

PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

SEPTIEMBRE 2015
www.mutuabalear.es

TRES AÑOS DE AVANCE EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

Hace ya tres años que Mutua Balear empezó a apostar claramente por la Responsabilidad Social Corporativa. La adhesión al Pacto Mundial y la incorporación de los principios medioambientales en la gestión de la entidad fueron la rampa de lanzamiento para que en tres años las mejoras se hayan sucedido de forma espectacular, impensable hace no muchos años.



El camino recorrido no ha sido fácil; estos últimos años han sido complicados para el sector, sin embargo se ha seguido impulsando la apuesta por la sostenibilidad. La demanda de mayor transparencia y la propia crisis económica ha ido incrementando la exigencia hacia las empresas por parte de la sociedad, lo que ha facilitado que desarrollen planes de mejora, que a su vez contribuyen mejor al éxito de la empresa y de la sociedad.

Durante este último ejercicio hemos continuado introduciendo mejoras en nuestros sistemas de gestión de calidad, manteniendo y reeditando las diferentes certificaciones obtenidas en ejercicios precedentes -OHSAS 18.001 de Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 14001 de Gestión Medioambiental, ISO 9001 de Calidad en los principales centros sanitarios, en la gestión sanitaria de las prestaciones económicas y en la propia área de prestaciones-, sin olvidar el compromiso con nuestra propia Organización, como establecen los Valores de la entidad.

De este compromiso surgieron la motivación y las iniciativas necesarias para la obtención a finales de 2014 de la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) al sistema de gestión de la conciliación familiar e igualdad, y la concesión a Mutua Balear del Distintivo de Igualdad 2014 (DIE 2014) concedido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, recogido en julio del presente año, que permite integrar nuestra entidad en el club de las poco más de 100 empresas reconocidas en estos últimos años en toda España por sus esfuerzos en implantar y desarrollar la Igualdad en sus organizaciones.

No nos tienen que frenar las dificultades económicas para avanzar en la responsabilidad social. Hay muchas medidas que no han supuesto gasto económico, aunque sí requieren de cierta creatividad. Tenemos en nuestras organizaciones personas que tienen muchas ideas; solo tenemos que escucharles.

Así, nuestro manual de gestión de la calidad incluye y es referencia obligada en temas de igualdad y conciliación, de la misma forma que lo es para la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras, o para la mejora de nuestro comportamiento ambiental.

Estamos convencidos de las ventajas de promover las medidas de igualdad de oportunidades. Está claro que con ello se consiguen unos beneficios sociales, pero también estamos convencidos que se logra un beneficio económico para la organización gracias a la mejora de la satisfacción de la plantilla y de la imagen de la empresa.

Durante los próximos meses Mutua Balear seguirá avanzando sin duda y apostando por la gestión sostenible y la excelencia. Se ha iniciado ya la implantación de nuevas medidas de protección del medioambiente como la sustitución de productos de limpieza, adquisición de equipos de climatización y refrigeración por otros más eficientes y respetuosos, reducción de consumo de combustible en desplazamientos, etc...

Se seguirá trabajando para garantizar el comportamiento ético de los directivos y trabajadores, implicando a su vez a toda la cadena de valor, a través del nuevo Código Ético y el Plan de Prevención de conductas delictivas.

La seguridad y salud de los trabajadores siempre ha sido una prioridad de la organización. Durante este ejercicio se desarrollarán proyectos para la promoción de la salud y otras acciones como el nuevo portal de cultura preventiva "Tres Minutos" que permitirán seguir manteniendo a Mutua Balear como un referente en su ámbito de actuación.

Se ha incluido la sostenibilidad en la estrategia y en el negocio, lo que garantizará seguir avanzando en nuestro compromiso con los diez principios del pacto mundial y en nuestra contribución a construir una sociedad más próspera a través de la creación de valor compartido.

