



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

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:** 1968
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
- **Ventas / Ingresos:** 1.039.105.238,68€
- **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, Comunidad, Medio Ambiente e Interlocutores.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Empresas Asociadas y Trabajadores Protegidos, Pacientes, Empleados, 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 fue distinguida con el Premio Municipal por la Igualdad y la Conciliación, que entregó el Ayuntamiento de Alcobendas el 1 de diciembre de 2011.
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2011
- **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 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:* Durante el ejercicio 2011 Fraternidad-Muprespa ha desarrollado e implantado canales de intercambio de información y análisis que constituyen una herramienta para incorporar las sugerencias de nuestros grupos de interés: Oficina del Defensor del Mutualista, Rincón del Colaborador, Plan de Relaciones Institucionales y Plan de Comunicación para el período 2011-2014.
- *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 el PLAN ESTRATÉGICO (2011-2014). Y a través del Plan de Responsabilidad Social Corporativa, aprobado por el Comité de Dirección para el período (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) Durante el ejercicio 2011 Fraternidad-Muprespa se adhirió a la nueva iniciativa del Pacto Mundial y del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM). En mayo de 2011, Fraternidad-Muprespa firmó un código de compromiso con el Chárter de la Diversidad en España, para apoyar los "10 principios" y respetar la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y antidiscriminación. Adhesión al Año Internacional de los Bosques. Proyectos Solidarios: Fraternidad-Muprespa realizó una campaña solidaria de recogida de gafas, "Recicla tus Gafas", entre los empleados de la Mutua que fueron donadas a la Fundación María Luísa Moreno. Del mismo modo la Entidad hizo entrega de un cheque-regalo de juguetes a la Asociación Mensajeros de la Paz al objeto de ser distribuidos entre niños en situación de vulnerabilidad.

Más información

- *Notas:* El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2011, se puede visualizar en la página web de Fraternidad-Muprespa, concretamente en la siguiente dirección:http://www.fraternidad.com/descargas/FM-IANU-9_2721_Memoria%20Junta%20General%2024-7-2012.pdf
- *Dirección web:* <http://www.fraternidad.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Mediante el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, que publica anualmente Fraternidad-Muprespa, en nuestra página web y mediante el presente Informe de Progreso.



- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 07 de noviembre de 2012
- *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.



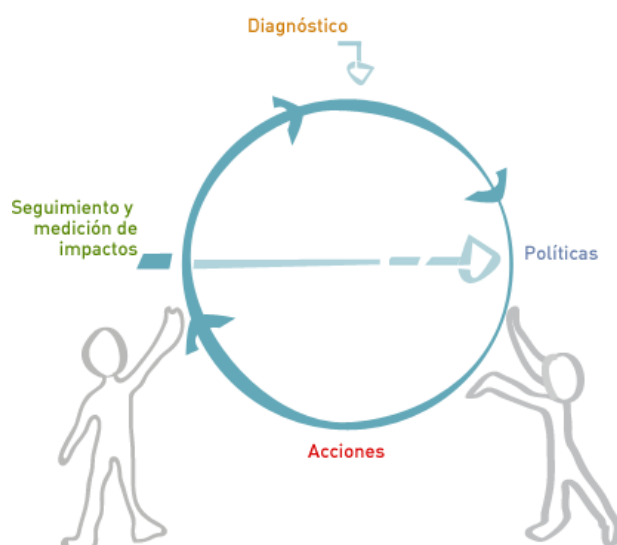
ACCIONES

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: EMPLEADOS: *Fraternidad-Muprespa ha realizado un diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial de la plantilla, acordado por el Comité de Seguridad y Salud Estatal, mediante una evaluación basada en el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Los objetivos de la evaluación fueron:*

- *Identificar factores de riesgo psicosocial para, en su caso, establecer las medidas de mejora correspondientes.*
- *Conocer las condiciones psicosociales que afectan a un área organizativa determinada.*

La Mutua cuenta con un Servicio de Prevención Propio, cuya misión es conseguir un adecuado nivel de seguridad y salud para todos sus trabajadores, de acuerdo a lo que establece la Ley 31/95 Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL), así como la Ley 54/03 de Reforma del Marco Normativo de la PRL.

Se dispone de un modelo de gestión y organización de la prevención, integrado en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos, como así consta en la Política de Prevención y en el Plan de Prevención (ambos actualizados y firmados por el Gerente en mayo 2011). Este modelo de sistema de gestión de la PRL de Fraternidad Muprespa, de acuerdo al Reglamento de los Servicios de Prevención, está sujeto a Auditoría Externa, que evalúa el funcionamiento del sistema. Dicha auditoría se realiza como mínimo cada cuatro años.

Sin embargo, dado que contamos con centros de trabajo que disponen de instalación de equipos de Rayos X y como dicha actividad está considerada de riesgo según el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención se realizan cada dos años en aquellos centros en los que exista ese tipo de instalaciones.

La empresa AUDELCO ha realizado hasta la fecha, dos auditorías del Sistema de Gestión de la Prevención de la Mutua (octubre-noviembre 2007 y marzo-abril 2011), ambas con resultado favorable, certificando el cumplimiento de las recomendaciones de la OIT.

CLIENTES: *Tal como se establece en el Plan Estratégico Corporativo, nuestra misión consiste en restablecer la salud de los Trabajadores de las Empresas Asociadas. Ante la creciente demanda de los Grupos de Interés y con el fin de promover*



acciones saludables, *Fraternidad- Muprespa ha creado diversos canales, con carácter divulgativo e informativo, en los que se contempla la salud de un modo integral, es decir, como un estado completo de bienestar físico, mental y social.*

PROVEEDORES: Aunque no se ha realizado un diagnóstico en este sentido, se incluyen cláusulas que contemplan este principio en los pliegos de condiciones de los contratos públicos.

Objetivos: Elaboración, aprobación y difusión del Código Ético.

Elaboración Código de Conducta para empleados.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? 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 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.*

Además de cumplir estrictamente con la legislación vigente, cuenta con:

- *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.*
- *Plan de Prevención: actualizado y firmado por Gerencia en mayo de 2011.*
- *Plan de Responsabilidad Social Corporativa: Aprobado, en diciembre de 2011, por el Comité de Dirección para el período 2012-2014; en él se concretan los compromisos adquiridos por la Mutua para con sus grupos de interés.*
- *Plan de Igualdad: para el período 2011-2013.*
- *Plan de Formación: Tiene como objetivo el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla de Fraternidad-Muprespa, a través de la formación continua desarrollada en forma de planes bianuales.*
- *Plan de Comunicación Corporativo: Sienta las bases de la política de comunicación de Fraternidad-Muprespa y da forma al plan de actuación de la Organización en términos de comunicación para los próximos 4 años (2011-2014).*
- *Plan de Relaciones Institucionales: Documento que conforma las líneas de actuación y de información por donde transitará la gestión de las Relaciones Institucionales de Fraternidad-Muprespa con independencia de las actualizaciones que se requieran.*
- *Plan de Sistemas de Información: Aprobado por el Comité de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el periodo 2011-2014, establece los proyectos de naturaleza informática y comunicaciones que es preciso abordar para mantener a la Mutua en vanguardia tecnológica y operativa.*
- *Comisión de Prestaciones Especiales, tiene como objetivo paliar situaciones de necesidad mediante la concesión de ayudas económicas, servicios, auxilios y atención al trabajador accidentado o a su familia cuando existe una falta de recursos para afrontar la nueva situación personal o laboral que por sus secuelas así lo precisen.*
- *Sistema de reducción de las cotizaciones por Contingencias Profesionales (BONUS) a las empresas que hayan contribuido a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.*



Objetivos: 1) Carta de Derechos y Obligaciones del Paciente, basada en los siguientes principios:

- Derechos relacionados con la igualdad y la no discriminación de las personas.
- Derechos relacionados con la autonomía de la persona.
- Derechos relacionados con la intimidad y confidencialidad.
- Derechos relacionados con la información asistencial.
- Derechos relacionados con la documentación clínica.
- Deberes del Paciente.

