

Mutua Balear

efr



MUTUA BALEAR

PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

AGOSTO 2014
www.mutuabalear.es

HACIA UN NUEVO ENFOQUE

Ya han transcurrido dos años desde que Mutua Balear optó por adherirse a los principios del Pacto Mundial. Aunque todavía podemos considerarnos “novatos” en esta andadura, la buena respuesta obtenida por parte de todos los trabajadores de la organización y la interconexión con otros proyectos iniciados en los últimos años nos ha permitido un avance muy rápido en la mejora de nuestro compromiso social. Y todavía podría haber sido mayor si el entorno económico hubiese sido más favorable, ya que al tener que priorizar nuestras actuaciones sobre presupuestos cada vez más ajustados no hemos podido abarcar todos los proyectos que habríamos deseado.



En el año 2008 se creó la estructura organizacional necesaria para hacer frente al difícil entorno que ya se empezaba a prever, con reducción importante de nuestra cifra de negocio, derivada de la disminución de la afiliación, y fuertes restricciones presupuestarias. Con esta estructura hemos sido capaces de cambiar y adaptarnos a la nueva situación, apostando por el desarrollo tecnológico, por políticas de ahorros de costes y optimización de recursos, lo que nos ha permitido liberar recursos para la mejora de nuestras instalaciones y equipos, así como a la apertura de nuevos servicios, mejorando en definitiva la calidad de la cobertura prestada a nuestros mutualistas y por tanto asegurando nuestra sostenibilidad futura.

En este informe se analizan los resultados de este último año, en el que se han llevado a cabo múltiples acciones relacionadas con la protección del medioambiente, con la mejora de la protección de los trabajadores, la igualdad y la lucha contra la discriminación y contra de la corrupción. Cabe destacar por ejemplo la importante reducción en la generación de residuos sanitarios y en la reducción del consumo de recursos naturales; la suscripción de un convenio de

colaboración con UNICEF y sobretodo la obtención de la certificación EFR que otorga MasFamilia a las empresas que destacan en sus actuaciones relacionadas con respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral, al apoyo en la igualdad de oportunidades y a la inclusión de los más desfavorecidos.

Pero a fecha de hoy, si queremos seguir siendo competitivos, debemos dar un paso más y perseguir la excelencia y demostrar el compromiso social en nuestras actuaciones, con el objetivo primordial de prestar un servicio integral, diferencial y de la máxima calidad a nuestros clientes, tanto internos como externos. Una cultura organizacional de atención, servicio y respeto es un factor indiscutible de productividad, diferenciación, calidad, lealtad y preferencia. Todo ello nos motiva un año más a renovar nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial.

Wàlfrid Ivern
Director Gerente Mutua Balear

Perfil de la entidad: Mutua Balear, M.A.T.E.P.S.S., 183

Dirección: C/ Bisbe Campins, 4

Dirección web: www.mutuabaleaer.es

Alto cargo: Walfrid Ivern, Director Gerente

Fecha de adhesión: 29/05/2012

Número de empleados: 445 (70% mujeres, 30% hombres)

Sector: Servicios financieros, banca y seguros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Salud, Sector Público

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés: Administraciones Públicas, colaboradores

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Diagnóstico elaborado por la dirección

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: España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Según proceso interno.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Intranet

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Certificado AENOR al sistema de gestión de la conciliación e igualdad, según norma EFR 1000

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

Fecha de la memoria anterior más reciente: 29/05/2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

INDICE

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN.....	5
EL SECTOR DE LAS MUTUAS	5
NUESTRA HISTORIA	5
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	6
NUESTRA ORGANIZACIÓN	7
NUESTRA CLÍNICA.....	8
EL COMPROMISO POR LA CALIDAD, LA SEGURIDAD Y SALUD Y EL MEDIOAMBIENTE	8
COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	10
NUESTRAS PUBLICACIONES	11
DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.....	15
PRINCIPIO 1.....	15
PRINCIPIO 2.....	19
PRINCIPIO 3.....	22
PRINCIPIO 4.....	25
PRINCIPIO 5.....	28
PRINCIPIO 6.....	30
PRINCIPIO 7.....	35
PRINCIPIO 8.....	37
PRINCIPIO 9.....	41
PRINCIPIO 10	43

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 183. SEGÚN REGISTRO OFICIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO. C.I.F. G 07046196

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN

El sector de las Mutuas

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales son asociaciones empresariales sin ánimo de lucro constituidas con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Seguridad Social, en concreto en la gestión de las Contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (A. T. y E. P.) y en la gestión de la prestación económica de Incapacidad temporal (I.T.) derivada de Contingencias Comunes.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales suponen un pilar básico en el sistema sanitario nacional, pues desarrollan una asistencia específica y especializada, con altos elementos de valor añadido, especialmente en temas relacionados con la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Además, desde el año 2004 a las Mutuas se le reconoció la competencia para cubrir las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional de los trabajadores autónomos.

Las distintas Mutuas ponen sus servicios a disposición de todas las empresas y trabajadores autónomos, sin incurrir en coste alguno para los mismos. El empresario (y el autónomo en su caso) puede elegir libremente asociarse a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que mejor se adapte a sus necesidades y a las de los trabajadores de su plantilla.

Dado su carácter de colaboración directa con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y para garantizar su correcto funcionamiento, todas las Mutuas:

- Se rigen por las diferentes resoluciones y decretos que periódicamente emite el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Se coordinan con el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la administración y gestión de las prestaciones económicas.
- Se coordinan con el Servicio Público de Salud para la gestión de la incapacidad temporal derivada de las contingencias comunes.

Se someten como mínimo a una auditoria anual de cuentas llevada a cabo por parte de la Intervención General de la Seguridad Social. Los resultados son públicos y se pueden consultar en la web.

Nuestra historia

Mutua Balear es una de las instituciones emblemáticas de las Islas. En 1922 comienza su andadura de la mano de un grupo de empresarios que crearon la Mutualidad de Accidentes de Mallorca. Años más tarde, en 1936, como consecuencia de su crecimiento y de ampliar su presencia al resto de Islas, adquiere la nueva denominación de Mutua Balear de Previsión y Asistencia Social.

En pocos años consigue un notable crecimiento, si bien en 1945 sus mutualistas acuerdan el traspaso de la mayor parte de su actividad a la sociedad de seguros de nueva creación, Mare

Nostrum, por el mejor marco regulatorio que ofrecía. A pesar de aquel traspaso, Mutua Balear continúa subsistiendo hasta 1966, en que se transforma en la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo nº 183, de acuerdo con la nueva legislación de la Seguridad Social. Posteriormente, y a raíz de la entrada en vigor del RD 1993/1995 pasó a denominarse MUTUA BALEAR DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL nº 183.

Alcanza pronto el liderazgo en las Islas Baleares, procediendo a la integración de otras Mutuas, la de Patronos Agrícolas de Mallorca, la Lluçmajorera y la Felanigense. Gracias a estas incorporaciones, y al esfuerzo durante años de sus trabajadores y de los empresarios que dirigen su rumbo, hoy Mutua Balear supera el cincuenta por ciento de la cuota de mercado de la población trabajadora protegida.

El proceso de expansión de las empresas de Baleares hacia las Islas Canarias, provocó la iniciación de actividad en aquellas islas y, posteriormente, la integración final de la Mutua Guanarteme. A partir de este momento, Mutua Balear consolida una presencia muy activa en las Islas Baleares y Canarias.

Mutua Balear Hoy

Aunque extendida por todo el territorio nacional, Mutua Balear dispone de fuerte implantación en las Islas Baleares, donde cuenta con una importante infraestructura propia y una cuota de mercado superior al 50%; así como una presencia significativa en Canarias. Con más de 25.000 empresas asociadas y más de 200.000 trabajadores protegidos, Mutua Balear se caracteriza por su consistencia, solvencia, eficacia y excelencia profesional.

En los últimos años se ha implantado en Madrid, Málaga y Cádiz, coadyuvando a la expansión territorial de importantes grupos de empresas Baleares. Por ello, actualmente se ha convertido en una de las instituciones emblemáticas de las Islas y uno de los referentes del sector.

La filosofía de Mutua Balear es y ha sido siempre la del COMPROMISO DE CALIDAD. Todo ello basado en un respeto escrupuloso a los derechos de las personas y en la concienciación del compromiso social adoptado.

Mutua Balear es actualmente la única Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales con sede social en Baleares; así como la única que cuenta con una clínica propia en esta comunidad autónoma.

Misión, Visión y Valores

Nuestra Misión

Mutua Balear, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 183, es una asociación de empresarios sin ánimo de lucro, que colabora con la Seguridad Social en la gestión del accidente de trabajo y la enfermedad profesional de sus trabajadores protegidos. Promueve entre ellos la prevención de riesgos laborales y presta una asistencia sanitaria de calidad

y hace efectivo el pago de las prestaciones económicas legalmente establecidas. Asimismo, gestionamos el pago de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencia común y todas aquellas otras prestaciones que recaigan bajo nuestra responsabilidad en el marco de colaboración con la Seguridad Social.

Para todo ello, Mutua Balear aplica un modelo de gestión basado en la Calidad Total, que asegura la eficiencia en la administración de recursos, la calidad en la prestación de servicios, orientada a la satisfacción de nuestros clientes (empresas asociadas, trabajadores protegidos y autónomos adheridos), del personal de la organización y de la sociedad en general.

Visión

Ser un referente en el sector de las mutuas; por nuestra eficiencia y solvencia económica derivada de nuestro modelo de gestión empresarial; por la prestación de un servicio de calidad; por la búsqueda continua de la innovación y las mejoras tecnológicas; por la profesionalidad y compromiso del personal de la organización; por desarrollar una actuación socialmente responsable.