Wálfrid 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.mutuabalear.es

Alto cargo: Walfrid Ivern, Director Gerente

Fecha de adhesión: 29/05/2012

Número de empleados: 442

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: --

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2014

Fecha de la memoria anterior más reciente: 22/09/2014

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

INDICE

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN	6
EL SECTOR DE LAS MUTUAS	6
NUESTRA HISTORIA	6
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	7
NUESTRA ORGANIZACIÓN	9
NUESTRA CLÍNICA	9
EL COMPROMISO POR LA CALIDAD, LA SEGURIDAD Y SALUD Y EL MEDIOAMBIENTE	9
COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	11
NUESTRAS PUBLICACIONES	13
DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	16
PRINCIPIO 1	16
PRINCIPIO 2	21
PRINCIPIO 3	24
PRINCIPIO 4	28
PRINCIPIO 5	31
PRINCIPIO 6	33
PRINCIPIO 7	38
PRINCIPIO 8	40
PRINCIPIO 9	44
PRINCIPIO 10	46

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN

El sector de las Mutuas

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales son asociaciones privadas empresariales, sin ánimo de lucro, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en actividades como la asistencia sanitaria y rehabilitación de trabajadores accidentados, actividades preventivas de riesgos laborales, la prestación económica por incapacidad, por riesgo durante el embarazo y lactancia, por cuidado de menores afectados por enfermedades graves, etc.

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 442 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

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha concedido a Mutua Balear el distintivo de Igualdad en la Empresa.

Dicho distintivo se concede a las Empresas que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras

Además, Mutua Balear está certificada desde el año 2013 como EFR Empresa de conciliación laboral y familiar

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.



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

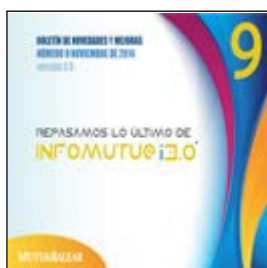
Revista electrónica de Mutua Balear.

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](#)
- [Seguridad Vial: Peatones y ciclistas](#)
- [Manual de buenas prácticas en las tareas de limpieza](#)
- [Buenas prácticas para la exposición al ruido](#)
- [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.](#)
- [Prevención y Autónomos](#)



Folleto

- [Patología del tobillo y pie en el ámbito laboral \(new\)](#)
- [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](#)
- [Herramientas manuales](#)
- [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

- [Trabajos de almacén \(nuevo\)](#)
- [Conducción de vehículos \(nuevo\)](#)
- [Trabajo en oficinas](#)
- [La espalda](#)
- [Calor y trabajo](#)
- [Higiene Postural](#)
- [Camareras de piso](#)



- [Transporte de mercancías](#)
- [Ejercicios de relajación muscular](#)
- [Trabajos prolongados de pie](#)
- [Trabajos con ordenador \(nuevo\)](#)

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 2014 se ha mantenido 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

Ayudas para la readaptación y reinserción laboral de trabajadores

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 2014 la Comisión de Prestaciones Especiales resolvió favorablemente la totalidad de las 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 2014 ascendió a 5.305 euros 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 consolidado el desarrollo del Portal Sanitario, abierto y accesible vía web (www.cuidamostusalud.org). Ya cuenta con numerosos artículos y noticias.

Se trata de un portal especializado en contenidos útiles e informativos de la actividad médico 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 esta página se pretende mostrar al exterior nuestra actividad sanitaria.

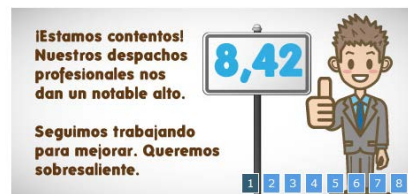
Objetivos 2015-2016: Continuar desarrollando el Portal Sanitario, en el que se irán publicando nuevos artículos de interés sobre nuestros servicios asistenciales.

Resultados

Satisfacción de clientes y usuarios

Durante el año 2014 se han realizado nuevos estudios de satisfacción de los clientes, tanto usuarios de los servicios asistenciales como colaboradores. Se han recibido 2.148 cuestionarios de satisfacción de nuestros usuarios que valoran muy positivamente los servicios de Prestaciones, 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 9,4 puntos (sobre un máximo de 10), y se ha obtenido un 8,45 en las encuestas dirigidas a los colaboradores. 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.



Prevención del acoso y prevención de agresiones

Mutua Balear tiene implantados los protocolos para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, y el de prevención de agresiones. Están publicados en la intranet accesibles a todos los trabajadores.

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.