2) Formación del Comité de Ética Asistencial, grupo multidisciplinar de profesionales de diversas áreas médicas, para dar respuesta a las consultas emitidas por el personal del centro, de los pacientes y sus familiares donde puedan surgir problemas éticos o morales, además de definir protocolos de actuación.

3) Establecimiento de sistemas de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, para averiguar el grado de RSC que tienen sus empresas (certificaciones y/o auditorías internas). En la adjudicación de los Contratos Públicos, cuando exista empate entre proveedores, se valorará a aquellos que tengan acreditada su condición de empresas socialmente responsable.

4) Creación de un Buzón de Quejas y Sugerencias para nuestros colaboradores.

[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 (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: EMPLEADOS: Desde el Servicio de Prevención Propio, las actividades han estado dirigidas al análisis de los resultados y la presentación de los informes de los estudios de factores psicosociales realizados a nivel nacional. Se ha realizado el estudio de forma voluntaria, a 1.571 trabajadores, lo que representa el 78,75% de la plantilla y se han llevado a cabo un total de 304 estudios/evaluaciones adicionales.

De forma sistemática, se proporciona información al personal de ETT (riesgos del puesto, del centro y medidas de emergencia) de las empresas Nortempo, Flexiplan, Eulen-flexiplan, Tempotel y Randstad que prestan sus servicios en Fraternidad Muprespa.

Desde el punto de vista sanitario, anualmente se ofrece un reconocimiento médico a todos los trabajadores. En 2011, se han realizado 1.332 reconocimientos médicos (67,10% del total de la plantilla) y un total de 1.760 pruebas/exploraciones no incluidas en el programa.

Además:

- Campañas de vacunación antigripal: Las solicitudes recibidas en 2011 fueron 534 (26,8% de la plantilla).
 - Administración de otras vacunas como resultado de la vigilancia epidemiológica tras la realización de los reconocimientos laborales: total 16.
 - Actividades específicas de prevención de cáncer de cérvix, mama, próstata y colon: Se han realizado 1.509 actividades.
 - En el año 2011, se instalaron 5 desfibriladores semiautomáticos (DESA) en los centros de trabajo de: Alcobendas, José Abascal, San Agustín, Cánovas y Barajas, impartiendo los correspondientes cursos de primeros auxilios y manejo del DESA a los miembros de los Equipos de Primeros Auxilios y a voluntarios interesados en recibir dicha formación. Desde el punto de vista formativo los empleados de la Mutua participaron en 2.244 acciones formativas.
- CLIENTES: Fraternidad-Muprespa centra sus esfuerzos en 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. Esta situación provocará importantes desajustes en la vida del Paciente y su familia, una reducción del poder adquisitivo y la necesidad de ayuda en la vida diaria. La Comisión de Prestaciones Especiales de Fraternidad Muprespa gestiona ayudas económicas para cursos y otras acciones encaminadas a la readaptación profesional. Durante el ejercicio 2011 se aprobaron 113 solicitudes, que percibieron un total de 402.460,83€ en ayudas, con el siguiente desglose:

- Adaptación de vehículos: 16.474€
- Adaptación de viviendas: 205.550€
- Ayuda económica: 130.537€
- Ayuda estudios: 28.989€
- Ayuda médica: 5.500€
- Ortopedia: 15.411€

En cuanto al sistema de reducción de las cotizaciones por Contingencias Profesionales (Bonus) el número de solicitudes favorables fue de 353; el incentivo ascendió a 4.977.858€.

Durante el ejercicio 2011, Fraternidad-Muprespa, en un esfuerzo por mejorar la comunicación con los Grupos de interés, ha creado diversos medios y canales haciendo especial hincapié en la comunicación digital.

En relación a la actividad preventiva desarrollada por la Mutua para las empresas asociadas, se han beneficiado 9.180 empresas. Estas empresas han podido ser destinatarias de uno o más tipos de asesoramiento técnico en cada visita. La actuación preventiva fue dirigida principalmente a empresas de menos de 50 trabajadores y autónomos (con un 80% de las actuaciones orientadas a empresas de entre 1-49 trabajadores), así como aquellos sectores con mayor índice de siniestralidad. Entre dichas actividades destacamos: El Plan de Reducción de la Siniestralidad; Integración Eficaz de la Prevención y Prevención10.es; Campañas de sensibilización, educación y divulgación preventiva.

En cumplimiento de la Resolución EMO/414/2011, en todas las actividades preventivas desarrolladas por Fraternidad-Muprespa durante el 2011 en la Generalitat de Cataluña, se integró la perspectiva de género.

PROVEEDORES: Fraternidad-Muprespa, en 2011, creó un nuevo servicio de información directa, denominado e-Novedades, pensado para ofrecer nuevas herramientas y facilidades a nuestros Grupos de Interés. Con este nuevo servicio, quien lo desee, podrá recibir en forma de aviso, con sólo proporcionarnos su dirección de correo electrónico, todas las novedades informativas relacionadas con Fraternidad-Muprespa.

Objetivos: Durante 2012 se procederá a la aprobación y difusión, para conocimiento general de todos nuestros grupos de interés, del Código Ético de la Entidad.

También está previsto la Creación del Comité de Ética de la Mutua cuya misión consistirá en reforzar y analizar los objetivos marcados en materia de RSC.

[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: Establecer 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.

En el Plan Estratégico Corporativo se marcaron 217 objetivos para el periodo 2011-2014, desde cuatro perspectivas distintas: Grupos de Interés, Procesos Internos, Recursos, Financieros. Al cierre del ejercicio 2011, de los 147 objetivos operativos que se tenían que poner en marcha, el 70% de los mismos se encontraban en categoría de cumplimiento o de desarrollo satisfactorio.

Objetivos: Cumplimiento y desarrollo de los Objetivos marcados en el Plan Estratégico para el ejercicio 2012.

Buzón de Quejas y Sugerencias para Empleados y Colaboradores.

Protocolo para Proveedores.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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 tiene implantado 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.*

Fraternidad-Muprespa informa a través de la página web.

La presencia de la Mutua en Internet se conforma a partir de:

- Portal Web corporativo www.fraternidad.com
- Rincón de la Salud (salud y buenas prácticas): 172.975 visitas (anuales), lo que representa un incremento del 54,78% sobre el 2010.
- Portal PREVIENE (sobre prevención) 44.463 Páginas vistas.
- Exposición virtual Trabajo y Salud. Desde la Protección a la Prevención. 13.227 Visitas.

Asimismo, Fraternidad-Muprespa dispone de canales en YouTube, LinkedIn y Facebook, a través de los cuales se suma al uso de redes sociales como canal de interacción con mutualistas y demás usuarios. Destacamos 309.867 reproducciones de videos a través de YouTube.