Ser Mutua de referencia en los territorios de mayor implantación por el volumen de población protegida; por una mayor proximidad y conocimiento de las necesidades de nuestras empresas y trabajadores, ser capaces de dar soluciones integrales a sus problemas allí donde las necesiten.

Valores

- **Orientación de servicio, cercanía:** Somos una mutua próxima, cercana a nuestros clientes. Orientamos todas nuestras actividades hacia su satisfacción, cumpliendo sus expectativas al asumir nuestra responsabilidad en las obligaciones y compromisos contraídos.
- **Compromiso con la Organización:** Promovemos activamente la profesionalidad y mejora continua de nuestra Organización en un entorno de trabajo integrado por personas comprometidas con nuestra visión, que participan decididamente de la colaboración y coordinación del equipo humano de la empresa.
- **Innovación, creatividad:** Promovemos la mejora de la Entidad mediante la consideración continua de nuevos retos e ideas que nos ayuden a afrontar anticipadamente las necesidades de nuestros clientes. Asumimos los cambios precisos apostando irrenunciablemente por las soluciones creativas y las propuestas de valor.
- **Transparencia, tolerancia, lealtad:** Tenemos vocación de informar y formar, pero también de escuchar y aprender de las opiniones internas o externas de los demás. Reconocemos el valor y la riqueza que aporta el contraste de ideas desde una perspectiva ética y responsable que intentamos transmitir a la Organización, a los clientes y a la sociedad en general.

Nuestra organización

A nivel nacional, tras los últimos acuerdos de colaboración sanitaria con el sector, ya hemos superado los 450 centros asistenciales concertados. De éstos, en Baleares contamos con un total de 26, de los cuales 7 son centros asistenciales propios y 19 concertados. Entre los centros propios en

Baleares contamos con la Clínica Mutua Balear, un centro hospitalario dotado de los mejores servicios y enfocado a la traumatología laboral. La Clínica ha sido recientemente reformada, y se ha convertido en un hospital de referencia en la Isla de Mallorca en patología traumática, contando con una plantilla altamente especializada y la más moderna tecnología.

La plantilla está formada por 445 trabajadores, de los que cerca del 60% son profesionales médicos y sanitarios, un 13% es personal técnico de prestaciones y prevención, y un 27% la compone personal administrativo y de gestión.

Nuestra clínica

Mutua Balear cuenta con una clínica moderna ubicada en el centro de palma. Sus instalaciones, recientemente reformadas y modernizadas cuentan con una infraestructura quirúrgica de última generación, zonas de traumatología y rehabilitación, tres plantas de hospitalización y consultas. Todo ello a disposición de nuestros mutualistas y avalado por un equipo humano altamente cualificado.

La Clínica de Mutua Balear cuenta con una superficie de 7.200 m² distribuidos en nueve plantas. Entre muchos otros servicios destacamos:



- Urgencias 24 horas. Servicio de ambulancias permanente.
- Hospital ambulatorio de día
- Hospitalización (40 camas)
- Unidad del dolor
- Servicio de traumatología
- Servicio de rehabilitación y readaptación al puesto de trabajo
- Servicio de cirugía
- Servicio de neurofisiología
- Asistencia social

El compromiso por la Calidad, la Seguridad y Salud y el Medioambiente

Mutua Balear está trabajando en el desarrollo de Sistemas de Gestión para la mejora continua, preparándose para afrontar nuevos retos y servicios con la máxima calidad. Queremos que la calidad se convierta en uno de los fundamentos principales de todas las actividades que se desarrollan en Mutua Balear.

El principal objetivo de todo este proceso es INCREMENTAR LA EFECTIVIDAD Y LA EFICIENCIA, todo ello con el fin de MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO, y por lo tanto incrementar la satisfacción y cubrir las expectativas y necesidades de nuestros mutualistas.

Para que los resultados sean los esperados es imprescindible la colaboración, participación y entendimiento de todos los trabajadores que forman la plantilla de la empresa. No hay que perder de vista que la implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma UNE-EN-ISO

9001 proporciona un marco que permite y facilita desarrollar la actividad de forma estandarizada e implementa una filosofía de mejora continua.

Para que todo esto sea posible, el Comité de Dirección está impulsando e impulsará acciones encaminadas a conseguirlo, entre las que destacan:

- Fomentar la profesionalidad, cualificación y satisfacción del personal así como su participación en la mejora continua.
- Considerar la satisfacción de nuestros asegurados como el objetivo fundamental de todas las actividades.
- Dotar de recursos necesarios a la entidad para llevar a cabo nuestra actividad en condiciones de eficiencia y competitividad óptimas.
- Crear una cultura positiva en materia de seguridad y salud, dirigida a la prevención de los daños y el deterioro de la salud.
- Mejorar la comunicación, tanto interna como externa, persiguiendo la implicación de todo el personal en el sistema integrado de gestión.

Este importante proyecto no sería posible sin la clara vocación de servicio que debemos tener todos los trabajadores de Mutua Balear, una actitud enfocada para y por la voluntad de conseguir la satisfacción de nuestros clientes (empresarios mutualistas, trabajadores, profesionales autónomos y colaboradores).

En definitiva, la relación con todos ellos debe ir más allá de la simple prestación de servicios. El Sistema de Gestión de Calidad se integrará con otros sistemas de gestión y proyectos que están implantados y que son los siguientes:

Seguridad y Salud en el Trabajo

La dirección de Mutua Balear es consciente de la importancia de alcanzar un alto grado de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, más allá del mero cumplimiento de la legislación. En Mutua Balear queremos crear, implantar y fomentar la cultura preventiva entre nuestros trabajadores, porque una buena salud laboral mejora la calidad de vida en general. Para ello, hemos implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo conforme al estándar OHSAS 18001:2007 en todos los centros propios.

El compromiso con el medioambiente

Cabe destacar el compromiso de Mutua Balear con el medio ambiente. En este sentido llevamos trabajando durante años en la gestión de los residuos sanitarios y otros residuos que gestionan según lo establecido en los planes de Gestión de Residuos de la Clínica y Delegaciones. Estos esfuerzos han sido la base para la certificación, según la norma ISO 14001 de gestión medioambiental, de todos nuestros centros.

Compromiso por la igualdad y la conciliación laboral y familiar

Mutua Balear ha obtenido la certificación EFR Empresa de conciliación laboral y familiar. Se



Se convierte así en la primera gran empresa de Baleares en obtenerlo y la tercera en el total de las Islas Baleares.

El certificado, otorgado por la Fundación Masfamilia, reconoce que la entidad está comprometida con la igualdad de oportunidades y con la conciliación entre vida laboral y familiar de sus empleados.

Para obtener esta certificación, Mutua Balear se ha sometido a una rigurosa y exhaustiva auditoría por una entidad acreditada. En ella se estudiaron y analizaron las medidas implantadas por la entidad en el campo de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el conocimiento y percepción que tienen sus empleados sobre ellas.



Mutua Balear tiene establecidas numerosas medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y la igualdad de oportunidades. Dichas medidas se encuentran en: la Guía de Compensación, Beneficios Sociales, Conciliación e Igualdad; el Protocolo antimobbing (para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo); la Guía para la prevención de agresiones... todas ellas encaminadas a la mejora continua y el bienestar de sus empleados, con medidas que van más allá de lo exigido por la Ley.

Igualmente Mutua Balear ha puesto en marcha el II Plan de Igualdad con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades entre sexos y promover medidas de conciliación que contribuyan a fomentar el bienestar de los trabajadores y sus familias

La implantación se ha centrado en los siguientes aspectos

- Compromiso de la organización, plasmado a través de la política y futuro código de conducta.
- Diagnóstico de conciliación e igualdad, que incluye el análisis y segmentación de la plantilla, encuestas y entrevistas realizadas, grado de cumplimiento de la legislación, necesidades y expectativas del personal y la dirección, grado de percepción y utilización de las políticas efr, y elementos y soportes que permitan la continuidad del proyecto.
- Políticas implantadas de acuerdo a los 7 elementos establecidos en la norma EFR, plan de despliegue de cada una de ellas y guía de beneficios sociales.
- Planes, programas y objetivos de mejora: comprende el programa de gestión de objetivos efr, y los planes que harán de motor para la mejora continua, entre los que se encuentra el II Plan de Igualdad Hera.
- Definición de procesos: se han definido 7 procesos que están integrados en el sistema de gestión de la calidad.
- Protocolo antimobbing, o protocolo de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Conjunto de Indicadores, que permiten realizar un seguimiento continuo del estado de aplicación de las políticas y medidas efr.
- Realización de auditorías internas.
- Autoevaluación periódica, en la que se comprueba que se han tenido en cuenta los elementos efr: registros de seguimiento y medición, informe de auditoría, diagnóstico, encuestas, modificaciones de la actividad de la organización que puedan afectar al Modelo efr, registros de cumplimiento de objetivos efr y de comunicaciones externas relevantes.

Nuestras publicaciones

Letras azules

Revista electrónica de Mutua Balear.

Un recorrido por las noticias, legislación, novedades y notas de interés del sector. Una publicación “on line”, fácil de consultar, con información adicional, links, accesos, videos y con la máxima interactividad.



Boletín Jurídico

Publicación electrónica semanal que incluye el resumen de las novedades legislativas publicadas en los diarios oficiales. Se envía a nuestros colaboradores y empresas mutualistas.

Boletín de Infomutua

Este boletín electrónico tiene el objetivo de informar a nuestros colaboradores y empresas mutualistas sobre las novedades introducidas en la plataforma de comunicación Infomutua.