Mutua Balear ha participado en la jornada "Beneficios de la Conciliación Corresponsable" con una ponencia sobre los beneficios de la implementación de planes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ha sido organizada en Ibiza por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con el Ayuntamiento de Ibiza y la Federación Española de Municipios y Provincias, bajo el marco del proyecto europeo "Equilibrio-Balance".

El objetivo es promover y difundir la práctica de medidas de conciliación en el ámbito laboral para mejorar la productividad y por tanto la rentabilidad y sostenibilidad de las organizaciones, como así está demostrando su aplicación interna por parte de Mutua Balear.

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
Continuar desarrollando el Portal Sanitario, en el que se irán publicando nuevos artículos de interés sobre nuestros servicios asistenciales.	-Publicar nuevos artículos en portal sanitario www.cuidamostusalud.org	Nuevos artículos: Alimentos que protegen la Salud, El Glaucoma, Sistema de valoración de lumbalgias
Garantizar las medidas de seguridad y salud de los trabajadores.	-Adecuación puesto de trabajo - empleado. -Adecuada acogida de nuevas incorporaciones. - Plan de prevención de agresiones.	- Encuestas de satisfacción. - Encuesta de clima laboral - 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.	-Formar/Comunicar sobre políticas implantadas. -Mejoras 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 2014-2016.	-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. - Indicadores EFR
Asegurar la protección de los derechos de los pacientes.	-Difundir y entregar la guía de derechos y deberes de los pacientes. -Entregar las normas de seguridad en el manejo de la historia clínica. -Uso adecuado de los consentimientos informados	-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 -Auditoría de Historias Clínicas -Protocolos de seguridad de pacientes aprobados.

	-Plan de Seguridad del Paciente	
Readaptación y reinserción laboral de trabajadores mutualistas.	-Estudiar los casos de trabajadores accidentados que requieren ayudas para la readaptación y reinserción.	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.

En la intranet y en la web se ha publicado el Código Ético de la organización, que incluye entre otros, aspectos como el comportamiento empresarial y social, cumplimiento de la legislación, prohibición de regalos y ventajas, proveedores, y procedimientos de control y aplicación.

Objetivos 2015-2016: Diseñar e implantar el sistema para la prevención de delitos en las organizaciones.

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.
- Código Ético.

Objetivos 2015-2016: Redactar el catálogo de conductas prohibidas

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 2014 el Comité de Infecciones ha seguido trabajando para mejorar el control y seguimiento de la seguridad del paciente, mejorando los procesos internos, como por ejemplo:

- IT-7.5-04-A Limpieza y Desinfección del Área Quirúrgica
- IT-7.5-04-G Asepsia quirúrgica
- IT-7.5-01-1B Identificación de paciente con pulsera identificativa
- IT-7.5-04-M Actuación en pacientes con alergia al látex
- IT-7.5-05-1Z Guía de utilización preferente de los antisépticos

Resultados

Durante el año 2014 han continuado realizándose numerosas acciones formativas y de difusión a través de la intranet relacionadas con:

- Prevención del riesgo biológico.

- Realización de carteles y folletos explicativos que expresan nuestro rechazo hacia las actitudes violentas.
- Acreditación de la clínica en seguridad del paciente y calidad, de acuerdo a las recomendaciones de la Autoridad Sanitaria Autonómica.

Objetivos 2015-2016: Crear un grupo de trabajo para el seguimiento de las medidas de seguridad del paciente.

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.
- Código Ético
- Política de seguridad y salud laborales.
- Política de Igualdad
- 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
Elaborar el procedimiento para la mejora de la seguridad del paciente	-Elaborar procedimiento	- Nuevas instrucciones de trabajo relacionadas con seguridad del paciente: Actuación en pacientes con alergia, Conciliación de Medicación, Lavado y desinfección de manos quirúrgico, etc.
Incluir los requisitos para los proveedores en el futuro Código Ético de la organización.	-Elaborar Código Ético	- Código Ético publicado en web
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	-Incluir medidas en guía de prevención de acoso moral, sexual y por razón de sexo	- Guía publicada en la intranet
Asegurar la satisfacción y seguridad del paciente.	-Procedimientos que garanticen la seguridad de los pacientes. -Controles microbiológicos ambientales y de superficies. - Realización de encuestas de satisfacción	- Se han desarrollado nuevos procedimientos relacionados con la seguridad del paciente: Actuación en pacientes con alergia, Conciliación de Medicación, Lavado y desinfección de manos quirúrgico, etc.

