad.


[Descargar el documento adjunto](#) ➔

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Normativa vigente		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Otros		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Política de compras		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Política de RRHH		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Política de RSE		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: - La Comisión de Igualdad de Fraternidad-Muprespa en el marco de su política de Responsabilidad Social y en cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, a finales de 2009 suscribió una declaración en la que se recoge su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad. Fruto de ello, fue la firma del Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa, el 22 de diciembre de 2010, para el período 2011-2013. Para la realización del Plan de igualdad se partió de la elaboración de un análisis cuantitativo y otro cualitativo de la situación de la Mutua, que junto con las encuestas y cuestionarios dirigidos a los trabajadores, fueron la base para la elaboración del diagnóstico de situación de la Entidad, consensuado con la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión de Igualdad de Fraternidad-Muprespa.

En el diagnóstico previo de la situación de la Entidad, se consideraron áreas de alguna mejora:

- Acceso al empleo: Selección-Contratación
- Sistema de Clasificación Profesional y Política Salarial
- Desarrollo y Promoción Profesional
- Conciliación y Corresponsabilidad
- Prevención del acoso laboral y la violencia de género
- Cada dos años se realiza una encuesta sobre el clima laboral en la empresa. En estas encuestas el personal expresa por escrito y de forma anónima su opinión sobre diferentes aspectos de la Mutua.

Objetivos: Avances en el Plan de Igualdad.

Adhesión al Charter de la Diversidad.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)



Respuesta: SI

Implantación: Además del Plan de Igualdad descrito anteriormente, en el Plan Estratégico se establecen los valores que constituyen los pilares básicos sobre los que se asientan todas las actuaciones que lleva a cabo Fraternidad-Muprespa, así como aquellas que realizan sus empleados:

Servicio al mutualista: Garantizando igualdad de trato a todos los asociados. No se practicará discriminación alguna en la práctica de los servicios prestados.

Compromiso con los empleados: Trato no discriminatorio a los empleados de Fraternidad-Muprespa, gestión de los recursos humanos de la empresa basándose en valorar exclusivamente los principios de mérito, capacidad y experiencia y no permitiendo la discriminación por razones de sexo, edad, procedencia e ideología.

Sentido de lo público: Transparencia en la gestión de la Mutua, protección y defensa de los bienes e ingresos públicos gestionados y prohibición del uso de estos recursos con fines particulares de los asociados y empleados de la Mutua.

Por otra parte, el Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa, aúna tres ejes estratégicos de actuación complementarios: El relativo a la Igualdad de Oportunidades implementando medidas que de forma directa y específica contribuyan a la eliminación de los obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad; el de Transversalidad, que persigue integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la Entidad y el relativo al Empoderamiento, para promover la autonomía y fortalecer la posición de las mujeres en la Mutua.

Objetivos: -Implantación de los objetivos fijados en el Plan Estratégico para 2011, en materia de no discriminación.

- Avances en el Plan de Igualdad
- Adhesión al Charter de la Diversidad.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: - Diagnóstico de la situación de Fraternidad-Muprespa, en materia de igualdad de género.

- Firma del Plan de Igualdad.
- Concesión de ayuda para guarderías
- Incremento en el número de trabajadores discapacitados, situándose al cierre del 2010 en el 2,37% del total de la plantilla de Fraternidad-Muprespa.

Objetivos: Avances en el Plan de Igualdad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)



Directivos frente a empleados: 8,57 %

Directivos mujeres: 2,07 %

Directivos hombres: 6,5 %

Mujeres: 56 %

Hombres: 44 %

Mayores de 45 años: 46 %

Menores de 30 años: 5 %

Empleados no nacionales: 0,09 %

Empleados con contrato fijo: 92 %

Implantación: El 22 de diciembre de 2010 se firmó el Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa, que constituye el marco de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el periodo 2011-2013.

Objetivos: Avances en las políticas recogidas en el Plan de Igualdad.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: La composición de los Órganos de Gobierno y de Participación de la Mutua, así como el Organigrama General y los empleados de la Entidad, se publican en el Informe Anual o Memoria de Sostenibilidad de Fraternidad-Muprespa, que a su vez se inserta en la página web, actualizándose cada vez que se produce un cambio. Del mismo modo, toda esta información se publica en la Intranet de Fraternidad-Muprespa, también llamada Fraternet, para conocimiento de todos los empleados de la Mutua.