Infomutua es nuestra exclusiva herramienta de gestión. Un mundo de servicios pensado para nuestros mutualistas. Herramientas de simulación, gestiones, partes, estadísticas, documentación útil...

Manuales

- [Guía para la elaboración de Planes de Movilidad Vial \(new\)](#)
- [Seguridad Vial: Peatones y ciclistas \(new\)](#)
- [Manual de buenas prácticas en las tareas de limpieza \(new\)](#)
- [Buenas prácticas para la exposición al ruido \(new\)](#)
- [Manual de Buenas Prácticas en Hostelería](#)
- [Las nuevas etiquetas de los productos químicos](#)
- [Manual de movilización de enfermos](#)
- [Manual de Seguridad contra incendios y el plan de emergencia](#)
- [Manual de seguridad vial](#)
- [Ruido y salud laboral](#)
- [Manual de primeros auxilios](#)
- [Guía Práctica para el manejo de cargas en operarios de rampa](#)
- [Manual para la prevención de riesgos en oficinas y despachos](#)
- [Seguridad en los hoteles](#)
- [Sistema de incentivos. Campaña 2014.](#)



Folletos

- [Guía de prevención para empresarios y empresarias](#)
- [Manejo correcto de las cargas para proteger la espalda](#)
- [Oferta de servicios](#)

Posters

- [Camareras de piso](#)
- [Contra incendios](#)
- [Trabajos jardinería](#)
- [Trabajos eléctricos](#)
- [Pantallas de visualización de datos](#)
- [Manipulación de cargas](#)
- [Equipos aire comprimido](#)
- [EPI's](#)
- [Seguridad Vial](#)



Fichas Consejos de Prevención- Seguridad

- [Seguridad vial. Peatones y ciclistas \(nuevo\)](#)
- [Herramientas manuales \(nuevo\)](#)
- [Consejos de Prevención](#)
- [Panificadoras / Pastelerías](#)
- [Seguridad en Oficinas](#)
- [Peluquerías](#)
- [Uso de plaguicidas](#)
- [Comedor / Bar](#)
- [Herramientas de Jardín](#)
- [Orden y Limpieza](#)
- [Equipos de protección individual \(EPI'S\)](#)
- [Fenómenos meteorológicos adversos](#)
- [La espalda de los trabajadores](#)
- [Construcción](#)
- [Trabajo en hostelería \(cocinas\)](#)
- [Trabajo en Artes Gráficas](#)
- [Escaleras de mano](#)
- [Consejos básicos de seguridad vial](#)



Fichas Consejos de Prevención- Ergonomía y psicología

- [Trabajo en oficinas](#)
- [La espalda \(nuevo\)](#)
- [Calor y trabajo](#)
- [Higiene Postural](#)
- [Prevenir el estrés](#)
- [Camareras de piso](#)
- [Transporte de mercancías \(nuevo\)](#)
- [Ejercicios de relajación muscular](#)
- [Trabajos prolongados de pie](#)
- [Posturas inadecuadas en tu puesto de trabajo \(nuevo\)](#)
- [Trabajos con ordenador \(nuevo\)](#)
- [La asertividad como forma de evitar el estrés](#)

Fichas Consejos de Prevención- Vigilancia de la salud

- [Consejos para evitar Barotitis](#)
- [Sol en invierno](#)
- [Alimentación sana](#)
- [Pasos debe seguir en situación de embarazo](#)
- [La gripe](#)



Fichas Consejos de Prevención- Medioambiente

- [Buenas Prácticas Ambientales - El Papel](#)
- [Buenas prácticas ambientales - El Agua](#)



DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

PRINCIPIO 1

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Diagnóstico

El cumplimiento de la normativa vigente en el ámbito de influencia de nuestra organización garantiza el cumplimiento de los derechos fundamentales. Mutua Balear no tiene presencia en otros países.

Políticas

Como entidad colaboradora de la Seguridad Social, la actividad de la organización está sujeta a una amplia regulación, por lo que está garantizado el cumplimiento de los derechos humanos. Durante el ejercicio 2013 se ha renovado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo al estándar OHSAS 18001:2007, que garantiza la implantación de la política de prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización.

Han continuado las mejoras para garantizar la seguridad de los datos personales de todas las partes interesadas; clientes, empleados y proveedores. Se han establecido sistemas de comunicación segura y el acceso web a la información confidencial se realiza a través de medios seguros a través del uso de certificados de usuario que imposibilitan accesos no deseados a la información.

Asimismo, se han desarrollado numerosas actividades formativas, en materia de prevención de riesgos laborales.

Tanto en la web corporativa como en la intranet se puede consultar la Misión, Visión y Valores de la organización, así como el MANUAL DEL PACIENTE: Derechos y Obligaciones que se distribuye en todas las habitaciones de la Clínica y se entrega a los pacientes que estén hospitalizados y sus acompañantes.

Acciones

Durante el presente ejercicio ha continuado la difusión del plan de prevención de agresiones. Este plan se ha difundido a todos los trabajadores de la organización a través de la intranet bajo el lema “Sin agresiones todos trabajamos mejor”. Esta campaña se ha llevado a cabo mediante mensajes breves mensuales periódicos publicados en la intranet.

Asimismo se ha implantado un nuevo protocolo para la atención sanitaria de clientes que hayan sufrido violencia en su puesto de trabajo, incluyendo, para los casos que lo requieran, la atención psicológica del afectado.

Mutua Balear desarrolla sus actividades de responsabilidad social principalmente a través de la Comisión de Prestaciones Especiales, que tiene como objeto autorizar prestaciones no regladas en la normativa pero con vinculación directa con el hecho causante (el accidente de trabajo o la enfermedad profesional).

La Comisión de Prestaciones Especiales, compuesta por representantes de la patronal y sindicatos, es el único órgano de la Entidad con capacidad para estudiar y resolver cualquier petición de ayuda económica o colaboración social realizada por los trabajadores accidentados protegidos.

Estas ayudas están orientadas a la readaptación y reinserción laboral de trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como otro tipo de ayudas para la reinserción cuando los trabajadores acrediten carecer de medios económicos para hacer frente a sus necesidades. Ejemplos de este tipo de ayudas son las aportadas para vivienda, tratamientos y ayudas técnicas, ayudas económicas para hijos de fallecidos, ayuda a domicilio, etc.

En el año 2013 la Comisión de Prestaciones Especiales resolvió favorablemente un 75% del total de solicitudes tramitadas por el personal de la Mutua Balear a iniciativa de los trabajadores accidentados protegidos.

El importe medio de dicha ayuda económica en el ejercicio 2013 ascendió a 4.214 € por trabajador protegido beneficiario de dichas ayudas económicas aprobadas por la Comisión de Prestaciones Especiales.

Planificación estratégica de los aspectos de protección de derechos humanos

El Comité de Dirección, integrado por el Director Gerente y los directores de las áreas en que se agrupa la organización realiza el seguimiento de la implantación y eficacia de las acciones llevadas a cabo en materia de seguridad y salud, conciliación, igualdad y protección de datos personales, etc.. A partir de estas reuniones se elaboran planes de acción para la mejora que incluyen a los responsables de llevarlas a cabo y los plazos.

Portal Sanitario

Se ha desarrollado un Portal Sanitario abierto, accesible vía web (www.cuidamostusalud.org).

Se trata de un portal especializado en contenidos útiles e informativos de la actividad médica sanitaria de Mutua Balear. Un portal pensado para trabajadores mutualistas y también para los profesionales del sector.

Cuidamostusalud.org es más que un lema, es una actitud. Con este página se pretende mostrar al exterior nuestra actividad sanitaria.

Objetivos 2014-2015: Continuar desarrollando el Portal Sanitario, en el que se irán publicando nuevos artículos de interés sobre nuestros servicios asistenciales.

Resultados

Durante el año 2013 se han realizado nuevos estudios de satisfacción de los clientes. Se han recibido 986 cuestionarios de satisfacción de nuestros usuarios que valoran muy positivamente los servicios de Urgencias, Consultas, Hospitalización, Quirófano, Admisión, Cocina y Vigilancia de la Salud.

Las puntuaciones obtenidas han sido muy altas en todos los casos. La puntuación global de los pacientes de la Clínica ha alcanzado 9,3 puntos (sobre un máximo de 10). A través de estas encuestas se han recibido sugerencias muy valiosas que nos han permitido realizar mejoras con el objetivo de aumentar todavía más la satisfacción de nuestros pacientes y usuarios.

Durante este periodo ha finalizado la implantación del plan de prevención del acoso, con el objetivo de prevenir situaciones de acoso y garantizar un tratamiento adecuado. Este plan ha contado con la participación de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud y demuestra la firmeza de Mutua Balear para que evitar cualquier discriminación en el puesto de trabajo.

Formación e información

Los trabajadores de nuevo ingreso reciben el documento de Formación de Acogida que incluye los principios de la organización y en el que se informa sobre la prevención del acoso, la prevención de agresiones, la protección de la salud y seguridad en el trabajo, protección de datos personales, etc.... Este documento está permanentemente publicado en la intranet de la organización para que se pueda consultar en cualquier momento.

Asimismo cada año se actualizan los planes de formación en estas materias, en los que participan todos los trabajadores de nuevo ingreso en función del puesto de trabajo que ocupan, y se realizan actualizaciones de la formación del resto de la plantilla.