		<ul style="list-style-type: none"> - 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 9,4 en las encuestas de satisfacción.
Garantizar la libre competencia y la no discriminación e igualdad de trato en los procesos de contratación.	<ul style="list-style-type: none"> -Perfil del contratante -Instrucciones internas de contratación. 	-Publicado en web a disposición de todas las empresas. Incluido en pliegos de condiciones.
Crear un marco de protección de los profesionales para evitar las agresiones.	<ul style="list-style-type: none"> -Campaña de difusión del plan de prevención de agresiones. -Formación de trabajadores en psicología aplicada a situaciones de violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> -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, desde hace varios ejercicios se está llevando 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 y Conciliación: 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 2015-2016: 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 presente año 2015 de acuerdo a la legislación vigente.

Se ha aprobado y publicado el nuevo convenio colectivo sectorial.

El Comité de Dirección y Director Gerente han realizado visitas a todos los centros de la organización para informar de los hechos más relevantes y ponerse a disposición de los trabajadores para consultas y sugerencias.

Objetivos 2015-2016: Continuar reforzando 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.
- Código Ético
- 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
Reforzar las medidas de conciliación e igualdad. Introducir nuevos indicadores para el seguimiento de la eficacia de las medidas de conciliación e igualdad.	- Seguimiento, autoevaluación y auditorías del sistema de gestión de la conciliación e igualdad	- Autoevaluaciones en junio y noviembre. Auditoría interna en octubre y externa en diciembre.
Garantizar el cumplimiento del Convenio Colectivo y del Estatuto de los Trabajadores. Favorecer el diálogo con los representantes de los trabajadores. Facilitando la libertad de afiliación y negociación colectiva.	-Aportar los medios necesarios para la realización de asambleas de trabajadores en los diferentes centros. -Facilitar DYNA como medio de comunicación de la representación de los trabajadores con los empleados. -Respetar el tiempo liberado de los representantes sindicales. - Actividades formativas.	-Se han celebrado reuniones periódicas de RRHH y dirección con la representación de los trabajadores. - Actas de reuniones de Comités (Igualdad, Prestaciones Especiales, Seguridad y Salud, Control y Seguimiento, etc.) - Se ha publicado en nuevo convenio sectorial de las mutuas.
Mejorar la comunicación siguiendo el principio de transparencia y corresponsabilidad respecto a toda la plantilla	-Visitas del Comité de Dirección a todos los centros de la organización	- El Comité de Dirección ha visitado nuevamente 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, además de agradecer el trabajo diario en equipo de todo el personal.

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.

Se ha publicado el Código Ético en la web e intranet corporativas. El objetivo del Código es establecer los principios y pautas que deben regir el desarrollo de las actividades de MUTUA BALEAR, tanto a nivel interno, en relación con los miembros de la Mutua que en el ejercicio de sus funciones puedan hacer uso del nombre o denominación de MUTUA BALEAR, como a nivel externo, en el Mercado y con el resto de competidores.

Igualmente se busca con ello, facilitar el desarrollo de las operaciones cotidianas en un ambiente ético, profesional e íntegro de acuerdo con los más elementales principios de buena fe contractual y con la legalidad vigente.

Objetivos 2015-2016: Formación sobre el Código Etico a toda la plantilla. 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:

- Anticipos y Préstamos
- Permisos retribuidos
- Horario de verano

Durante el año 2014 se ha consolidado la implantación de 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 fue una de las primeras entidades en su sector que ha conseguido esta certificación.

Objetivos 2015-2016: 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" en la renovación trienal de la certificación.

Poner en marcha un proyecto de Consulta de dietética y nutrición para mejorar el estado de salud de los trabajadores con sobrepeso.