•En su compromiso con sus grupos de interés y, atendiendo a la voluntad de constituirse en la Mutua de referencia del sector en su vocación de servicio a sus mutualistas, Fraternidad-Muprespa, a 31 de diciembre de 2011, contaba con las siguientes certificaciones:

- UNE ISO/IEC 27001 Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) basado en cuatro pilares fundamentales: Gestión de Riesgos, Selección de Medidas, Manual de Seguridad y Mejora Continua.
- EMAS Certificado de Sistema de Gestión Ambiental
- UNE ISO 14001 Certificación Sistema Gestión Ambiental
- ER-1839/2004 Certificación sistema de Gestión de Calidad para las actividades de diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones.
- GA-2005/0587 Certificado de Gestión Ambiental

Durante el 2011 se procedió a la renovación de los certificados ya existentes con AENOR:

- ISO 9001:2008 (Calidad)
- ISO 14001: 2004 (Gestión Ambiental)
- ISO 27001 (Seguridad)

Fraternidad-Muprespa apuesta por una política basada en la calidad asistencial y en la mejora constante de los recursos,

ofreciendo una atención cercana y personalizada, junto con una fácil accesibilidad, gracias a la amplia red de centros asistenciales repartidos por todo el territorio nacional. En este sentido, y con el objeto de ampliar la accesibilidad de los pacientes, se ha continuado potenciando el establecimiento de acuerdos de colaboración con otras mutuas.

En el ejercicio 2011 se creó la figura médica "Coordinadores Asistenciales Territoriales" para la mejora de la supervisión, gestión y coordinación de la estructura sanitaria implantada en la Mutua.

La cualificación y formación especializada de nuestros profesionales, unida a nuestros procedimientos internos, permiten a Fraternidad-Muprespa garantizar la mejor y más pronta recuperación de los trabajadores accidentados y, consecuentemente, una notable disminución del absentismo laboral.

Objetivos: Revisión de los Protocolos para la Defensa de la Privacidad y el Acceso a los Datos Clínicos.

[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. Descríbalos (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha comenzado a realizar la medición de la satisfacción del cliente a través de encuestas realizadas por el Departamento de Calidad con el objetivo de conocer la clase de atención, trato e información que puede recibir un paciente/mutualista ante una serie de dudas o trámites que necesita le sean resueltos.

Para el seguimiento de las distintas políticas de Fraternidad-Muprespa, se cuenta con las siguientes Comisiones compuestas por representantes sindicales y empresariales:

- Comisión de Formación: Se han otorgado 315 ayudas individuales y 1.929 empleados asistieron a cursos
- Comisión Incentivos: Se han beneficiado 1.535 empleados del Incentivo IT y 1.925 del IGRD.
- Comisión de Préstamos: Se han concedido 850.
- Comisión Acción Social: Concesión de ayudas a 632 beneficiarios.
- Comisión Pacto Interno encargado de su seguimiento
- Comisión para el Seguimiento y Control del Plan de Pensiones: Número de párticipes inscritos 1.202 empleados.
- Comisión para el Seguimiento y Control del Plan de Igualdad: Consecución 79% de las acciones previstas para el ejercicio 2011.

Dentro de los objetivos planteados en los distintos planes y políticas derivadas del Plan estratégico Corporativo de Fraternidad Muprespa, cabe destacar la consecución de los siguientes:

1. EL DEFENSOR DEL MUTUALISTA

El 12 de abril de 2011, fruto del Plan Estratégico cuatrienal, comenzó su andadura la Oficina del Defensor del Mutualista, entre cuyas funciones se encuentran:

- Salvaguardar los derechos de los mutualistas, trabajadores protegidos y pacientes de Fraternidad-Muprespa.
- Atender y resolver las sugerencias, quejas y reclamaciones planteadas, de la manera más eficiente y satisfactoria posible.
- Intermediar en los conflictos planteados sobre asistencia sanitaria.
- Realizar recomendaciones, propuestas y sugerencias, derivadas de su experiencia, que contribuyan a mejorar la calidad del servicio prestado.

Las quejas, reclamaciones o sugerencias podrán efectuarlas las personas legitimadas como consecuencia de su relación



con nuestra Entidad en virtud de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social, o por cualquier otro título en caso de asistencia sanitaria.

2. PORTAL WEB CORPORATIVO (www.fraternidad.com)

Aspectos más destacados:

-Consolidación del uso de la ventanilla de atención electrónica 24 horas, como canal de interacción y resolución de gestiones. 1.261 gestiones.

-Consolidación del servicio de solicitud electrónica de botiquines con 14.678 trámites.

3. PLAN DE RSC. Aprobado y publicado en diciembre de 2011.

Objetivos: Progresar en la difusión y conocimiento de la RSC entre los empleados de la Mutua a través de la publicación de mensajes informativos, en el Portal del Empleado.

En cuanto a la formación: Realización del Primer Encuentro Personal Enfermería/Fisioterapia; Globalización de la formación a través de la mejora de las herramientas internas y de la selección de formadores internos.

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: Tanto la Mutua como las distintas Secciones Sindicales, informan de todos los asuntos relacionados con los derechos humanos a través del Portal del Empleado "Fraternet". El empleado puede gestionar y consultar cualquier duda que pudiera surgir en esta materia o en el desarrollo de su actividad laboral, existiendo para ello distintos mecanismos telemáticos: Consultorios, foros, blogs, tabloneros de anuncios. Desde la intranet se imparten cursos de formación y se cumplimentan las encuestas.

Objetivos: Durante el ejercicio 2012, Fraternidad-Muprespa se ha marcado como objetivo insertar en la Intranet un "Buzón de Quejas y Sugerencias".

Aprobación y Difusión del Código Ético de Fraternidad-Muprespa.

Indique el número y tipo de: (P1C413)

* 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, las demandas que se reciben, por lo general, corresponden a impugnaciones de altas médicas por discrepancias en el grado de calificación de la secuela. Durante el 2011, en la Oficina del Defensor del Mutualista, se tramitaron 552 expedientes de sugerencias, quejas y/o reclamaciones, que fueron gestionados en tiempo y forma.

La media de días hábiles para resolver los expedientes se situó en seis días. El tiempo medio de respuesta, desde que se recibió el informe del centro afectado hasta que se emitió la contestación, fue de dos días hábiles.


Con esta Oficina del Defensor del Mutualista, Fraternidad-Muprespa no sólo pretende dar contestación a los problemas planteados por los mutualistas, sino también ir detectando todas aquellas incidencias que, a través de esta Oficina, se puedan

ir observando en la Organización de la Mutua, para tratar de corregirlas y evitar en todo lo posible futuras quejas o reclamaciones.



Objetivos: Para el seguimiento y medición de impactos en Derechos Humanos, Fraternidad-Muprespa seguirá realizando encuestas entre sus empleados, sobre el "Clima laboral" y sobre el Plan de Igualdad. Estas encuestas serán de carácter anónimo.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas				
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos	
Cientes	Política de Calidad		Comité de Ética Asistencial y Carta de derechos y obligaciones del Paciente.	
	Política de RSE			
	Política o Sistema de atención al cliente			
	Políticas internas de gestión			
Empleados	Plan de RSE			Buzón de Quejas y sugerencias. Canal de Comunicación del Código Ético
	Política de RRHH			
	Política de Seguridad y Salud Laboral			
	Políticas internas de gestión			
	Reglamento interno			
Proveedores	Política de Calidad			Protocolo para Proveedores.
	Política de Compras			
	Política de RSE			
	Reglamentos internos			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Acción social		Aprobación y Difusión Código Ético. Creación Comité de Ética
	RSE		
Empleados	Acción social		Aprobación y Difusión Código Ético. Creación Comité de Ética
	RSE		
Proveedores	Acción social		Aprobación y Difusión Código Ético. Creación Comité de Ética
	RSE		

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		Creación Comité de Ética Asistencial. Carta de derechos y obligaciones Paciente.
	Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente		
	Teléfono de denuncias/quejas		
Empleados	Auditorías		Buzón Quejas y Sugerencias. Canal Comunicación para el Código Ético. Encuestas
	Dirección de RRHH Otros		
	Protocolos de prevención del acoso y PRL		
Proveedores	Auditorías	Buzón de quejas y sugerencias	
	Cláusulas en contrato Otros		

Leyenda:  Progreso 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: SI

Implantación: Aunque no se ha realizado un diagnóstico conforme a una metodología concreta, *Fraternidad-Muprespa* es una Mutua de ámbito nacional, no tiene presencia en países extranjeros y por tanto trabaja habitualmente con empresas españolas, que han de cumplir con la legislación vigente en materia de Derechos Humanos.