Resumen de la implantación del Principio nº 1 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el primer principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el R.D. 1993/1995, Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Política de seguridad y salud laboral, conciliación e igualdad.
- Normas de protección de datos personales y de uso de los servicios informáticos.
- Guía de derechos y deberes del paciente.
- Guía de compensación, beneficios sociales e igualdad.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Garantizar las medidas de seguridad y salud de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> -Adecuación puesto de trabajo - empleado. -Adecuada acogida de nuevas incorporaciones. - Plan de prevención de agresiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción. - Encuestas de evaluación de factores psicosociales. - Evaluaciones de riesgo por puesto de trabajo para personal especialmente sensible. - Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. - Reuniones periódicas de revisión por la dirección.
Promover la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> -Formar/Comunicar sobre políticas implantadas. -Implantación del sistema de gestión de la conciliación e igualdad de acuerdo a la norma EFR. -Revisión y actualización del Plan de Igualdad para el periodo 2012-2014. 	<ul style="list-style-type: none"> -Difusión del plan de igualdad a través de la intranet y la web. -Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad. -Auditorías internas y externas de conciliación e igualdad. - Autoevaluación de la gestión de la conciliación e igualdad.
Asegurar la protección de los derechos de los pacientes.	<ul style="list-style-type: none"> -Difundir y entregar la guía de derechos y deberes de los pacientes. -Entregar las normas de seguridad en el manejo de la historia clínica. 	<ul style="list-style-type: none"> -Guías entregadas por parte del Servicio de Atención al Usuario. -Instrucciones de seguridad en el manejo de la historia clínica, entregadas a todos los usuarios
Readaptación y reinserción laboral de trabajadores mutualistas.	<ul style="list-style-type: none"> -Estudiar los casos de trabajadores accidentados que requieren ayudas para la readaptación y reinserción. 	<ul style="list-style-type: none"> Actas del Comité de Prestaciones Especiales.

PRINCIPIO 2

Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Diagnóstico

Mutua Balear no tiene presencia ni actividad en otros países, por lo que el cumplimiento de la normativa vigente en nuestro país es suficiente para garantizar el respeto a los derechos humanos. Únicamente trabaja con empresas que deben cumplir la legislación española en materia de derechos humanos.

Además, las políticas implantadas y reflejadas a través de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales y los procesos de compras y cumplimiento de la Ley de Contratos del Sector Público refuerzan estas garantías.

Asimismo se han puesto en marcha mecanismos para la prevención de agresiones a los profesionales sanitarios y otros colectivos, como consecuencia de la intimidación, abuso verbal o físico cometido por un paciente, sus familiares o sus acompañantes.

Se garantiza la seguridad de los pacientes a través de los protocolos y procedimientos derivados del sistema de calidad asistencial y la actividad de control y seguimiento del comité de infecciones y política antibiótica y el Comité de seguimiento de heridas complejas.

Objetivos 2014-2015: *Incluir los requisitos para los proveedores en el futuro Código Ético de la organización. Elaborar el procedimiento para la mejora de la seguridad del paciente.*

Políticas

Actualmente Mutua Balear dispone de varios mecanismos que le permiten garantizar el respeto a los derechos humanos:

- El Procedimiento para la Coordinación de Actividades Empresariales, a través del que se solicita a los proveedores de obras, contratación de servicios y adquisición de suministros una serie de garantías como la formación de los trabajadores, la protección de su salud, etc.

- El Procedimiento de Compras. Este procedimiento recoge las obligaciones que tiene Mutua Balear por estar sujeta a la ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. Esta Ley regula la contratación del sector público con el fin de garantizar la transparencia, libertad de acceso, publicidad y transparencia de los procedimientos de contratación y no discriminación e igualdad de trato entre candidatos. Se da publicidad a las instrucciones internas de contratación a través de la web de Mutua Balear.
- Protocolo para la prevención de agresiones.
- Protocolos de seguridad del paciente y de prevención de infecciones.
- Se han incluido cláusulas administrativas relacionadas con la RSC-EFR en los pliegos de condiciones de las Licitaciones Públicas que la Mutua convoca a partir de este año.

Objetivos 2014-2015:

Actualizar las Instrucciones Internas de Contratación y darles difusión a través del perfil del contratante de la web de Mutua Balear.

Acciones

El Servicio de Prevención Propio realiza un seguimiento de las notificaciones de agresiones a los profesionales de la organización. Lleva a cabo las acciones mitigadoras y preventivas necesarias a través del protocolo para la prevención de agresiones, como actividades formativas, propuestas de medidas físicas para la prevención como la instalación de cámaras de seguridad, reubicación de mobiliario, etc.

A través de las reuniones periódicas del Comité de Prevención de Infecciones y Política Antibiótica y del Comité de Heridas se estudian las posibles acciones de mejora para garantizar la seguridad de los pacientes.

Durante el año 2013 se han aumentado las funciones y competencias del Comité de Infecciones a determinados ámbitos para mejorar el control y seguimiento de la seguridad del paciente (mediante la incorporación de nuevos profesionales y de un aumento de la frecuencia de reuniones).

Resultados

Durante el año 2013 han continuado realizándose numerosas acciones formativas y de difusión a través de la intranet relacionadas con:

- Prevención del riesgo biológico.
- Prevención de agresiones en el ámbito sanitario y otros colectivos críticos.
- Campaña de Prevención de Agresiones a través de la intranet de la organización.
- Realización de carteles y folletos explicativos que expresan nuestro rechazo hacia las actitudes violentas.

Aunque no se han realizado nuevas acciones formativas en materia de prevención de agresiones, más del 30% del personal sanitario y de otros departamentos que presentan riesgo de agresiones, ha recibido formación específica en materia de prevención de agresiones.

Objetivos 2014-2015: Para mejorar la protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, se incluirán *las medidas de protección en la guía de prevención de acoso moral, sexual y por razón de sexo*

Resumen de la implantación del Principio nº 2 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el segundo principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en la ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Política de seguridad y salud laborales.
- Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Instrucciones internas de contratación.
- Plan de prevención de Agresiones.
- Procedimientos para garantizar la seguridad de los pacientes.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Asegurar la satisfacción y seguridad del paciente.	-Procedimientos que garanticen la seguridad de los pacientes. -Incrementar los controles microbiológicos ambientales y de superficies. - Realización de encuestas de satisfacción	- Se han actualizado los procedimientos de quirófano para mejorar los procesos de limpieza y esterilización. - Se han realizado más de 240 controles microbiológicos para asegurar el cumplimiento de los procedimientos de limpieza y esterilización. - Se ha obtenido una puntuación de 9,3 en las encuestas de satisfacción.
Garantizar la libre competencia y la no discriminación e igualdad de trato en los procesos de contratación.	-Perfil del contratante -Instrucciones internas de contratación.	-Publicado en web a disposición de todas las empresas.
Crear un marco de protección de los profesionales para evitar las agresiones.	-Campaña de difusión del plan de prevención de agresiones. -Formación de trabajadores en psicología aplicada a situaciones de violencia.	-Uso de la intranet para difundir las medidas de prevención de agresiones. - Seguimiento continuo de las notificaciones por parte del Servicio de Prevención Propio. -Colocación de carteles para mitigar posibles conductas agresivas.

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Diagnóstico

Las relaciones laborales de la Mutua con sus empleados están reguladas por:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio Colectivo Sectorial de las mutuas de accidentes.
- Pactos internos, acordados por la organización y los representantes legales de los trabajadores.

La mutua apoya la libre afiliación en los procesos de elecciones sindicales y de negociación colectiva, cediendo una parte de la intranet de la organización para las comunicaciones de la representación sindical de los trabajadores. La dirección favorece el diálogo fluido con la representación de los trabajadores y facilitando la libertad de afiliación y la negociación colectiva.

No obstante, en el pasado ejercicio se llevó a cabo la reducción del 5% en las retribuciones del personal que impone el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, desde el año 2010.

Políticas

Mutua Balear dispone de diferentes procedimientos y canales que garantizan el cumplimiento de las políticas de información, consulta, participación y negociación con los empleados sobre los cambios en la organización. Todos los empleados disponen de acceso al "PORTAL DEL EMPLEADO", donde pueden consultar toda la información relativa a cambios o ajustes en la estructura de la organización como ceses, nombramientos... Asimismo a través de la intranet reciben información sobre noticias sobre el Plan de Igualdad, estado convenio colectivo, noticias EFR, políticas de personal, consejos y noticias de prevención de riesgos, protección de datos, etc.

Comité de Empresa y Delegados de Personal

Se ha constituido el Comité de Empresa para los centros de trabajo de Clínica, Oficinas Centrales y delegaciones de Baleares, y se han elegido Delegados de Personal para los centros de las Islas Canarias:

- Comité Baleares: está formado por 13 trabajadores pertenecientes a los diferentes centros.
- Delegados Canarias: 3 delegados.

Actualmente hay presencia de dos sindicatos en la organización; CCOO y UGT.

Otros comités y comisiones con representación sindical y/o de los trabajadores.

- Comité de Seguridad y Salud: órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los trabajadores
- Comisión de Igualdad: formada por representantes del Departamento de Recursos Humanos y Calidad, así como por tres representantes legales de los trabajadores, cuya finalidad es impulsar la implantación de un Plan de Igualdad, así como su posterior seguimiento y evaluación.
- Junta Directiva de Mutua Balear; constituida por una representación de empresarios escogidos entre ellos para ejercer el gobierno directo e inmediato de la entidad. Los trabajadores están representados en la Junta Directiva a través de uno de los miembros del Comité de Empresa.
- Comisión de Control y Seguimiento, cuya función es la de conocer los criterios de actuación de la entidad y supervisar su funcionamiento.
- Comisión de Prestaciones Especiales, que tiene por objeto autorizar prestaciones no regladas en la normativa pero con vinculación directa con el hecho causante (el accidente de trabajo o la enfermedad profesional).

Objetivos 2014-2015: Continuar realizando las visitas a todos los centros por parte del Comité de Dirección y el Director Gerente, siguiendo el principio de transparencia y corresponsabilidad respecto a toda la plantilla, para informar del estado de las cuentas y hechos más relevantes de cada zona, la situación general de la Mutua, los objetivos marcados y los logros obtenidos, además de agradecer el trabajo diario en equipo de todo el personal.