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
Difusión e implantación del Código Ético de la organización.	-Elaborar Código Ético	-Código Ético publicado en la web corporativa
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".	-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. -Mantenimiento de la certificación EFR de la gestión de la conciliación e igualdad.	- Se ha publicado una nueva actualización de la guía con nuevas medidas - Actas reuniones Comité de Igualdad y Conciliación -En el mes de diciembre de 2014 se ha hecho el seguimiento de la certificación EFR, acreditada a través de la auditoría realizada por AENOR.
Minimizar el absentismo laboral: Realización de un informe epidemiológico que permita la puesta en marcha de campañas de promoción de la salud.	- Elaborar informe epidemiológico por parte del Servicio de Prevención Propio - Diseño campaña promoción de la salud	-Publicación de artículos de promoción de la salud en la intranet y en la web.

Velar por la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir un nivel adecuado de protección.	-Renovar la acreditación del sistema de gestión de la SST según la norma OHSAS 18001.	<ul style="list-style-type: none"> - Auditoría internas. - Auditoría de certificación. - Reuniones semestrales de revisión de la gestión de la seguridad y salud.
--	---	--

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 2015-2016: Potenciar el 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.
- Código Ético
- Instrucciones internas de contratación.
- Protocolo de actuación ante sospecha de maltrato en pacientes infantiles.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
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.	-Incluir declaración de apoyar los 10 principios del pacto Mundial en procedimientos de licitación	-Compromiso firmado por las empresas que se presentan a la licitación. Seguimiento en empresas adjudicatarias.
Convenio de colaboración de los trabajadores de Mutua Balear con UNICEF para el proyecto "Nomina Solidaria"	-Convenio suscrito -Publicación en intranet	-Se ha publicado en la intranet. -Varios trabajadores de la plantilla participan en el proyecto Nomina Solidaria
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.

PRINCIPIO 6

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

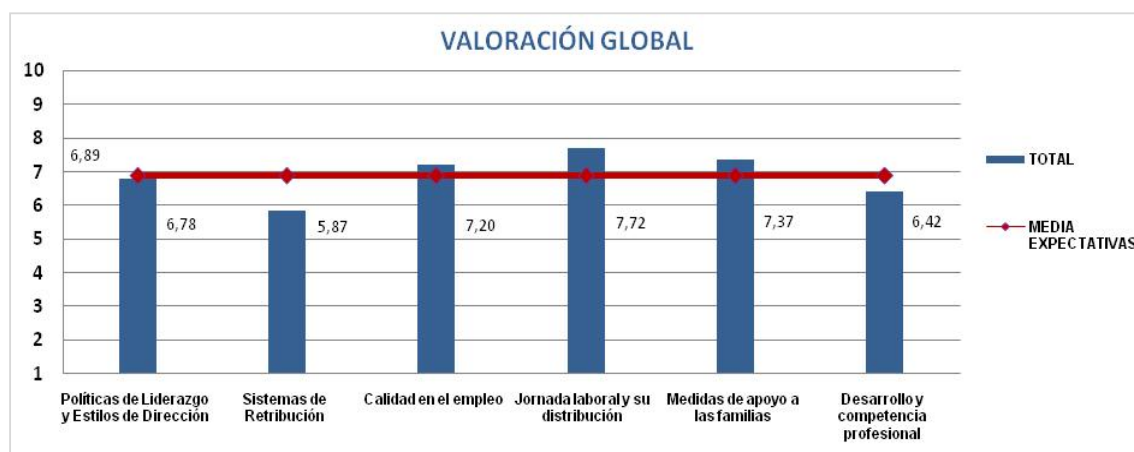
Diagnóstico

Mutua Balear siempre se ha caracterizado por la alta estabilidad en el empleo. En el 2014 se ha mantenido la plantilla media de la organización.

El 94,6% de los contratos son estables y el porcentaje de trabajadores por tramos de edad es el siguiente:

a) Trabajadores entre 16 y 30 años	7,5%
b) Trabajadores entre 31 y 40 años	29%
c) Trabajadores entre 41 y 50 años	31%
d) Trabajadores entre 51 y 60 años	28%
e) Trabajadores de 61 o mas años	4,5%

Mutua Balear ha realizado en 2014 una encuesta de clima laboral en la que se comprobado la implantación de las medidas de conciliación e igualdad. Los resultados se muestran en la siguiente gráfica en función del tipo de medida:



Se han planificado acciones de mejora para conseguir una mejor valoración de las medidas de conciliación e igualdad por parte de los trabajadores de la organización.

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.

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

medidas periódicas y actividades formativas específicas, tanto en periodo de gestión como en periodo de lactancia.