Además, en cuanto a la contratación, la Mutua está sujeta al Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre por el se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, que tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta 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.

La contratación de servicios exige la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.

Objetivos: A lo largo del ejercicio 2012, se continuará con la unificación de cláusulas administrativas relacionadas con la RSC a incluir en los pliegos de condiciones de los Concursos Públicos que la Mutua convoque.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (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, 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 Entidad, 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 Organización 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 2011 se continuó con el protocolo CAE (coordinación de actividades empresariales) en la formalización de los contratos con los Proveedores.*
- *Para evitar la sobreexposición a radiaciones a nuestros pacientes se ha implantado para nuestros proveedores asistenciales, un sistema de recepción telemática de pruebas de imagen, accesible para los proveedores asistenciales (médicos).*
- *E-novedades, un servicio de información directa a través del cual se conocen de manera instantánea las ofertas de contratación pública. Consulta de contratos: Se ha implementado este servicio para proveedores, que les permite consultar datos básicos sobre sus contratos, con un enlace a la consulta de facturas para cada uno de los contratos. Además, en la consulta de facturas, se ha incluido la información sobre el contrato y el ejercicio presupuestario al que pertenece la factura.*

Objetivos: Se elaborará una nueva Política de Compras.



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: Se ha implementado en la extranet de la Mutua un servicio para proveedores, que les permite consultar datos básicos sobre sus contratos, con un enlace a la consulta de facturas para cada uno de ellos. Además, en la consulta de facturas, se ha incluido la información sobre el contrato y el ejercicio presupuestario al que pertenece la factura. A partir de 2011, se solicita a los proveedores el compromiso de respetar los derechos humanos en sus distintas actividades.

Objetivos: Actualización de la Política de Compras Responsable.

Se intentará establecer un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, para averiguar el grado de RSC que tienen en sus empresas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 0 %

Implantación: Aunque se desconoce el porcentaje exacto de proveedores con certificaciones en RSC, en los pliegos de condiciones se incluyen cláusulas administrativas en las que, para optar al Concurso Público, se solicita la aportación de certificaciones, políticas de igualdad, de sostenibilidad, etc, en función de las características de cada concurso.

Asimismo, la Mutua exige a sus proveedores el cumplimiento de la cuota de inserción establecido en la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI).

Objetivos: Establecer e implantar mecanismos que permitan conocer el número y porcentaje de proveedores con certificación, así como el tipo de certificación.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)

Respuesta: 0

Implantación: *Fraternidad-Muprespa no ha recibido a lo largo del ejercicio 2011 queja o consulta de ningún proveedor en materia de vulneración de los derechos humanos.*

La política de Compras de Fraternidad-Muprespa se rige por unos principios generales para todos los contratos a celebrar por la Mutua:

Libertad de acceso a todas las licitaciones, así como transparencia y publicidad en todos los procedimientos.

Principio de Confidencialidad.

Igualdad de Trato y Principio de no Discriminación entre candidatos.

Objetivos: Elaboración y aprobación del Protocolo de Proveedores.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros Política de Calidad Política de Compras Política de RSE		Cumplimiento de objetivos marcados para el 2012 en el Plan de RSC.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Elaboración Protocolo para Proveedores y Firma e Implantación Código Ético de FM



 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: *Fraternidad-Muprespa reconoce el derecho a la negociación colectiva, no existiendo ningún factor de riesgo sobre este principio. Las relaciones laborales de la Mutua con sus Empleados se encuentran actualmente reguladas por:*

- Estatuto de los Trabajadores
- Convenio Colectivo Sectorial
- Pacto Interno, firmado por la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores.

Fraternidad-Muprespa facilita despachos dentro de la empresa a los Representantes Sindicales para que estos puedan realizar mejor sus funciones. Asimismo, la Mutua ha habilitado canales de comunicación interna, en la Intranet, para los órganos de representación de la Mutua: Sección Sindical de UGT, Sección Sindical de CC.OO y Comité de Empresa.

Objetivos: Negociación de un nuevo Convenio Colectivo y Actualización del Pacto Interno.



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: *Fraternidad-Muprespa cumple con todo lo establecido en el Convenio Colectivo para las Entidades de Seguros y Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, además cuenta por escrito con las siguientes Políticas sobre relaciones laborales, así como las correspondientes Comisiones para cada una de ellas:*

- Política para el Fondo de Pensiones
- Política de Acción Social
- Comité de Seguridad y Salud



- Política de Comunicación

La Política de Comunicación interna para los empleados de *Fraternidad-Muprespa*, se realiza a través de la Intranet "PORTAL DEL EMPLEADO".

Cualquier trabajador de la Mutua, dispone de toda la información relativa a cambios o ajustes en la estructura de la Entidad como ceses, nombramientos, nuevas unidades o áreas, convocatorias internas, noticias sobre el Plan de Igualdad, Plan Estratégico, noticias de Prevención, etc.

Objetivos: Negociación nuevo Convenio Colectivo y actualización del Pacto Interno.

Desarrollo de una aplicación informática para la gestión del crédito horario sindical.

Estudio de costes sindicales

Revisión de la política retributiva para los empleados.



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: En la Intranet de la Mutua existe el denominado Portal del Empleado en el que existe diversos canales de comunicación y participación para todos los empleados de la Organización. Cabe destacar el Bloque denominado "Colaboración y Comunicación" mediante el cual el empleado puede conocer en tiempo real todo lo que acontece en la empresa, desde un nuevo nombramiento, una instrucción de trabajo, hasta peticiones personales.

Contiene entre otros apartados:

- Blogs (de Calidad, de RSC, de la Biblioteca, etc.)
- Consultorios sobre aspectos laborales
- Foros específicos
- Noticias
- Novedades de la Mutua
- Tablón de anuncios

Igualmente, dentro del apartado específico "Órganos de Representación", las secciones sindicales disponen de su propio canal de comunicación para informar a los empleados de la marcha y/o acuerdos sobre negociación colectiva, pacto interno, etc.

En el ejercicio 2011 se realizaron 47 procesos electorales con lo que el número de representantes sindicales en la Organización es de 133, con la siguiente distribución: 79 representantes de CC.OO, 46 de UGT, 2 de SATSE, 2 de USADE, 1 de ELA, 1 de S.U., 1 de USO y 1 independiente.

Durante el año 2011, la Empresa ha mantenido con las Secciones Sindicales y Comisiones de Trabajo constituidas con la Representación Legal de los Trabajadores un total de 33 reuniones:

Comisión IGRD-Retribuciones: 9 Reuniones.