Acciones

En el año 2011 se celebraron las últimas elecciones sindicales, por lo que las próximas están previstas para el próximo año 2015 de acuerdo a la legislación vigente.

Se ha aprobado y publicado el nuevo convenio colectivo sectorial.

Se han realizado acciones formativas en materia de conciliación e igualdad, dirigido a los mandos intermedios.

Objetivos 2014-2015: Reforzar las medidas de conciliación e igualdad. Introducir nuevos indicadores para el seguimiento de la eficacia de las medidas de conciliación e igualdad.

Resumen de la implantación del Principio nº 3:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el tercer principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo Sectorial de las mutuas de accidentes de trabajo.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Procedimiento de Formación del los empleados.

Sin embargo, la aplicación de las diferentes disposiciones legales de reducción del déficit público, en vigor desde el año 2010 ha supuesto la obligación de aplicar reducciones en las retribuciones de los empleados de la organización.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
<p>Garantizar el cumplimiento del Convenio Colectivo y del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Favorecer el diálogo con los representantes de los trabajadores.</p> <p>Facilitando la libertad de afiliación y negociación colectiva.</p>	<p>-Incorporar noticias sobre el estado del convenio colectivo en la Intranet.</p> <p>-Aportar los medios necesarios para la realización de asambleas de trabajadores en los diferentes centros.</p> <p>-Facilitar DYNA como medio de comunicación de la representación de los trabajadores con los empleados.</p> <p>-Respetar el tiempo liberado de los representantes sindicales.</p> <p>- Actividades formativas.</p>	<p>-Se han celebrado reuniones periódicas de RRHH y dirección con la representación de los trabajadores.</p> <p>- Actas de reuniones de Comités (Igualdad, Prestaciones Especiales, Seguridad y Salud, Control y Seguimiento, etc.)</p> <p>- Noticias en Intranet sobre el estado de negociación del convenio colectivo.</p> <p>- En el ejercicio 2013 se ha publicado en nuevo convenio sectorial de las mutuas.</p>
<p>Mejorar la comunicación siguiendo el principio de transparencia y corresponsabilidad respecto a toda la plantilla</p>	<p>-Visitas del Comité de Dirección a todos los centros de la organización</p>	<p>- El Comité de Dirección ha visitado todos los centros, para informar del estado de las cuentas y hechos más relevantes de cada zona, la situación general de la Mutua, los objetivos marcados y los logros obtenidos.</p>

PRINCIPIO 4

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

Diagnóstico

Las mutuas de accidentes de trabajo no presentan riesgo de trabajo forzoso dada su actividad, forma de organización y cumplimiento de la normativa legal supervisado por la Administración.

Políticas

Mutua Balear está acogida al convenio colectivo sectorial de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Este convenio establece normas al respecto, y su actualización para el periodo 2012-2015 sigue incluyendo instrucciones claras relativas al número de horas trabajadas, distribución horaria, descansos, permisos, salarios brutos, etc.

Objetivos 2014-2015: *Difusión e implantación del Código Ético de la organización. Renovación de la certificación EFR de la gestión de la conciliación e igualdad.*

Acciones

Mutua Balear ha establecido mejoras con respecto al convenio que garantizan todavía más la protección de los trabajadores. Estas mejoras se han integrado en la nueva guía de retribuciones, beneficios sociales, igualdad y conciliación. Están relacionadas con:

- Flexibilización de cambio de turno:
- Flexibilidad de entrada/salida hasta 30 minutos:
- Flexibilidad horario tarde.
- Flexibilidad por cambio de guardia / servicio.
- Duración jornada laboral según servicio.
- Préstamos y anticipos.
- Permisos retribuidos.
- Excedencias y licencias no retribuidas.
- Horario de verano.
- Reducciones jornada.
- Reducciones jornada para mayores de 60 años.

Durante el año 2013 se ha implantado la herramienta EFR a través de un modelo de gestión estructurado certificable y reconocido en el desarrollo de las medidas y políticas de conciliación e igualdad.

Asimismo, en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, Mutua Balear ha renovado la certificación a su sistema de gestión de acuerdo a la norma OHSAS 18001. Dicha certificación, otorgada por AENOR garantiza la mejora continua y el cumplimiento de los requisitos propios voluntarios de la organización y de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Mutua Balear ha sido una de las primeras entidades en su sector que ha conseguido esta certificación.

Objetivos 2014-2015: *Aumentar la puntuación del sistema de gestión de la conciliación e igualdad de acuerdo a la norma EFR, para poder pasar del nivel de empresa “comprometida” a “proactiva”.*

Minimizar el absentismo laboral: Realización de un informe epidemiológico que permita la puesta en marcha de campañas de promoción de la salud.

Resumen de la implantación del Principio nº 4 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el cuarto principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo Sectorial de las mutuas de accidentes de trabajo.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Conciliación e Igualdad.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Eliminar la posibilidad de situaciones acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo, asegurar que se dispone de herramientas para su detección y garantizar su erradicación en caso de que se detectase.	-Acciones formativas e informativas periódicas.	- Se han impartido sesiones formativas a mandos intermedios, e informativas, principalmente a través de una campaña en la intranet.
Mejorar los beneficios y medidas de conciliación e igualdad a los que se pueden acoger los trabajadores.	-Elaborar la nueva edición de la guía, así como del Plan de Igualdad.	- Se ha publicado una nueva actualización de la guía con nuevas medidas, así como el nuevo Plan de Igualdad para el periodo 2013-2015. - Actas reuniones Comité de Igualdad y Conciliación
Velar por la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir un nivel adecuado de protección.	-Continuar el proceso de mejora continua en SST iniciado tras la implantación del sistema de gestión de la SST según la	- Auditorías internas. - Auditorías de certificación. - Reuniones semestrales de revisión de la gestión de la

	norma OHSAS 18001.	seguridad y salud.
Incrementar el compromiso de la organización por las medidas de conciliación laboral e igualdad.	-Implantación de la herramienta EFR de conciliación e igualdad.	-En el mes de diciembre de 2013 se ha obtenido la certificación EFR, acreditada a través de la auditoría realizada por AENOR.
Favorecer la promoción interna	- Continuar con la promoción de los niveles más bajos mediante la acreditación de formación y la realización de una prueba presencial	-Plazas cubiertas mediante selección interna.

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 183. SEGÚN REGISTRO OFICIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO. C.I.F. G 07046196

PRINCIPIO 5

Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Diagnóstico

En Mutua Balear no existe la posibilidad de trabajo infantil. La normativa que regula el sector, así como el ámbito de actividad de la organización, que se limita al estado español son suficientes en sí mismas para garantizar la protección de los menores.

Los proveedores con los que trabaja Mutua Balear operan todos en el ámbito español, por lo que están sujetos a la normativa española que prohíbe el trabajo infantil.

Políticas

Mutua Balear no contrata en ningún caso personas con edad inferior a 16 años.

Mutua Balear aplica un procedimiento de coordinación de actividades empresariales en el que se exige el compromiso de los proveedores a garantizar que la salud de sus trabajadores es compatible con las tareas a desarrollar para Mutua Balear.

Con el fin de participar activamente en la identificación y atención de niños maltratados, el personal sanitario de Mutua Balear dispone de un protocolo de actuación ante sospecha de maltrato infantil. Este protocolo permitiría al personal médico detectar posibles casos de maltrato entre los pacientes que acuden a Urgencias y establece los canales de comunicación internos y externos, la determinación de la situación de urgencia, el diagnóstico y el plan de intervención asistencial y administrativo.

Objetivos 2014-2015: *En todos los procedimientos de licitación se incluirá una cláusula de compromiso dirigida a todos los proveedores para que no utilicen subcontratas que puedan tener trabajadores infantiles en otros países. Convenio de colaboración de los trabajadores de Mutua Balear con UNICEF para el proyecto “Nomina Solidaria”.*

Acciones

El Servicio de Prevención y los departamentos que realizan compras han enviado los documentos de coordinación en el que se solicita el compromiso de los proveedores de garantizar y velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de garantizar que la salud de sus trabajadores es compatible con los trabajos que realizan. No se permite el inicio de los trabajos hasta haber recibido la respuesta.

El departamento de Recursos Humanos comprueba la edad de todas las personas que puedan incorporarse a la plantilla de la organización, rechazando todos aquellos que tengan una edad inferior a 16 años.

El protocolo de actuación ante situaciones de maltrato infantil está publicado en la intranet de la organización a disposición de todo el personal sanitario.

Resumen de la implantación del Principio nº 5 y seguimiento de iniciativas:

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el quinto principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo Sectorial de las mutuas de accidentes de trabajo.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Procedimiento de Compras.
- Instrucciones internas de contratación.
- Protocolo de actuación ante sospecha de maltrato en pacientes infantiles.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Obtener el compromiso de los proveedores de que la salud de sus trabajadores es compatible con las tareas a desarrollar para Mutua Balear.	-Procedimiento de coordinación de actividades empresariales. -Incorporar el procedimiento en las licitaciones públicas.	-Se solicita la firma del compromiso de garantizar la salud de sus trabajadores a los proveedores de suministros, servicios y obras. Seguimiento por parte de los departamentos de Servicios Generales y Servicio de Prevención.
Colaborar con la administración sanitaria en la detección e intervención ante posibles casos de maltrato infantil.	-Guía de actuación a disposición de todo el personal sanitario.	-No ha habido ningún caso durante el ejercicio.

PRINCIPIO 6

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

Diagnóstico

Mutua Balear siempre se ha caracterizado por la alta estabilidad en el empleo. En el 2013 se ha mantenido la plantilla media de la organización.