Objetivos 2015-2016: 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

Durante el periodo se ha estado desarrollando el II Plan de Igualdad Hera.

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 2014 se han incrementado 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: 11 beneficiarios
- Prestaciones sociales de ayuda a estudios: 9 beneficiarios
- Tratamientos para personal especialmente sensible: 54 beneficiarios
- Controles médicos y servicio de orientación diagnóstica: 304 acciones
- Prestación social ayuda discapacitados: 18 acciones
- Prestación social ayuda hijos 0-5 años: 70 acciones

Asimismo durante este periodo se ha prestado especial atención a los pacientes con minusvalías sensoriales o intelectuales definiendo un protocolo de actuación interno de información y comunicación para garantizar que reciben la información adecuada en función de sus necesidades. Este protocolo se ha publicado en la intranet y es conocido por todo el personal sanitario y de admisión. Además se abre la puerta a acciones formativas (lenguaje de signos, etc.) para mejorar la comunicación con pacientes con minusvalías sensoriales.

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

Mutua Balear cuenta con una plantilla de 442 trabajadores, de los cuales 312 son mujeres (70,59%) y 130 hombres (29,41%). De ellos, 409 tienen contrato indefinido, lo que supone el 95,5% del total de la plantilla. El 2,5 % corresponde a trabajadores no nacionales.

El porcentaje de directivos frente a empleados es del 0,9%, y la distribución por edades corresponde a un 32,5% mayores de 50 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.
- Código Etico
- 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
Realizar una encuesta de clima laboral dirigido a toda la plantilla de la organización.	-Realizar encuesta de clima laboral	-El 60% de la plantilla ha participado en la primera encuesta de clima laboral.
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.	-Auditoría de seguimiento	-En el mes de diciembre de 2014 se ha hecho el seguimiento de la certificación EFR, acreditada a través de la auditoría realizada por AENOR.
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.	-Plan de Igualdad. -Reuniones periódicas Comisión de Igualdad. -Manual de Lenguaje no sexista.	-Se realiza el seguimiento trimestral del Plan de Igualdad 2014-2016 -La Comisión de Igualdad se ha reunido en 4 ocasiones.

	-Revisar procedimientos y protocolos del sistema de gestión de Calidad para incluir los aspectos de igualdad y lenguaje no sexista.	- Todos los nuevos documentos se han redactado cumpliendo las indicaciones del manual de lenguaje no sexista.
Fomentar la integración laboral de personas con discapacidad y las especialmente sensibles	-Protocolo de actuación ante trabajadores especialmente sensibles o con discapacidad.	<p>Porcentaje de personas con discapacidad >2%.</p> <p>Orientaciones diagnósticas y controles médicos a personas con minusvalía (39 acciones)</p> <p>Ídem a personas especialmente sensibles a determinados riesgos (54 acciones).</p>

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.

La eficacia de las acciones de sensibilización ambiental y gestión de residuos se comprueba a través de las inspecciones periódicas de residuos, autoevaluaciones ambientales, y seguimiento de indicadores y objetivos.

Durante este periodo ha continuado la sustitución de equipos de climatización por otros más eficientes y que utilizan gases refrigerantes más respetuosos con el medio ambiente (Delegaciones de Madrid y Las Palmas), así como sustitución de sistemas de iluminación convencional por sistemas con leds.

Objetivos 2015-2016: Fijar nuevos objetivos para la reducción de consumo de recursos naturales en todos los centros de trabajo.

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.
- Código Ético.
- Procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Procedimiento de Compras.
- Requisitos medioambientales para proveedores.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Definir indicadores medioambientales por delegaciones	-Indicadores para consumo de agua, papel, tintas y toners peligrosos, residuos sanitarios infecciosos	-Seguimiento trimestral de indicadores. Se han reducido a nivel global: <ul style="list-style-type: none"> - Tintas y toners: -35% - Agua: -2,1% - Residuos sanitarios infecciosos: -3,3%
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 la auditoría externa para comprobar la adecuación a la norma UNE-EN-ISO 14001-2004, lo que ha permitido renovar por tres años 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.

Se ha desglosado por centros 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 2014. De forma trimestral se han revisado las metas o acciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos medioambientales.