Objetivos: Avances en el Plan de Igualdad.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En Fraternidad Muprespa existe una escasa incidencia de fenómenos relacionados con este tipo de acusaciones, conociendo la plantilla los instrumentos puestos a disposición de la empresa para su prevención. Para facilitar la denuncia de estas situaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras, la Mutua cuenta con un Protocolo de actuación en relación con el Acoso Laboral, vigente desde septiembre de 2006 y que ahora, con motivo del Plan de Igualdad está en proceso de actualización.



Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)


Respuesta: 3

Implantación: Se iniciaron tres expedientes que fueron resueltos en sentido negativo, aunque dieron lugar a la adopción de distintas medidas, incluso disciplinarias.


Objetivos: Avances en el Plan de Igualdad

• Resumen de Implantación:


 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Divulgación de las Políticas de RSC
	Otros		Divulgación de las Políticas de RSC
	Plan de igualdad		Divulgación de las Políticas de RSC
	Política de igualdad		Divulgación de las Políticas de RSC
	Política de RRHH		Divulgación de las Políticas de RSC
	Política de RSE		Divulgación de las Políticas de RSC



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
	Diagnostico de igualdad		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
	Formación		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
	Implantación del Plan de igualdad		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
	Medidas de género		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
	Otros		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
	Plan de carreras		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
	Proyecto de inserción laboral		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico
Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Avance del Plan de Igualdad y Plan Estratégico	



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual		Avances en Plan de Igualdad
	Informe gobierno corporativo		Avances en Plan de Igualdad
	Intranet		Avances en Plan de Igualdad
	Memoria sostenibilidad		Avances en Plan de Igualdad
	Otros		Avances en Plan de Igualdad
Web		Avances en Plan de Igualdad	

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Plan Estratégico de Fraternidad-Muprespa recoge como aspecto de especial interés el respeto al medio ambiente, aunque la Entidad no se caracterice por una generación lesiva de residuos, ni por un consumo desahogado de recursos. Su actividad administrativa y asistencial es la que corresponde a una moderna sociedad de servicios.

No obstante este perfil medioambientalmente inocuo, Fraternidad-Muprespa está comprometida con el respeto al medio ambiente, como lo demuestra la certificación del Sistema de Gestión Ambiental implantado en el edificio Sienna, de acuerdo con la norma ISO 14001:2004.

Durante el ejercicio 2010 Fraternidad-Muprespa realizó la Declaración Ambiental 2010 del Edificio Sienna, de acuerdo con las directrices marcadas en el Reglamento EMAS, de la Unión Europea.

Asimismo Fraternidad-Muprespa se sumó a la celebración del Año Internacional de la Diversidad Biológica.

Objetivos: Durante los cuatro años que cubre el Plan estratégico, Fraternidad-Muprespa desea ampliar este compromiso, extendiendo el espectro de cobertura de este Sistema de Gestión Ambiental y muy especialmente en los centros de atención sanitaria, que de algún modo tienen una caracterización específica en cuanto a los denominados "aspectos ambientales".

Está previsto realizar encuestas de medioambientales y establecer sistemas de medición para todos los centros de trabajo. Certificación en registro EMAS para el edificio Sienna.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2010 se han realizado una serie de acciones dirigidas a cumplir con la Gestión ambiental: Continuamos con el plan de ahorro energético. Se han tomado medidas como apagar los luminosos de algunos



edificios, ejercer mayor control sobre las luces no necesarias, ajustar la temperatura reduciéndola en un grado centígrado. Se controla la temperatura a través de un control automatizado y con programación de encendido y apagado. Otra medida importante con el fin de reducir consumo, es la sustitución de una climatizadora exterior e interior de mayor rendimiento y menor consumo (Inverter) con refrigerante ecológico R410A.