El 98% de los contratos son estables y el porcentaje de trabajadores por tramos de edad es el siguiente:

a) Trabajadores entre 16 y 30 años	9,05%
b) Trabajadores entre 31 y 40 años	32,35%
c) Trabajadores entre 41 y 50 años	28,28%
d) Trabajadores entre 51 y 60 años	27,38%
e) Trabajadores de 61 o mas años	2,94%

Mutua Balear ha realizado una auditoría en la que se ha comprobado la implantación de las medidas de conciliación e igualdad, y que incluye un diagnóstico de la situación actual. Los resultados, de forma resumida, han sido:

- La gran mayoría de los trabajadores (96%) hace una valoración global de la empresa buena o muy buena y considera que la dirección apoya la conciliación en la empresa. Consideran que los aspectos más destacados de la empresa son el ambiente de trabajo, la seguridad, el trabajo realizado y el trato humano.
- El 85% manifiesta conocer la existencia e implantación del modelo efr de conciliación e igualdad, aunque únicamente el 30% sabe quién es el responsable efr. Todos afirman conocer el plan de prevención del acoso.
- El 93% de las personas muestran una actividad positiva por parte de la empresa hacia las personas que disfrutan de las medidas de conciliación. El 96% afirma que los mandos intermedios son solícitos y facilitan el disfrute de las medidas de conciliación.
- La valoración del ambiente de trabajo es en el 100% de las entrevistas bueno o muy bueno. La carga de trabajo percibida es normal (96%) y con puntas o rachas altas (37%).
- El 92% considera que no hay ningún tipo de discriminación en el salario por ser mujer.

- Asimismo, a través de las entrevistas se han recogido sugerencias de medidas de conciliación cuya implantación estudiarán el departamento de RRHH y la Comisión de Igualdad y Conciliación.

Se ha constituido una Comisión compuesta por representantes de la Empresa y de los Trabajadores, que analiza constantemente los indicadores de seguimiento a fin de evitar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Objetivos 2014: Realizar una encuesta de clima laboral dirigido a toda la plantilla de la organización.

Políticas

Mutua Balear ha elaborado un Plan de Igualdad con estos objetivos:

- Dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica 3/2007 y a lo establecido en el artículo 86 del Convenio Colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en cuanto a la obligación de disponer de un Plan de Igualdad, en el que se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Concretar los valores de igualdad y responsabilidad social corporativa que la Entidad va a incorporar a su cultura empresarial.
- Definir un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades y evitar la no discriminación por razón de sexo, garantizando unas políticas de selección, contratación, desarrollo profesional y de retribución, neutras y objetivas.
- Mejorar los canales de comunicación e información para asegurar la correcta difusión entre el personal de las medidas adoptadas a través del presente Plan de Igualdad.
- Prevenir cualquier posible situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- Promover medidas de conciliación que contribuyan a fomentar el bienestar de los trabajadores / as mejorando su calidad de vida.
- Sensibilizar al personal, desde la Dirección, Mandos Intermedios y plantilla en general para que incorporen la visión de género en su quehacer diario.

Se aplica un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo. Tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se sospeche que tienen lugar conductas que puedan suponer un riesgo psicosocial, para los trabajadores, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de Mutua Balear. Igualmente, mediante este Protocolo se pretende establecer mecanismos para prevenir o minimizar los riesgos derivados de este tipo de situaciones.

Se dispone de un protocolo interno de actuación con respecto al personal especialmente sensible, que incluye las actuaciones mencionadas y las necesarias para garantizar la salud, que permitan detectar lo antes posible situaciones laborales que podrían dar lugar a daños al feto o a la trabajadora, con el fin de poner en marcha acciones a la mayor brevedad posible que lo eviten.

El protocolo también incluye la posibilidad de que las trabajadoras gestantes se acojan voluntariamente a medidas de mejora de la protección, como la orientación diagnóstica, visitas periódicas y actividades formativas específicas, tanto en periodo de gestión como en periodo de lactancia.

Objetivos 2014-2015: Renovar la implantación de la herramienta EFR que permite la creación de un modelo de gestión estructurado certificable y reconocido en el desarrollo de las medidas y políticas de conciliación e igualdad.

Acciones

En el año 2013 se ha elaborado el II Plan de Igualdad Hera, una vez finalizado con éxito la primera edición del I Plan. Se han incorporado nuevos retos para desarrollar a lo largo del periodo 2013-2014.

La Comisión de Igualdad se ha reunido en 4 ocasiones para desarrollar el II Plan y posteriormente analizar el estado de las acciones propuestas, así como realizar un seguimiento de las políticas relacionadas con esta materia.

Durante el año 2013 han continuado las medidas en materia de igualdad y lucha contra la discriminación, entre las que cabe mencionar las siguientes:

- Prestaciones sociales de ayuda a la maternidad/paternidad: 6 beneficiarios
- Prestaciones sociales de ayuda a estudios: 4 beneficiarios
- Tratamientos para personal especialmente sensible: 14 beneficiarios
- Controles médicos y servicio de orientación diagnóstica: 263 acciones

Resumen de la implantación del Principio nº 6 y seguimiento de iniciativas

Mutua Balear cuenta con una plantilla de 445 trabajadores, de los cuales 311 son mujeres (70%) y 140 hombres (30%). De ellos, 435 tienen contrato estable, lo que supone el 98,4% del total de la plantilla. El 2,7 % corresponde a trabajadores no nacionales.

El porcentaje de directivos frente a empleados es del 1,1%, y la distribución por edades corresponde a un 45,7% mayores de 45 años y el 7,5% de menores de 30 años.

El porcentaje de trabajadores con discapacidad en Mutua Balear es del 2% y se colabora con un Centro Especial de Empleo, de acuerdo requerimientos legales establecidos en la Ley LISMI 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Mutua Balear publica la composición de órganos directivos, la junta de gobierno y otros datos sobre la organización en la Memoria Anual. Es un documento de libre acceso a través de la web de la entidad.

Durante el ejercicio no se ha producido ninguna acusación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el sexto principio en nuestra organización son las siguientes:

- Mutua Balear está sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo Sectorial de las mutuas de accidentes de trabajo.
- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Plan de Igualdad.
- Protocolo para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Procedimiento para la selección del personal.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, en especial las relativas a la maternidad y asunción de obligaciones familiares.	<ul style="list-style-type: none"> -Plan de Igualdad. -Reuniones periódicas Comisión de Igualdad. -Manual de Lenguaje no sexista. -Revisar procedimientos y protocolos del sistema de gestión de Calidad para incluir los aspectos de igualdad y lenguaje no sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se ha lanzado el nuevo Plan de Igualdad -Se han difundido a través de la intranet las nuevas medidas del Plan de Igualdad -La Comisión de Igualdad se ha reunido en 4 ocasiones. - Todos los nuevos documentos se han redactado cumpliendo las indicaciones del manual de lenguaje no sexista. - Se ha implantado un mecanismo para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación.

<p>Fomentar la integración laboral de personas con discapacidad y las especialmente sensibles</p>	<p>-Protocolo de actuación ante trabajadores especialmente sensibles o con discapacidad.</p>	<p>Porcentaje de personas con discapacidad >2%.</p> <p>Orientaciones diagnósticas y controles médicos a personas con minusvalía (24 acciones).</p> <p>Ídem a personas especialmente sensibles a determinados riesgos (14 acciones).</p>

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 183. SEGÚN REGISTRO OFICIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO. C.I.F. G 07046196

PRINCIPIO 7

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

Acciones

Mutua Balear es una organización con un bajo impacto ambiental debido a las características de sus procesos y actividades. Los residuos generados provienen principalmente de la actividad asistencial y los consumos de recursos son únicamente los necesarios para prestar dicha asistencia.

Sin embargo, Mutua Balear, consciente de la importancia de la protección del medioambiente, ha incluido como objetivo estratégico la incorporación de la protección medioambiental dentro de su gestión global. Con ello se priorizan los proyectos que ayuden a implantar el uso racional de los recursos naturales, armonizar los procesos, preservar el medio ambiente, facilitar el cumplimiento de la actual y futura legislación medioambiental y elevar los rendimientos con el fin de evitar ineficiencias en la utilización de los recursos disponibles.

Para asegurar la calidad en la gestión medioambiental, Mutua Balear ha sido auditado y ha obtenido la certificación según la norma ISO 14001 en el Centro Hospitalario y todos sus centros de Baleares, Canarias y Península. AENOR ha certificado y renovado a través de sus auditorías, el compromiso de nuestra organización con la protección ambiental.

Durante el año 2013 se han realizado las siguientes comunicaciones hacia los trabajadores de la organización:

- Creación del nuevo apartado de Medioambiente en la intranet
- Campaña “Sabías qué...” , que incluye varias noticias sobre el manejo de los residuos, incluidos los aspectos de prevención de riesgos laborales.
- Ha continuado la campaña “Acciones por el Medioambiente” que incluye las mejoras medioambientales introducidas por la organización:

La eficacia de las acciones de sensibilización ambiental y gestión de residuos se comprueba a través de las inspecciones periódicas de residuos, así como de control de apagado de equipos de AACCC al finalizar la jornada, etc.

Formación

Se han realizado dos tipos de actividades formativas y de difusión de los aspectos ambientales: sensibilización en gestión ambiental, que ha realizado el 98% de la plantilla, y formación en tratamiento y gestión de residuos.

Objetivos 2014-2015: Se han fijado nuevos objetivos de reducción de consumos y de generación de residuos para todos los centros de la organización.

Realizar un curso de formación sobre la correcta separación de los diferentes tipos de residuos a través de la plataforma de formación on-line.