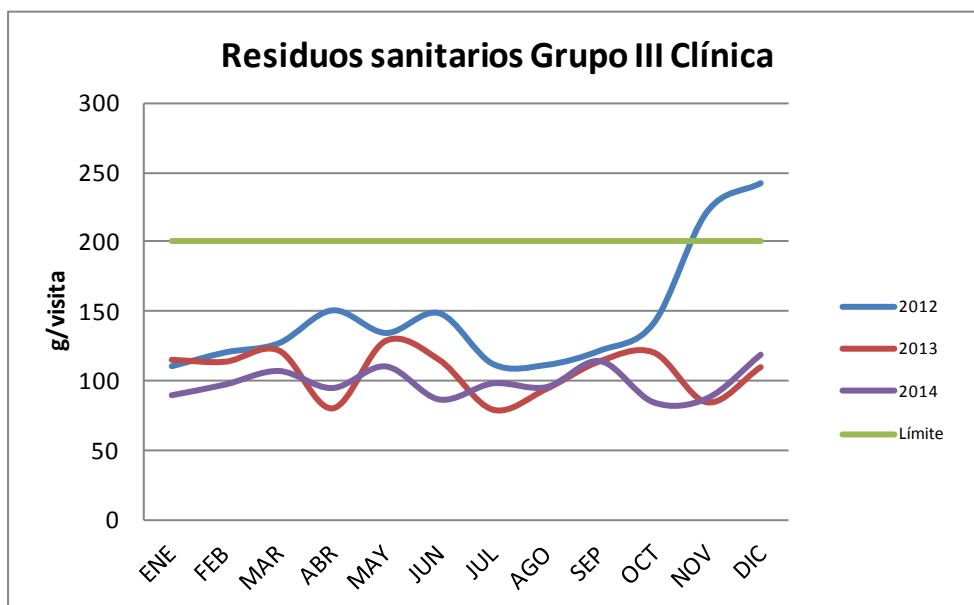
A través del procedimiento de evaluación del cumplimiento de requisitos legales se asegura que la organización conoce y aplica la legislación que le es de aplicación en cada uno de los centros.

Acciones

En el año 2014 se han realizado auditorías medioambientales en todos los centros de Baleares, Península y Canarias, lo que ha permitido renovar 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 2014 se ha centrado el enfoque en la reducción de los residuos sanitarios del grupo III, lo que ha permitido en la clínica una reducción del 7% con respecto al año 2013, y un 32% con respecto al 2012



Otros datos de interés sobre consumos y residuos:

Aspectos ambientales	2012	2013	2014	Diferencia 2014-13
Consumo eléctrico de todos los centros*	2,29 Mw	2,23 Mw	2,30 Mw	+3,4%
Consumo de agua*	7.335 m ³	9.110 m ³	8.922 m ³	-2,1%
Papel comprado no reciclado	9160 kg	7650 kg	7140 kg	-6,7%
Toner de impresión	66 kg	57 kg	37 kg	-35%
Residuos sanitarios (grupo II)	4.880 kg	4.253 kg	4.642 kg	+9,1%
Residuos sanitarios (grupo III)	2530 kg	1950 kg	1886 kg	-3,3%
Consumo de gas (cocinas y calefacción)	437.423 kw	381.730 kw	351.080 kw	-8,0%
Gasóleo vehículos	4593 litros	3954 litros	3854 lts	-2,5%
Gasóleo grupos electrógenos	—	179 litros	143 lts	-20%

Si se tienen en cuenta los consumos relativos:

- Consumo de agua: entre 0,005 y 0,129 m³/paciente, según centros.
- Residuos sanitarios (grupo II): entre 24 y 63 g/paciente según centros. En el centro hospitalario 150 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.

Se va a iniciar un seguimiento de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios para comprobar si tienen 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 2015-2016: Reducir el consumo de combustible en desplazamientos del personal del departamento de gestión técnica.