Además en Fraternidad Muprespa se dispone de herramientas informáticas para la gestión de la calidad y el medio ambiente:


- Procedimiento Telémaco (Digitalización del archivo clínico de Fraternidad-Muprespa).
- Procedimiento Hisclícén (para evitar la duplicidad de pruebas de diagnóstico por imagen: RX, TAC o RMA, Fraternidad.Muprespa ha eliminado la historia clínica convencional, con la integración de toda la información del paciente en la Historia Clínica Electrónica.
- Sistema "Arca" (Almacenamiento de la información de historias clínicas y expedientes administrativos)
- Sistema "Documeta" (el objetivo es minimizar el papel, a través de la construcción del expediente electrónico)
- Reciclaje de equipos informáticos (procedimiento controlado y certificado de reciclaje del material informático).
- Procedimiento "Sigre": Reciclaje de medicamentos.


Objetivos: - Adhesión al Año Internacional de los Bosques 2011.

- Reducción del consumo eléctrico, a través de un aprovechamiento del aire caliente; Reducción del tiempo de trabajo de los compresores de las máquinas de aire acondicionado.
- Reducción de papel (reduciendo los márgenes en la documentación)

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)		Ampliación ISO 14001 a otros Centros. Certificación EMAS edificio Sienna
	Formación en el respeto del medio ambiente		Ampliación ISO 14001 a otros Centros. Certificación EMAS edificio Sienna
	Otros		Ampliación ISO 14001 a otros Centros. Certificación EMAS edificio Sienna
	Sensibilización en materia medio ambiental		Ampliación ISO 14001 a otros Centros. Certificación EMAS edificio Sienna

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010, se continuó auditando en las Delegaciones de la Mutua, aspectos medioambientales (consumo de recursos), merced a una ampliación del chek list o lista de comprobación.

Objetivos: Ampliación del certificado de gestión medio ambiental al resto de Centros de Gestión de la Mutua. Certificado EMAS de la Comunidad de Madrid.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010, se elaboró el Manual de Buenas Prácticas medio ambientales para centros de gestión de la Mutua, esta guía se personaliza, con el fin de ajustarla según la necesidad de cada centro de trabajo. El fin del manual, es marcar las pautas a seguir por parte del personal, para lograr que nuestros centros de trabajo sean lugares más responsables con el medio ambiente.

En la misma línea se ha empezado a identificar los riesgos y responsabilidades de nuestra política medio ambiental para los Centros Asistenciales de la Mutua, en cumplimiento del Plan Estratégico, aprobado por la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa, para el período 2011-2014.

Objetivos: A finales de 2010 se empezó a elaborar el Plan de Calidad y Medio Ambiente para el período 2011-2014, proceso que esperamos culminar en el ejercicio 2011, y en el que se fijarán los objetivos y retos en materia medio ambiental, basada en los siguientes pilares:

- Sensibilización, difusión y formación, hasta conseguir una excelente cultura medioambiental.
- Evaluación medio ambiental, continuando con las métricas ya implantadas e introduciendo otras nuevas que nos permitan realizar un mejor y mayor seguimiento medio ambiental.

- Conseguir el certificado EMAS de la Comunidad de Madrid.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Fraternidad-Muprespa durante e 2010 realizó auditorías ambientales a distintos centros de trabajo. Además la Mutua, realizó las siguientes actividades medioambientales:

- FRATERTUBE: Sistema de comunicación Corporativa basada en el streaming vídeo, sobre las temáticas de medio ambiente y seguridad.
- BLOG MEDIOAMBIENTAL: En el portal del Empleado se ha puesto un blog donde se intercambian opiniones, noticias, sugerencias, recomendaciones, etc. sobre distintos temas relacionados con calidad y medio ambiente.
- MEDIOAMBIENTE-SOSTENIBILIDAD EN FRATERNET: Sección dedicada a esta materia en la Intranet de la Mutua, donde diariamente se introducen nuevas noticias y consejos.
- PROCEDIMIENTO TELÉMACO: Digitalización del archivo clínico de la Mutua.
- RECICLAJE DE EQUIPOS INFORMÁTICOS: Procedimiento controlado y certificado de reciclaje del material informático.
- SIGRE: Reciclaje de medicamentos.
- RESIDUOS SANITARIOS: Consejos medio ambientales para la gestión de residuos ambientales.
- RESIDUOS URBANOS: Concienciación medio ambiental para la gestión de los residuos urbanos.
- ENERGÍA Y AGUA: Consejos medio ambientales para un consumo responsable de energía y agua.