Resumen de la implantación del Principio nº 7 y seguimiento de iniciativas

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el séptimo principio en nuestra organización son las siguientes:

- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Política medioambiental (incluido en la política integrada de gestión).
- Procedimiento y Planes de Gestión de Residuos.
- Fichas de Buenas Prácticas Ambientales.
- Procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Procedimiento de Compras.
- Requisitos medioambientales para proveedores.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Campañas formativas e informativas de sensibilización.	-Campaña de difusión de aspectos ambientales a través de la intranet. - Actividades formativas de sensibilización medioambiental.	- Se han publicado varias noticias en la intranet y en la web: + Campaña “Sabías qué...” +Acciones por el medioambiente implantadas en la organización. -Buenas prácticas ambientales. -Se ha formado a 150 trabajadores de la organización.

PRINCIPIO 8

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

Diagnóstico

Mutua Balear entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental. Se aplica el procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales, que ha permitido clasificar todos los aspectos ambientales y valorarlos en función de su impacto. Se trabaja sobre aquellos más significativos de forma que la organización vaya reduciendo la influencia de su actividad sobre el medioambiente.

Durante el pasado ejercicio, se ha realizado una nueva auditoría externa para comprobar la adecuación a la norma UNE-EN-ISO 14001-2004, lo que ha permitido mantener la certificación ambiental en el centro hospitalario de Palma, las oficinas centrales y en todos los demás centros de la organización, lo que demuestra los esfuerzos realizados para la mejora del comportamiento ambiental.

Políticas

Mutua Balear dispone de una política medioambiental por escrito, integrada en las políticas de calidad y de prevención de riesgos laborales e igualdad. Esta política se ha desarrollado en el manual del sistema de gestión, que incluye todo lo relacionado con la gestión medioambiental.

A través de la intranet se difunden las políticas y medidas medioambientales hacia toda la organización. Asimismo se han publicado buenas prácticas ambientales en la web corporativa.

Se ha aprobado el programa de gestión medioambiental que incluye objetivos y acciones de difusión y sensibilización, así como de reducción de consumos y de residuos en el año 2013. De forma trimestral se han revisado las metas o acciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos medioambientales.

A través del procedimiento de evaluación del cumplimiento de requisitos legales se asegura que la organización conoce y aplica la legislación que le es de aplicación en cada uno de los centros.

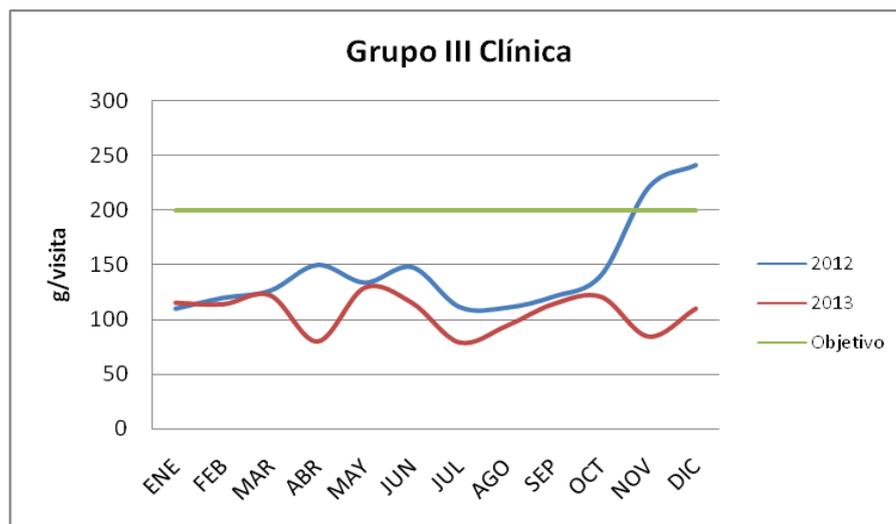
Acciones

En el año 2013 se han realizado auditorías medioambientales en todos los centros de Baleares, Península y Canarias, lo que ha permitido mantener la certificación del sistema de gestión ambiental en todos ellos, de acuerdo a la norma ISO 14001.

Las incidencias detectadas en la auditoría ambiental han permitido realizar mejoras que reduzcan nuestro impacto ambiental.

Durante el pasado ejercicio también se han realizado numerosas acciones formativas e informativas enfocadas a la mejora en la separación de los diferentes tipos de residuos, y su retirada por parte de gestores autorizados.

Durante este año se ha centrado el enfoque en la reducción de los residuos sanitarios del grupo III, lo que ha permitido una reducción del 25% con respecto al año anterior.



Otros datos de interés sobre consumos y residuos:

	2012	2013	Diferencia
Consumo eléctrico de todos los centros	129 kwh/m ²	126 kwh/ m ²	-2,3%
Consumo de agua	7.335 m ³	9.110 m ³	24,2%
Papel comprado no reciclado	9160 kg	7650 kg	-16,5%
Toner de impresión	66 kg	57 kg	-13,6%
Residuos sanitarios (grupo II)	4.880 kg	4.253 kg	-12,8%
Residuos sanitarios (grupo III)	2530 kg	1950 kg	-22,9%
Residuos de líquidos de revelado	405 kg	0 kg	-100,0%
Consumo de gas (cocinas y calefacción)	437.423 kwh	381.730 kwh	-12,7%
Gasóleo vehículos y grupos	4593 litros	3954 litros	-13,9%

Si se tienen en cuenta los consumos relativos:

- Consumo de agua: entre 0,006 y 0,859 m³/paciente, según centros.
- Residuos sanitarios (grupo II): entre 16 y 60 g/paciente según centros. En el centro hospitalario 160 g/paciente debido a la actividad de los quirófanos principalmente.

- Residuos sanitarios (grupo III): entre 2 y 24 g/paciente según centros. En el centro hospitalario 136 g/paciente debido a la actividad de quirófanos y de urgencias.

No se dispone de datos de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados, si bien en las contrataciones realizadas a través de licitación pública se puntúa la implantación de sistemas de gestión medioambiental. Asimismo se envía una carta informativa sobre los requisitos medioambientales a todos los proveedores de servicios que pueden desarrollar su actividad en nuestros centros.

Objetivos 2014-2015: Reducir el consumo de papel y de toners de impresión.

Resumen de la implantación del Principio nº 8 y seguimiento de iniciativas

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el octavo principio en nuestra organización son las siguientes:

- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Política medioambiental (incluido en la política integrada de gestión).
- Procedimiento y Planes de Gestión de Residuos.
- Fichas de Buenas Prácticas Ambientales.
- Procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Programa de gestión ambiental.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Realización de autoevaluaciones ambientales en las delegaciones	-Designación de una persona responsable de la gestión ambiental. -Realización de autoevaluaciones trimestrales a partir de cuestionario	- Cuestionarios de autoevaluación cumplimentados.
Creación de un portal de medioambiente en la Intranet.	-Creación del nuevo apartado de Responsabilidad Medioambiental en la intranet. - Creación del buzón de sugerencias ambientales	-Publicación de noticias medioambientales en el portal de medioambiente -Buzón de sugerencias habilitado
Obtener la certificación al sistema de gestión medioambiental de la organización.	-Realización de auditoría interna y externa. -Planes de mejora.	- Se ha obtenido la renovación de la certificación de todos los centros.
Implantar de forma progresiva las buenas prácticas ambientales en todos los centros de la organización para reducir el consumo de recursos	-Impartir formación a los grupos interesados - Publicar periódicamente	Seguimiento realizado a través de las reuniones periódicas de revisión por la dirección, donde se analizan los indicadores y estado

<p>naturales y la generación de residuos.</p>	<p>noticias en la intranet para aumentar la sensibilización.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limitación de temperaturas en termostatos de centros climatizados (20-21 °C en invierno y 25-26 °C en verano). - Promover mejoras en la separación de residuos sanitarios. -Consejos para reducir el consumo eléctrico. -Aprovechar la luz natural, desconectando fluorescentes allí donde hay una buena iluminación natural o la actual es excesiva. 	<p>de objetivos y metas.</p> <p>El 98% de la plantilla ha recibido formación en sensibilización medioambiental.</p> <p>Se limitan las temperaturas.</p> <p>Se ha reducido la generación de residuos sanitarios del grupo II y III en el 2013.</p> <p>Se ha reducido el consumo eléctrico en la mayoría de los centros.</p>
<p>Reducción de la generación de residuos sanitarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Campaña “Sabías qué...” a través de la intranet -Revisiones periódicas de zonas de almacenamiento de residuos 	<ul style="list-style-type: none"> - La generación de residuos del grupo III y II se ha reducido en un 23% y 13% respectivamente.

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 183. SEGÚN REGISTRO OFICIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, C.I.F. G 07046196

PRINCIPIO 9

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

Acciones

Mutua Balear está implantando nuevas tecnologías que contribuyen a la reducción de su impacto ambiental. Entre ellas cabe destacar las siguientes:

- Se ha puesto en funcionamiento un nuevo sistema de gestión de los medicamentos que reducirá la cantidad de medicamentos que llegan a su fecha de caducidad y permitirá un mejor control de los mismos.
- En el centro hospitalario se ha instalado un sistema de doble puerta en el acceso para ambulancias ya que se producían importantes corrientes de aire que implicaban un mayor consumo energético y una reducción del confort ambiental de los trabajadores de Admisión.
- En las delegaciones se llevan a cabo acciones puntuales por parte de los trabajadores que permiten la reducción del consumo eléctrico y la generación de residuos peligrosos.
- Ampliación del entorno informático e-His que integra toda la historia clínica de los pacientes, lo que contribuye a reducir notablemente el consumo de papel, de tintas y toners de impresión, eléctrico, etc., así como mejorar la eficacia de la actividad asistencial y de prestaciones económicas.
- Todos los centros ya disponen de sistemas de Digitalización de placas radiográficas que evitan la impresión de las pruebas realizadas.
- Se ha ampliado el sistema integrado de impresión a nuevos centros de la organización, lo que permite la utilización de tintas y toners más respetuosos con el medio ambiente y la reducción del consumo eléctrico y de papel.
- Se han sustituido todas las luminarias que permanecen encendidas las 24 horas, por sistemas de iluminación basados en tecnología led, lo que permite un importante ahorro energético.
- En zonas donde se realizan reformas se han utilizado únicamente pinturas con etiqueta ecológica .