Comisión Pruebas Promoción Interna: 3 Reuniones.

Comisión Seguridad y Salud: 6 Reuniones.

Comisión de Acción Social: 2 Reuniones.



Comisión de Formación: 2 Reuniones.

Comisión Plan de Pensiones: 1 Reunión.

Comisión de Igualdad "Protocolo de Acoso": 6 Reuniones.

Secciones Sindicales: 4 Reuniones.

Objetivos: Negociación del Convenio Colectivo y actualización del Pacto interno.

Buzón de Quejas o Sugerencias en el Portal de Fraternet con el fin de incentivar la participación de todos los trabajadores de la Mutua.



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 (P3C2I2)

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.

La Comisión de Control y Seguimiento y la Comisión de Prestaciones Especiales, ambos Órganos de Participación de Fraternidad-Muprespa, están compuestos de manera paritaria, por representantes de las empresas asociadas y representantes de los trabajadores.

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.

Objetivos: Encuesta de Clima laboral para todos los empleados de la Mutua, de carácter voluntaria y anónima.



¿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 (P3C3I1)

Respuesta: SI



Implantación: Se dispone del Portal del Empleado, herramienta que está al alcance de todos los empleados de 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 la Mutua es un instrumento que le permite evaluar y hacer un seguimiento de las preocupaciones e inquietudes de sus trabajadores y mejorar así su política de derechos humanos.



Objetivos: Además de la Encuesta de Satisfacción del Clima Laboral que se realizará durante el ejercicio 2012, Fraternidad-Muprespa, tiene previsto la puesta en marcha del Buzón de Quejas y Sugerencias para uso de los empleados.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Aprobación y Firma del Código Ético de F-M y Creación canal de Comunicación.
	Política de Comunicación Interna		
	Política de RRHH Política de RSE		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Negociación Convenio Colectivo y Actualización del Pacto Interno
	RSE		

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Encuestas y cuestionarios de satisfacción		Creación del Buzón de Quejas y Sugerencias.
	Evaluaciones anuales		
	Reuniones de equipo		

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 la normativa laboral vigente.

Objetivos: Negociación de un nuevo Convenio Colectivo y Actualización del Pacto Interno.



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: En Fraternidad-Muprespa 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.

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 con 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 del Desempeño. Se trata de un complemento retributivo de aplicación general a empleados. 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 los Representantes de los Trabajadores. Igualmente, la Gerencia puede establecer otros incentivos con carácter coyuntural dirigidos a colectivos o programas.

Fraternidad-Muprespa cuenta con una política de selección y contratación de personal en la que queda de manifiesto el compromiso permanente de la Entidad de considerar candidaturas de ambos géneros siempre que exista disponibilidad de candidatos; de incorporar un candidato del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y en igualdad de méritos.

Durante el año 2011 se ha revisado el Protocolo de Acoso Laboral.

Objetivos: Revisión y actualización de la política retributiva para los empleados.



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: Durante el ejercicio del 2011, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Concesión de un permiso adicional de 2 días por paternidad sobre el legalmente establecido.
- Revisión del Protocolo de Acoso Laboral.
- Implantación de flexibilidad horaria para empleados con determinadas cargas familiares.
- Establecimiento de un permiso retribuido para los empleados de género masculino que vayan a ser padres para asistir a exámenes preparentales y/o de preparación al parto.

Asimismo, desde el departamento de Responsabilidad Social Corporativa, se ha elaborado el primer borrador del Código Ético. Con esta acción se pretende reunir en un único texto un conjunto de principios que deben regir el comportamiento corporativo de la Organización de la Mutua; de este modo, se sientan las bases de un marco de actuación común, basado en la ética, para garantizar una relación positiva de Fraternidad-Muprespa con todos sus grupos de interés.



Objetivos: En materia de conciliación laboral, se prevé facilitar, siempre que el servicio lo permita, el teletrabajo a las empleadas a partir de la 24 semana de gestación.

Creación de un Comité de Ética, para conseguir una mayor implicación colectiva.

Además, se creará un Comité de Ética Asistencial, compuesto por un grupo multidisciplinar de profesionales de diversas áreas médicas para dar respuesta a problemas éticos o morales; asimismo, se encargará de definir protocolos de actuación en determinados asuntos con el objetivo de mejorar la calidad asistencial y asegurar la protección de los derechos y libertades de los pacientes y profesionales.

[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	Contrato de trabajo		Plan de Política Retributiva. Aprobación y Difusión Código Ético de F-M
	Convenio Colectivo		
	Normativa interna		
	Política de Conciliación		
	Política de RRHH		
	PRL		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Aprobación y Difusión Código Ético de F-M. Creación de un Comité de Ética.
	RSE		

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

Leyenda: Progresó 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. En cuanto a los proveedores con los que Fraternidad-Muprespa se relaciona, al ser empresas españolas, están sujetas a la legislación vigente, que señala la edad mínima para trabajar en España en 16 años.*

Objetivos: Aprobación y Difusión Código Ético de Fraternidad-Muprespa. Creación del Comité de Ética. Renovación Compromiso anual de Fraternidad-Muprespa al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



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. Con respecto a nuestra política de Compras, en todos los concursos públicos Fraternidad-Muprespa exige un compromiso a todos su Proveedores, para que no utilicen subcontratas de otros países que puedan estar utilizando trabajo infantil. Durante el ejercicio 2011, se elaboró el primer borrador del Código Ético de Fraternidad-Muprespa en el que se sientan las bases de un marco de actuación común, basado en la ética y en el que se reúnen un conjunto de principios que deben regir el comportamiento corporativo de la Organización de la Mutua.*

Elaboración, Aprobación y Difusión del Plan de Responsabilidad Social Corporativa de Fraternidad-Muprespa, sobre el que se establecen las prácticas de Responsabilidad Social dentro del "modus operandi" de la Organización.

Objetivos: Aprobación y Difusión del Código Ético. Creación del Comité de Ética de Fraternidad-Muprespa.

Buzón de Quejas y Sugerencias para empleados.



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 (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: *Fraternidad-Muprespa realizó una campaña solidaria de recogida de gafas, "Recicla tus Gafas", entre los empleados de la Mutua que fueron donadas a la Fundación María Luísa Moreno. Del mismo modo la Entidad hizo entrega de un cheque-regalo de juguetes a la Asociación Mensajeros de la Paz al objeto de ser distribuidos entre niños en situación de vulnerabilidad.*

Objetivos: Creación del Comité de Ética de Fraternidad-Muprespa.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨


• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente Política de Compras Política de RRHH Política de RSE		Aprobación y Difusión del Código Ético de F-M y Creación del Comité de Ética.



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social RSE		Aprobación y Difusión del Código Ético de F-M y creación del Comité de Ética

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

Leyenda:  Progresa 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: En el año 2007 en Fraternidad-Muprespa se creó una Comisión compuesta por representantes de la Empresa y de los Trabajadores, para hacer un diagnóstico de la situación real de la Plantilla, a fin de evitar cualquier práctica de discriminación en el empleo y la ocupación. No obstante, la Mutua siempre se ha caracterizado por la alta estabilidad en el empleo (en 2011 la plantilla solamente disminuyó un 0,81%, fruto de las jubilaciones). El 92% de los contratos son fijos y la media de antigüedad en la empresa supera los 14 años.