Objetivos: Como objetivo operativo del Plan Estratégico:

- Identificar y evaluar los principales impactos ambientales de la actividad de la Mutua, cuyo plazo de ejecución se fija para los años 2012-2013.
- Establecer objetivos de mejora para reducir los impactos ambientales de nuestra actividad.
- Disponer de un registro de legislación ambiental que afecte a la actividad y garantizar su cumplimiento y actualización.
- Llevar el control sistemático del consumo de agua, energía y producción de residuos.
- Obtención de Certificado de Sistema de Gestión norma ISO 14001 en todos los Centros de Fraternidad-Muprespa
- Homologar productos de compra según criterios ambientales y sociales establecidos.
- Extender el compromiso a proveedores y empresas subcontratadas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Informes comparativos de los chek List ambientales.



Además el Plan estratégico de la Muta, establece entre sus objetivos tácticos: la política medioambiental de Fraternidad-Muprespa, comprometiéndose a desarrollar una metodología que tenga en cuenta las particularidades de centros sanitarios y de nuestra actividad en oficinas, para un mayor control y seguimiento de los mismos.

Objetivos: - Elaboración, difusión y puesta en marcha del Plan de Calidad y Medio Ambiente.

- Creación del Departamento de Calidad.
- Creación del Departamento de RSC.



Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 0 %



Implantación: Al cierre del ejercicio no disponemos de esos datos.



Objetivos: A lo largo de 2011, se incluirán cláusulas en los contratos que se celebren con proveedores y subcontratas que contemplen sistemas de gestión medio ambiental en sus empresas, así como certificaciones en este sentido.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente		Confección de un nuevo Plan de Calidad y Medioambiente
	Otros		Confección de un nuevo Plan de Calidad y Medioambiente
	Política de calidad, medioambiente y seguridad		Confección de un nuevo Plan de Calidad y Medioambiente
	Política de reciclaje		Confección de un nuevo Plan de Calidad y Medioambiente
	Política de reducción de consumo		Confección de un nuevo Plan de Calidad y Medioambiente
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)		Confección de un nuevo Plan de Calidad y Medioambiente
	Sistemas de Gestión de Calidad		Confección de un nuevo Plan de Calidad y Medioambiente
Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Confección de un nuevo Plan de Calidad y Medioambiente		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Plan de calidad y medio ambiente

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Plan de Calidad y Medio Ambiente
	Otros		Plan de Calidad y Medio Ambiente
	Responsable Medioambiente		Plan de Calidad y Medio Ambiente

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Política de sostenibilidad TIC o 'green IT'

Con fecha 28 de julio de 2010, el Comité TIC (Comité de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) de Fraternidad-Muprespa aprobó la política de sostenibilidad Tic o Green IT, con entrada en vigor el 1 de agosto de 2010. La necesidad de contar con criterios de sostenibilidad en todos los aspectos de la gestión de la Mutua, obedece a la importancia que las acciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa han adquirido en el contexto del Plan Estratégico que Fraternidad Muprespa ha diseñado para el marco temporal de los años 2011-2014.

En el ámbito de los sistemas de información, la sostenibilidad se plasma principalmente en la tendencia conocida internacionalmente como "Green IT" y que integra un conjunto de iniciativas encaminadas a reducir el impacto de las tecnologías de la información en el medio ambiente.

Fraternidad-Muprespa en 2010 consiguió el certificado de AENOR: Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, de acuerdo con la Norma UNE ISO/IEC 27001:2007.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 275

Implantación: Para la gestión medioambiental, diariamente se realizan diversas acciones (mensajes y vídeos) encaminadas a concienciar a nuestros grupos de interés:

Para la Organización interna de la mutua la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejora de la eficiencia energética, se realiza a través del "Portal del Empleado".

Para el resto de los Grupos de Interés, el seguimiento de las distintas actividades medioambientales, se realizan a través de la Extranet y de la página web. Asimismo en las salas de espera de nuestros Centros Asistenciales existe un sistema de cartelería virtual, que consiste en vídeos con mensajes de corta duración, sobre cuidado personal, cuidado físico/psicológico, serenidad vital, consejos medioambientales para la gestión de recursos urbanos y consejos para el consumo responsable de energía y agua.