Objetivos 2014-2015: Ampliar la sustitución de toners y tintas de impresión y fotocopia por otras más ecológicas que no se consideren residuos peligrosos, en los centros que todavía no disponen del sistema (Ibiza, Menorca, Manacor, Felanitx e Inca)

Reducción del consumo de papel mediante la implantación del sistema integrado de impresión y la incorporación de la actividad de Prestaciones en el nuevo entorno de software integrado (ampliar el sistema a otras actividades).

Sustitución progresiva de neveras de medicación y equipos de climatización por otros que utilicen gases refrigerantes que no afecten a la capa de ozono (se priorizará los que usen R22 y otros gases similares).

Resumen de la implantación del Principio nº 9 y seguimiento de iniciativas

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el noveno principio en nuestra organización son las siguientes:

- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Política medioambiental (incluido en la política integrada de gestión).
- Procedimiento de Compras.
- Requisitos medioambientales para proveedores.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Proyecto Digitalización de la Historia Clínica y expedientes de Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> -Mejoras en la aplicación e-HIS. -Integración de imágenes de diagnóstico. -Integración progresiva de equipos médicos de diagnóstico. -Digitalización y consulta de pruebas diagnósticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva versión de la aplicación de digitalización de historia clínica. -Extensión de la digitalización a centros no incluidos anteriormente. -En el año 2013 se ha reducido a cero la cantidad de residuos de revelado. - Se han adaptado al nuevo sistema 3 de las actividades principales del área de Prestaciones.
Reducción de consumo de papel y de toner/tinta a través del Sistema Integrado de Impresión.	<ul style="list-style-type: none"> -Implantación en oficinas centrales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se ampliado la cobertura de las nuevas impresoras centralizadas y se han retirado todas las individuales y fotocopiadoras. - El consumo de papel se ha reducido en un 16,5%
Incluir la utilización de pinturas y otros productos químicos de menor impacto ambiental en obras y servicios.	<ul style="list-style-type: none"> -Comprobar que los productos que aportan los proveedores de obras y servicios disponen de etiqueta ecológica cuando existan productos sustitutivos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se han sustituido dos tipos de pinturas que iban a ser usadas por los proveedores, por otras con etiqueta ecológica.

PRINCIPIO 10

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

Diagnóstico

La actividad desarrollada por Mutua Balear está sujeta al cumplimiento de cuatro disposiciones principales que aseguran el cumplimiento de este principio:

- Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Modificado por el R. D 1622/2011, de 14 de noviembre.
- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, que incluye expresamente en el sector público a las mutuas, configurándolas como poder adjudicador, sin tener el carácter de Administración Pública
- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido
- Ley 31/1995 de 13 de diciembre, Ley Orgánica de Protección de Datos, y R.D. 1720/2007, que la desarrolla

Se prevé que en breve se apruebe la Ley de reforma de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, que regularizará su estructura interna y mejorará su control interno.

Mutua Balear, de igual forma que el resto de Mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social están bajo la tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuyos presupuestos están integrados en los Presupuestos Generales del Estado.

Las mutuas están sujetas al control de la Intervención General de la Seguridad Social, que audita anualmente los estados financieros de la organización. De igual forma, debe someterse a Auditorías Especiales de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, así como al control continuo de ingresos y gastos a través de aplicaciones informáticas compartidas.

Esta actividad de control garantiza la transparencia de la actividad de Mutua Balear y se minimizan los riesgos asociados al incumplimiento del principio 10.

El RDL 3/2011, de Contratos del Sector Público garantiza que los procesos de contratación de suministros y obras se realizan de acuerdo a los requisitos de transparencia y legalidad necesarios. Mutua Balear ha trasladado los requisitos de este RDL a su política y procedimiento de Compras. A través de la web corporativa se informa sobre los requisitos de contratación.

En este año se ha extendido el control sobre la adquisición de medicamentos a los productos sanitarios de forma que deben utilizarse preferentemente aquellos medicamentos y productos sanitarios previamente seleccionados y autorizados por la Comisión de Farmacia. Para ello se ha publicado una Guía de Productos Sanitarios, que se suma a la Guía Farmacoterapéutica y que incluye los productos sanitarios disponibles en la organización para su uso en los pacientes.

Para garantizar que no queda ningún paciente sin la atención adecuada se ha actualizado el procedimiento de gestión de medicamentos y productos farmacéuticos en caso de urgencia, así como para la utilización de medicamentos fuera de guía y en situaciones especiales. Todo ello permite garantizar la transparencia y ética en la adquisición y uso de medicamentos fomentando actitudes de unificación de criterios en la práctica médica y reduciendo el grado de variabilidad entre facultativos, con la finalidad de conseguir la máxima eficiencia posible en la utilización de los recursos públicos.

Cada año, el Tribunal de Cuentas publica en el BOE los estados financieros de todas las mutuas. Esta información, por tanto, es accesible por cualquier interesado y contribuye a la transparencia de la organización.

Políticas

Mutua Balear aplica en todo momento lo dispuesto en el Real Decreto 1993/1995 sobre colaboración de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público. Ha adaptado los procedimientos a estas disposiciones y ha comunicado a través del portal corporativo las instrucciones internas de contratación.

El R.D. 1622/2011, que modifica el reglamento de colaboración, establece que las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social solamente podrán adquirir valores que se concreten en activos financieros emitidos por el Estado, o por otras personas jurídicas públicas nacionales que cuenten con la calificación crediticia mínima que se establezca, otorgada por una agencia de calificación reconocida por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y que estén admitidos a negociación en un mercado regulado o sistema multilateral de negociación.

Objetivos 2014-2015: Aprobación y difusión del Código Ético.

Acciones

En el pasado ejercicio, Mutua Balear ha sido sometida a varias auditorías externas que han comprobado el cumplimiento de los requisitos:

- Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social.
- Auditoría de cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- Auditoría del sistema de gestión de acuerdo a las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.

La coordinación de las auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social es llevada a cabo por el Departamento de Auditoría Interna de Mutua Balear, que realiza el control interno periódico para garantizar el éxito de las auditorías externas con respecto a la gestión de los fondos gestionados por la entidad. El Departamento de Calidad coordina las auditorías de cumplimiento de la Ley de Protección de Datos y las auditorías de los sistemas de gestión de la calidad, seguridad y salud y medioambiente.

Durante el pasado ejercicio se han elaborado los procedimientos para la adquisición y control de medicamentos y se ha actualizado la Guía farmacoterapéutica, publicada actualmente en la intranet a disposición de los profesionales sanitarios.

Objetivos 2014-2015: *Obtener la acreditación de Calidad en el nuevo Programa de Acreditación de la Calidad de Hospitales, promovido por la Consejería de Salud, familia y bienestar social de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.*

Realización de una nueva auditoría de protección de datos personales.

Resumen de la implantación del Principio nº 10 y seguimiento de iniciativas

El departamento de Auditoría Interna vela por la correcta aplicación de las políticas, procedimientos e instrucción establecidos para garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos para las mutuas de accidentes.

Mutua Balear se somete a las auditorías de la Intervención General de la Seguridad Social que audita anualmente los estados financieros de Mutua Balear. Igualmente Mutua Balear se somete a Auditorías Especiales de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, así como a las auditorías de cumplimiento de la ley de protección de datos, y de sus sistemas de gestión.

Las políticas y medidas que garantizan y promueven el décimo principio en nuestra organización son las siguientes:

- Misión, Visión y Valores de la entidad.
- Manual Integrado de Gestión.

- Disposiciones legales de aplicación.
- Procedimiento de Compras.
- Procedimientos para la adquisición, uso y control de medicamentos. Guía farmacoterapéutica.
- Política de protección de datos.
- Documento de Seguridad de Protección de Datos.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Realización de la auditoría bienal de protección de datos.	-Auditoría bienal.	-Se ha realizado en julio de 2012 y se han planificado las acciones de mejora necesarias.
Garantizar la calidad y transparencia de los diferentes procesos clave y estratégicos de la organización.	-Participar en la prueba piloto de acreditación de Hospitales. -Renovar la certificación de calidad del centro hospitalario y ampliarlo a nuevas actividades asistenciales y de gestión. -Realización de auditorías internas.	- Se ha publicado en la web corporativa las renovaciones y ampliaciones de las certificaciones de Calidad. -Revisiones periódicas. Revisiones por la dirección. -Identificación de puntos de mejora. Planes de mejora. Programa de objetivos. -Seguimiento de auditorías internas y externas.
Unificar criterios en la adquisición de medicamentos y productos sanitarios.	-Guía Farmacoterapéutica. -Elaboración y difusión de procedimientos para el control de la medicación, uso en caso de urgencia y en situaciones especiales.	-Guía y procedimientos publicados en la intranet. -Acciones de difusión en comités y grupos de trabajo por parte de Farmacia. -Reuniones de la Comisión de Farmacia. - Seguimiento de consumo de fármacos por la unidad de administración clínica.

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 183. SEGÚN REGISTRO OFICIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO. C.I.F. G 07046196