Objetivos: Cumplimiento de los objetivos señalados en el Plan Estratégico Corporativo de la Mutua para el año 2012. Cumplimiento Plan de Responsabilidad Social Corporativa para 2012.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Plan de Igualdad, firmado por los Representantes de la Empresa y los Trabajadores. Durante el 2011, se continuó cumpliendo con los objetivos marcados en dicho Plan, habiéndose conseguido ya el 79% de las acciones previstas para el 2011. Este Plan de Igualdad 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.

Protocolo de Acoso Laboral, firmado por los Representantes de la Empresa y los Trabajadores.

Pacto Interno, firmado por los Representantes de la Empresa y los Trabajadores dónde se recogen todas las mejoras correspondientes a este Principio.

Objetivos: Implantación de los objetivos fijados en el Plan Estratégico de Fraternidad-Muprespa para el ejercicio 2012, en materia de no discriminación.
Cumplimiento de los objetivos marcados para el ejercicio 2012 en el Plan de Igualdad y seguimiento de los ya implantados.



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 (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: En 2011 Fraternidad-Muprespa firmó el "Charter para la Diversidad en España" y el apoyo al "Empoderamiento de las Mujeres", proyecto éste último desarrollado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

Entre las acciones que Fraternidad Muprespa ha llevado a cabo durante el año 2011, hay que destacar:

- Concesión de un permiso adicional de 2 días por paternidad sobre el legalmente establecido.
- Blog de igualdad en el Portal del empleado de Fraternet.
- Campaña de comunicación sobre igualdad de Oportunidades y Conciliación.
- Inicio de un Protocolo de Selección para revisar los criterios aplicados desde la perspectiva de género.
- Ayudas para guarderías y becas para hijos de empleados.

En materia de formación, durante el 2011 se continuó con el Proyecto RELEVA como objetivo para detectar y gestionar el talento interno de la Organización y se finalizaron las evaluaciones a 144 personas, lo que supone el 66% del total de personas presentadas.

En cuanto a los procesos de selección para vacantes y puestos de nueva creación, la Mutua dispone de un apartado específico en la Intranet; de esta forma todo el personal en plantilla puede tener opción a cambiar de puesto de trabajo para mejorar sus condiciones laborales. El número de procesos gestionados fue de 136, con un total de 11.828 candidaturas, tanto externas como internas, recibidas.

Por último, Fraternidad-Muprespa se encuentra especialmente sensibilizada con el colectivo de discapacitados, que al cierre del ejercicio, se situaba en el 2,28%.

Todas estas acciones quedan ratificadas con la concesión a Fraternidad-Muprespa del X Premio por la Igualdad y Conciliación, otorgado en diciembre de 2011 por el Ayuntamiento de Alcobendas, Madrid.

Objetivos: A lo largo de 2012, se continuará con los objetivos marcados para este año por el Plan Estratégico, Plan de RSC y Plan de Igualdad, entre los que se puede destacar: Flexibilidad horaria de una hora para aquellos empleados que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad. Del mismo modo, está prevista la opción de teletrabajo para trabajadoras gestantes a partir de la semana 24 de gestación.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de



Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

Directivos frente a empleados: 8,57 %

Directivos mujeres: 2,07 %

Directivos hombres: 6,5 %

Mujeres: 56 %

Hombres: 44 %

Mayores de 45 años: 45 %

Menores de 30 años: 6 %

Empleados no nacionales: 1,67 %

Empleados con contrato fijo: 92 %

Implantación: El seguimiento se hace en Fraternidad-Muprespa a través de la implantación del Plan de Igualdad.

Objetivos: Encuestas para el seguimiento del Plan de Igualdad, para todos los empleados, de carácter voluntario y anónimo.

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 Participación de la Mutua, así como el Organigrama General, Servicios y Unidades Hospitalarias, Servicios Centrales, Organización Territorial y Provincial, se publican en el Informe Anual o Memoria de Sostenibilidad de Fraternidad-Muprespa, que a su vez se inserta en la página Web para conocimiento de todos nuestros grupos de interés, y en la Intranet de la Mutua para conocimiento de todos los Empleados.

Objetivos: Durante el próximo ejercicio, está prevista la realización de encuestas de satisfacción y seguimiento, sobre Responsabilidad Social y de Políticas 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, la Mutua cuenta con un Protocolo de actuación en relación con el Acoso Laboral, vigente desde septiembre de 2006 y actualizado en 2011, con motivo del Plan de Igualdad.

Objetivos: Divulgación y puesta en práctica del nuevo Protocolo de Actuación de Acoso Laboral.



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



Respuesta: 1



Implantación: Se inició un solo expediente, que fue resuelto como conflicto laboral y no como acoso.

Objetivos: Divulgación y puesta en marcha del nuevo Protocolo de Actuación de Acoso Laboral en cumplimiento del 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 Plan de Igualdad Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE		Aprobación y Difusión Código Ético de F-M y Creación del Comité de Ética.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Formación Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Plan de Carreras		Buzón de Quejas y Sugerencias



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet Memoria sostenibilidad Web		Encuestas de Satisfacción y Seguimiento.

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 (P7C111)

Respuesta: SI

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

Durante el año 2011, Fraternidad-Muprespa se sumó al Año Internacional de los Bosques; de este modo, se dio a conocer el mensaje del movimiento a través de diferentes iniciativas:

- Publicación de noticias en el portal Web corporativo, en Fraternet y en las pantallas de televisión de las salas de espera de nuestros centros.
- Diseño del portal web corporativo incluyendo referencias al Año Internacional de los Bosques.
- Elaboración de contenidos explicativos sobre el movimiento.
- Elaboración de salvapantallas y fondos de escritorio corporativos con imágenes de Bosques.
- Apoyo a las iniciativas a través de redes sociales.
- Diseño y difusión de las firmas corporativas de correo electrónico incluyendo el sello del movimiento.
- Organización del 2º Concurso de fotografía "Año internacional de los Bosques".

Asimismo, desde Fraternidad-Muprespa se han llevado a cabo otras acciones orientadas a la gestión medioambiental:

- FraterTube: canal de comunicación corporativa que incluye vídeos sobre las temáticas de medio ambiente y seguridad.
- Cartelería virtual en salas de espera.
- Blog medioambiental: Blog dónde se intercambian opiniones, noticias, sugerencias, recomendaciones, etc. sobre distintos temas relacionados con calidad y medioambiente, presente en el portal del empleado.
- Procedimiento telemático de digitalización del archivo clínico de Fraternidad-Muprespa.
- Procedimiento controlado y certificado para el reciclaje del material informático.
- Procedimiento SIGRE para el reciclaje de medicamentos.
- Concienciación medioambiental para la gestión de los residuos urbanos.
- Consejos medioambientales para la gestión de los residuos ambientales con origen en la gestión sanitaria.

Objetivos: Está previsto realizar encuestas de calidad y medio ambiente y establecer sistemas de medición.

- Concurso fotográfico sobre energía sostenible.

- Identificar y evaluar los principales impactos ambientales de la Organización.
- Establecer objetivos de mejora para reducir los impactos ambientales de toda la Organización.
- Elaborar un registro de legislación ambiental.
- Control del consumo de agua, energía y de la producción de residuos.

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 2011, se han realizado una serie de acciones dirigidas a cumplir con la gestión ambiental. Se continúa con el plan de ahorro energético y para ello, se han tomado medidas tales como apagar los luminosos de algunos edificios, ejercer mayor control sobre las luces no necesarias, ajustar la temperatura reduciéndola en un grado centígrado, (en concordancia con RD 1826/2009 que modifica el RITE).