Objetivos: Elaboración del Plan de Calidad y Medio Ambiente


Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)


Respuesta: 0



Implantación: Sin cuantificar al cierre del ejercicio 2010. No obstante, en la práctica se han realizado múltiples acciones encaminadas todas ellas al desarrollo y divulgación de las tecnologías no agresivas con el medio ambiente.


Objetivos: En el año 2011 Fraternidad-Muprespa implantará nuevas herramientas para conocer el importe de la inversión financiera realizada por la Mutua en el desarrollo y divulgación de tecnologías no agresivas con el medio ambiente.

• Resumen de Implantación:

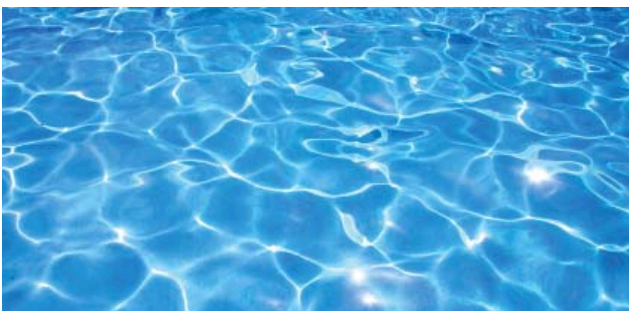
 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Elaboración nuevo Plan de Calidad y Medio Ambiente

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: *Fraternidad-Muprespa, como Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, asegura la gestión de los Fondos Públicos con transparencia y busca los mecanismos necesarios para minimizar el riesgo.*

La Mutua cuenta en su estructura con el Departamento de Auditoría Interna, que depende directamente de la Dirección General de la Mutua. Entre sus funciones están la de gestionar y desarrollar las auditorías internas de cuentas; controlar la observancia de los procesos e instrucciones vigentes; comprobar la situación de locales, inventario, facturas y procedimientos de gestión de la red provincial; asesorar sobre los procedimientos existentes y su correcta aplicación; localizar las causas del incumplimiento de la norma y promover instrumentos de autocontrol a través de las recomendaciones de los informes. Gracias a estas Auditorías la Entidad elabora informes periódicos sobre la gestión y funcionamiento de la Organización, que permiten asegurar el cumplimiento de los programas y proyectos (mediante la aplicación de acciones correctivas).

Además la Mutua dispone de otros mecanismos, como política de calidad, configurada para todos los procedimientos de gestión de la Entidad, la centralización de compras, la gestión de medicamentos y productos sanitarios, seguridad informática y control de calidad, gestión de la información sanitaria, protección de datos personales, etc.

Desde otra perspectiva la actividad desarrollada por Fraternidad-Muprespa, al igual que el resto de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, está subordinada a las facultades de dirección y tutela del Ministerio de Trabajo e Inmigración; se precisa aprobación por parte de dicho Organismo del anteproyecto de presupuestos de la mutua para su posterior incorporación a los Presupuestos Generales del Estado.

Desde el 1 de enero de 2008, las mutuas están incorporadas al sistema de información contable de la Seguridad Social, a través de la aplicación informática "Sicomat", de tal forma que casi en un tiempo real, el Ministerio controla los ingresos y gastos que realizan estas entidades.

Para Fraternidad-Muprespa cobran especial importancia las auditorías externas realizadas por instituciones públicas y privadas que garantizan un equilibrio entre los requisitos de transparencia y control:

- Auditoría Anual de la Intervención General de la Seguridad Social.*
- Auditoría del Tribunal de Cuentas.*
- Auditoría Anual Informática.*



- Auditoría Anual de Estados Financieros.
- Auditoría Bienal sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos. Ley 30/2007, de Contratos del Sector Público, incluye en el ámbito subjetivo de aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Objetivos: - Nueva política de Inversiones Financieras

- Política de relaciones externas (Seguridad Social, Organismos Oficiales, etc.) se elaborará el Plan de Relaciones Institucionales para desarrollar una política corporativa que mejore la percepción de Fraternidad-Muprespa en los organismos con los que se relaciona habitualmente.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La Junta General ordinaria de la Entidad, en su sesión del día 8 de julio de 2004, aprobó el "Código de Conducta de Fraternidad-Muprespa para la realización de inversiones temporales", que obliga a la Dirección General de la Entidad a presentar cada año, ante la Junta Directiva, un informe anual acerca del grado de cumplimiento de dicho código, para que lo conozcan todos los componentes de la Junta Directiva y ésta, a su vez, elabora su informe anual que se presenta a la Junta General para conocimiento de todos los empresarios asociados.

Objetivos:

[Descargar el documento adjunto](#)

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Fraternidad-Muprespa como mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, tiene totalmente prohibido este tipo de actuaciones, estando sometida a distintos controles administrativos (auditorías anuales de la Intervención General de la Seguridad Social, Tribunal de Cuentas, etc.). El Departamento de Auditoría interna de la Mutua, controla la gestión de todos los procesos, tanto internos como externos, de todos nuestros centros de gestión y asistenciales.

Objetivos: Está previsto recoger en el Código Ético de la Entidad, determinadas cláusulas dirigidas a regular las políticas relativas a este Principio.
En cuanto a los Proveedores, la ley 30/2007 de Contratos del Sector Público (incluye a las Mutuas). Dicha ley tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajuste a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Además de las Auditorías realizadas por Fraternidad-Muprespa, tanto internas como externas, la Intervención General de la Seguridad Social en Junio de 2011 terminó de realizar la auditoría correspondiente al Ejercicio 2010, con la aprobación de las cuentas de gestión y balances de situación, para su posterior aprobación en la Junta General de la Entidad (27 de Julio 2011)

Objetivos: En el próximo ejercicio Fraternidad-Muprespa tiene previsto la elaboración, aprobación y difusión del Código Ético. Del mismo modo, a lo largo del ejercicio 2011 se preparará un protocolo para nuestros proveedores así como un protocolo de actuación para la contratación de obras, suministros y servicios.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C2I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Tanto el Código de Conducta para Inversiones Financieras, como los Informes anuales relativos a dicho Código, así como la información económica-financiera de cada ejercicio, se incluyen con total transparencia en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, que a su vez se incorpora en la página web de www.fraternidad.com, así como en la Intranet de la Mutua, para conocimiento de todos los Grupos de Interés.

Objetivos: - Implantación de políticas establecidas en el Plan Estratégico de la Mutua.

- Revisión y actualización del Código de Conducta para Inversiones Financieras
- Elaboración, aprobación y difusión del Código Ético.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como Entidad Colaboradora en la gestión de la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa ha de

atenerse estrictamente a lo regulado en esta materia.

Objetivos:

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)



Respuesta: SI



Implantación: Para los clientes: Auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social y Control del Tribunal de Cuentas.



En cuanto a los empleados, la Mutua cuenta con el departamento de auditoría interna.





Con respecto a los proveedores actuamos de acuerdo con lo establecido en la Ley 30/2007 de Contratación del Sector Público.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código de conducta		Revisión y actualización del Código de Conducta Inversiones Financieras
	Otros		Revisión y actualización del Código de Conducta Inversiones Financieras
Empleados	Normas éticas y valores corporativos		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Otros		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
Proveedores	Normas éticas y valores corporativos		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético
	Otros		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Implantación de políticas establecidas en el Plan Estratégico y Código Ético.
Empleados	No tenemos acción concreta		Elaboración, aprobación y divulgación Código Ético.
Proveedores	Otros		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético

 Seguimiento				
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos	
Clientes	Auditorías		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.	
	Otros		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.	
	Visitas de verificación		Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.	
Empleados	Auditorías			Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Comités de gestión			Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Otros			Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
	Visitas de verificación			Elaboración, aprobación y divulgación del Código Ético.
Proveedores	Auditorías			Elaboración, aprobación y divulgación del Protocolo para proveedores
	Otros			Elaboración, aprobación y divulgación del Protocolo para proveedores
	Visitas de verificación			Elaboración, aprobación y divulgación del Protocolo para proveedores

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.9
<u>14</u>	Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>15</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>16</u>		3.8
<u>17</u>		3.10
<u>18</u>		3.11
<u>19</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>20</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
PRINCIPIO 2		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C211	factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C312	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C212	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C313	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
PRINCIPIO 3		
P3C312	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C211	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C212	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C311	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C211	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P5C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P9C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12