Otras medidas importantes con el fin de reducir consumo son: el control de la temperatura a través de un control automatizado y programado del encendido y de mayor rendimiento y menor consumo (Inverter) con refrigerantes ecológicos.

Además, en Fraternidad-Muprespa se dispone de herramientas informáticas para la gestión de la calidad y el medioambiente:

- Procedimiento Hisclícén (para evitar la duplicidad de pruebas de diagnóstico por imagen: RX, TAC o RMA), eliminando 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 "Documenta" (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).

Objetivos: Seguir reduciendo los impactos negativos para el medioambiente de todos aquellos indicadores establecidos por GRI.

Cuantificar los costes económicos que puedan representar para la Mutua las acciones encaminadas a la moderación medioambiental (tecnologías no agresivas, cambios de luminaria, cambios de cisternas, etc.)

Adhesión al Año Internacional de la Energía Sostenible para todos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)


Respuesta: 0 %


Implantación: Al cierre del ejercicio no disponemos de estos datos. No obstante se realizan campañas de informativas y de sensibilización en la intranet sobre temas medio ambientales, a través del blog de calidad y medio ambiente y de la página web de la Mutua.



Objetivos: Formación específica para el personal que desempeñe un rol destacado en la Organización, en lo que a calidad y medio ambiente se refiere.


Formación genérica para el resto del personal (cursos on line, etc.)

• 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)		Encuestas de calidad y establecer sistemas de medición.
	Formación en el respeto del medio ambiente		
	Sensibilización en materia medioambiental		

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

Leyenda:  Progreso 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 2011, se continuó auditando, en las Delegaciones de la Mutua, aspectos medioambientales (consumo de recursos), merced a una ampliación del check list o lista de comprobación. A través del Plan de Calidad y Medio Ambiente, publicado en junio de 2011, se han ido marcando las pautas para respetar y proteger el medio ambiente, unas pautas que se basan en la Norma UNE-EN-ISO 14001-2004 y en el Reglamento (CE) Nº 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo del 25 de noviembre de 2009. Junto a esto, hay que señalar que, en el primer semestre de 2011, se consiguió la certificación mediambiental EMAS en el edificio Sienna.

Objetivos: Ampliación paulatina del certificado de gestión medio ambiental al resto de Centros de Gestión de la Mutua.



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: ▪ *Plan de Calidad y Medio Ambiente: Guía para afrontar el reto de cambiar la cultura de la Organización hacia una empresa comprometida con la calidad y el medio ambiente.*
Durante el año 2011 se elaboró y publicó el Plan de Calidad y Medioambiente, en el que se fijan 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.

Objetivos: Plan formativo medio ambiental, dirigido a técnicos, responsables en medioambiente. Plan de Formación dirigido al resto de los empleados.

Elaboración del protocolo medioambiental para la construcción de nuevos Centros, con el objeto de minimizar el impacto medioambiental en las obras de nueva construcción o reformas.



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 2011, ha realizado auditorías ambientales en distintos centros de trabajo y ha obtenido la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, de acuerdo a la UNE ISO/IEC 27001, y del Sistema de Gestión Ambiental, de acuerdo con las normas UNE ISO 14001 y EMAS III.*

Además, durante 2011, se procedió a la renovación de los certificados ya existentes con AENOR:

ISO 9001:2008 (Calidad)

ISO 14001: 2004 (Gestión ambiental)

ISO 27001 (Seguridad)

A lo largo de este ejercicio, se realizó la primera auditoria de revisión del SGSI, por parte de AENOR, con un resultado muy favorable, pues la auditoría se saldó con una sola "no conformidad" de carácter menor.

De forma complementaria se realizaron las siguientes actividades medioambientales divulgativas:

- MEDIOAMBIENTE-SOSTENIBILIDAD EN FRATERNET: Sección dedicada a esta materia en la Intranet de la Mutua, en la que periódicamente se introducen nuevas noticias y consejos.

- RESIDUOS SANITARIOS: Consejos medio ambientales para la gestión de residuos ambientales.

- ENERGÍA Y AGUA: Consejos medio ambientales para un consumo responsable de energía y agua.

-SOSTENIBILIDAD GREEN IT: iniciativas para asegurar que todo lo que se realice con elementos informáticos y con la informática como soporte, sea respetuoso con el medio ambiente.

Por último, con el fin de recoger todas las sugerencias, ideas e iniciativas del personal de la Mutua, se han habilitado los BUZONES DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Objetivos: Como objetivo operativo del Plan Estratégico:

- Establecer objetivos de mejora para reducir los impactos ambientales de nuestra actividad.
- Promover un consumo responsable de energía y agua, así como mejorar la gestión de los residuos sanitarios y urbanos son otros de los objetivos que la Mutua prevé en materia de medio ambiente.

- Obtención de Certificado de Sistema de Gestión norma ISO 14001 en todos los Centros de Fraternidad-Muprespa, de forma progresiva.

- Homologar productos de compra según criterios ambientales y sociales establecidos.

- Extender el compromiso a proveedores y empresas subcontratadas.

- Elaboración de un Protocolo medioambiental para la construcción de nuevos centros, con el objeto de minimizar el impacto medioambiental de nuestra actividad .

- Elaboración de un Protocolo para la construcción del Hospital Central.

- Adhesión al Año internacional de la Energía Sostenible.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo de 2011 se han recopilado los valores de desempeño aportados por 126 centros de trabajo para informar a la Sociedad sobre el desempeño medioambiental según la Global Reporting Initiative (GRI):

EN1 Papel comprado no reciclado: 51.015 Kg.

EN3 Consumo directo de energía, desglosado por fuentes primarias:

- Eléctrico: 10.246.532 Kwh y 2.766.564 Kg CO2 eq.

- Gas: 191.074 m3 y 383.886 Kg Co2 eq.

- Gas-Oil: 163.827 l y 499.672,35 Kg Co2 eq.

EN8 Captación total de agua por fuentes: 36.216 m3.

EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero en peso: 3.650.122 Kg CO2 eq.

EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento: Papel reciclado 15.205 kg.

Objetivos: Elaboración de la política de sostenibilidad para cada grupo de interés.

Realizar comparativas con los indicadores de la Global Reporting Initiative (GRI).

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: Para el periodo 2012-2013 se establecerá un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, para averiguar el grado de compromiso medioambiental que tienen en sus empresas.



Establecer y unificar cláusulas administrativas, para valorar el grado de responsabilidad social de nuestros proveedores en materia medioambiental.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente		Plan de Certificaciones y Planes de Formación.
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad		
	Política de Reciclaje		
	Política de Reducción de Consumo		
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)		
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social		Plan de Certificaciones y Procolos para construcción nuevos edificios y Hospital
	RSE		

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Comité de Medioambiente		Política de Sostenibilidad para cada grupo de interés.
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		
	Responsable de Medioambiente		

Leyenda:  Progresada 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, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Desde 2010 Fraternidad-Muprespa viene desarrollando políticas de sostenibilidad TIC o Green IT. A lo largo del ejercicio 2011 se ha continuado avanzando, cumpliendo de este modo, con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico, desarrollando iniciativas que aseguran que todo lo relacionado con elementos informáticos y con la informática como soporte, sea respetuoso con el medio ambiente.

Objetivos: Fraternidad-Muprespa se adherirá en 2012 al Año internacional de la Energía Sostenible para todos. Esto ofrecerá una valiosa oportunidad para profundizar en la toma de conciencia sobre la importancia de incrementar el acceso sostenible a la energía, la eficiencia energética y la energía renovable en el ámbito local, nacional, regional e internacional.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de 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: 225

Implantación: 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". Además, en 2011 se lanzó, por primera vez, un blog de calidad, que pretende recoger todos aquellos aspectos relacionados con medio ambiente, calidad y sostenibilidad.

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 al medio ambiente.

Objetivos: Continuar con el estudio de los indicadores medioambientales basados en las actividades de nuestros centros de trabajo bajo el enfoque de los parámetros del GRI.


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: En la actualidad Fraternidad-Muprespa no dispone de esos datos, aunque ha realizado múltiples acciones encaminadas al desarrollo y divulgación de las tecnologías no agresivas con el medio ambiente.


Objetivos: Establecer los mecanismos para conocer la inversión financiera en el desarrollo y divulgación de las tecnologías no agresivas con el medioambiente.

• 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 RSE		Adhesión al Año Internacional de la Energía Sostenible para todos.

 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 cuáles son sus riesgos e impactos (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.

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 Empleo y Seguridad Social, precisándose su aprobación al anteproyecto de presupuestos de la mutua para su posterior incorporación a los Presupuestos Generales del Estado.

Además, 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.

Así mismo con la Resolución de 1 de julio de 2011, de la Intervención General de la Administración del Estado, los estados financieros de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se han adaptado al Plan General de Contabilidad Pública.

Igualmente, los proveedores de las Mutuas están sujetos al Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Objetivos: Política de Compras.

Aprobación y Difusión Código Ético de Fraternidad-Muprespa.

Realización de estudio, por parte de una empresa externa sobre los posibles riesgos penales para establecer las normas que eviten la desviación de este principio.



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: En el 2011, *Fraternidad-Muprespa* elaboró el nuevo Código de Conducta para la Realización de Inversiones Temporales, que sustituye al anterior de julio de 2004.

Objetivos: Aprobación por parte de la Junta General Ordinaria en 2012 del nuevo Código de Conducta para la Realización de Inversiones Temporales.

Aprobación y Difusión del Código Ético de *Fraternidad-Muprespa*, cuyo borrador se ha elaborado a lo largo del Ejercicio 2011. Creación del Comité de Ética, basado en la integridad y la transparencia.

Elaboración del Código de Conducta para Empleados y establecimiento de las normas para evitar riesgos penales.

¿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 el resto de las Mutuas que componen el Sector, dispone de un Código de Buenas Prácticas firmado con el Ministerio de Trabajo, en el que queda totalmente prohibido realizar cualquier tipo de prácticas irregulares.

En el borrador del Código Ético de la Entidad, y cuya aprobación y difusión está prevista en el ejercicio 2012, se han incluido determinadas cláusulas dirigidas a regular las políticas relativas a este Principio, y para los distintos grupos de interés.

Objetivos: Aprobación y Difusión del Código Ético de *Fraternidad-Muprespa*.

Elaboración Código Conducta para Empleados.

Protocolo para Proveedores.



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 (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: *Fraternidad-Muprespa* es sometida a diversas 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.

Así mismo, desde La Dirección General de la Entidad se presenta cada año, ante la Junta Directiva, un informe anual



acerca del grado de cumplimiento del Código de Conducta para Inversiones Financieras Temporales, para que lo conozcan todos sus componentes y ésta, a su vez, elabore su informe anual que se presentará a la Junta General para conocimiento de todos los empresarios asociados. En el informe anual de la Mutua se recoge información del grado de cumplimiento del código de conducta.

Objetivos: En el próximo ejercicio, Fraternidad-Muprespa tiene previsto, la aprobación y difusión del Código Ético, cuyo borrador se ha elaborado en el 2011. Así como la preparación de un protocolo para nuestros proveedores y 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 conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: La Intervención General de la Seguridad Social en Junio de 2012 terminó de realizar la auditoría correspondiente al Ejercicio 2011, con la aprobación de las cuentas de gestión y balances de situación, para su posterior aprobación en la Junta General de la Entidad, que se celebra en Julio de 2012.

El Código de Conducta para Inversiones Financieras, 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 (www.fraternidad.com), y en la Intranet de Fraternidad-Muprespa.

Ninguna de las operaciones realizadas durante el ejercicio 2011 se ha separado del Código de Conducta para Inversiones Temporales aprobado por la Junta General Ordinaria.

Objetivos: - Aprobación y Difusión del nuevo Código de Conducta para la realización de Inversiones Temporales.
- Aprobación y difusión del Código Ético.
- Elaboración de Política de Compras.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

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, y dada nuestra naturaleza jurídica, se ha de actuar con total transparencia y con las correspondientes limitaciones presupuestarias.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C611)

Respuesta: SI



Implantación: El Departamento de Auditoría Interna de la Mutua 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).

Entre las funciones del departamento están: 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.

Además, la Mutua cuenta con el Departamento de Intervención, que controla todos los ingresos y gastos de cada uno de los Centros de Trabajo. También, se realiza un seguimiento presupuestario diario para el control del gasto de los principales grupos de interés.

Igualmente contamos con la política de calidad, configurada para todos los procedimientos de gestión de la Entidad, la centralización de compras, la gestión de medicamentos y productos sanitarios, etc.

En el año 2011, se elaboró y aprobó El Plan de Responsabilidad Social Corporativa con el que Fraternidad-Muprespa establece los valores que deberán regir en las decisiones y actuaciones de la Mutua en relación con todos los grupos de interés.



Objetivos: Elaboración del Protocolo para Proveedores.


Para los empleados: Buzón de Quejas y Sugerencias.



Una vez aprobado y difundido el Código Ético, se establecerá un canal de comunicación, de carácter confidencial, a través del cual los empleados puedan informar de prácticas cuestionables o de cualquier incumplimiento del Código Ético.



Con el fin de conocer más de cerca las inquietudes de nuestros colaboradores, está prevista la creación de un buzón de quejas y sugerencias.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas				
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos	
Clientes	Código de Conducta		Aprobación y Difusión del Código Ético de Fraternidad-Muprespa	
	Normas éticas y valores corporativos			
	Política de RSE			
Empleados	Política de RSE			Aprobación y Difusión Código Ético de Fraternidad-Muprespa
	Normas éticas y valores corporativos			Protocolo para Proveedores, Creación Comité de Ética
Proveedores	Política de Compras			
	Política de RSE			

 Acciones				
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos	
Clientes	Difusión de la política		Aprobación y Difusión del Código Ético de Fraternidad-Muprespa.	
	Otros			
Empleados	No tenemos acción concreta			Buzón de Quejas y Sugerencias para los empleados de la Mutua
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)			Protocolo para Proveedores
Proveedores	Otros			

 Seguimiento				
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos	
Clientes	Buzón de sugerencias		Aprobación y Difusión Código Ético. Creación Comité de Ética.	
	Otros			
Empleados	Auditorías			Buzón de Quejas y Sugerencias
	Otros			
Proveedores	Otros			Protocolo para Proveedores

Legenda:  Progresa adecuadamente  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
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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
13		2.9
14	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
15	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
16		3.8
17		3.10
18		3.11
19	¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?	
20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes 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 de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? 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, describala	
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. Describalos	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C211	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	
P2C312	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	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 de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C313	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C1I1	Principio 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 antidiscriminación 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 el 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 el 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	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
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		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P9C111	¿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	
P9C211	Número de estudios, de 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	
P9C212	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		
P10C311	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 cuáles son sus riesgos e impactos	
P10C212	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C511	¿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?	
P10C111	¿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
P10C211	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	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