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
Reducir el consumo de papel y de toners de impresión.	-Sustituir los toners y tintas peligrosos para el medioambiente por toners y tintas inocuos	- Se han retirado todas las impresoras y fotocopadoras que usaban toners peligrosos para el medioambiente.
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.
<u>Renovar la certificación al sistema de gestión medioambiental de la</u>	<u>-Realización de auditoría interna y externa.</u>	<u>- Se ha obtenido la renovación de la certificación de todos los</u>

<u>organización.</u>	<u>-Planes de mejora.</u>	<u>centros.</u>
Implantar de forma progresiva las buenas prácticas ambientales en todos los centros de la organización para reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos.	<ul style="list-style-type: none"> - Publicar periódicamente noticias en la intranet para aumentar la sensibilización. - Limitación de temperaturas en termostatos de centros climatizados (20-21 °C en invierno y 25-26 °C en verano). -Consejos para reducir el consumo eléctrico. -Sustitución de fluorescentes por sistemas de iluminación de bajo consumo. 	<p>Seguimiento realizado a través de las reuniones periódicas de revisión por la dirección, donde se analizan los indicadores y estado de objetivos y metas.</p> <p>Se limitan las temperaturas.</p> <p>Se ha reducido la generación de residuos sanitarios del grupo III en el 2014.</p> <p>Se ha reducido el consumo de agua, gas y combustible de vehículos en 2014.</p>

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:

- Sustitución de equipos de climatización en delegaciones de Madrid y Las Palmas.
- 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.
- Ha finalizado la ampliación del sistema integrado de impresión a todos los 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.
- Sustitución de productos de limpieza peligrosos para las personas o el medioambiente por productos con etiqueta ecológica o similar.
- Utilización de pinturas respetuosas con el medioambiente en reformas de centros de trabajo
- 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.
- Ha continuado la ampliación del entorno informático para integrar actividades de la organización, 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.

Objetivos 2015-2016: Sustitución del sistema de climatización de la delegación de Ibiza. Sustitución de sistemas de iluminación tradicionales por leds en Hospitalización.

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).

- Código Ético
- Procedimiento de Compras.
- Requisitos medioambientales para proveedores.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
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)	-Sustituir impresoras de los centros de Ibiza, Menorca, Manacor, Felanitx e Inca.	-Todas las impresoras y fotocopadoras han sido sustituidas por el sistema integrado de impresión. -Se han retirado todos los toners y tintas peligrosos para el medioambiente.
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).	-Sistema integrado de impresión -Nuevos módulos para Prestaciones en el entorno de software integrado	-Todos los centros ya disponen del sistema integrado de impresión -Se han integrado dos actividades de Prestaciones en el entorno de software integrado.
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).	-Sustituir equipos de Las Palmas y Madrid.	-Equipos de climatización sustituidos

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 varias disposiciones principales que aseguran el cumplimiento de este principio:

- Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- 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.
- 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, que incluye expresamente en el sector público a las mutuas, configurándolas como poder adjudicador, sin tener el carácter de Administración Pública
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Ley 31/1995 de 13 de diciembre, Ley Orgánica de Protección de Datos, y R.D. 1720/2007, que la desarrolla

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.

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.

Al objeto de prevenir el riesgo de imputaciones penales, MUTUA BALEAR inició en su día el proceso de identificación de tales riesgos en cada línea de actividad, resultando la necesidad de añadir a los procedimientos ya implantados, una serie de protocolos, códigos y procedimientos de nueva creación.

En línea con lo expuesto, a lo largo del ejercicio 2015 se procederá a la implantación de un PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES cuyo ámbito de aplicación se extenderá a todos los miembros de la Junta Directiva y a todos los directivos y empleados de la Entidad.

Tiene por finalidad el Plan tratar de asegurar que MUTUA BALEAR no sólo observa el cumplimiento de los requerimientos legales que regulan su actividad como Entidad colaboradora de la Seguridad Social, sino que ejerce el control sobre la actuación de quienes se pueden ver afectados por el Plan, para garantizar, en la medida de lo posible, ante la Administración Pública tutelante, Órganos Judiciales, Asociados y la propia sociedad en general el escrupuloso destino de los fondos públicos que gestiona y el repudio de la corrupción y el fraude en todas sus manifestaciones, para el reflejo y la protección de los valores y principios que la Entidad considera fundamentales para su gobierno corporativo.

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 35/2014 por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y el R.D.L. 3/2011 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 2015-2016: Implantación de un PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES.

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 del sistema de gestión de acuerdo a las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.
- Auditoría del sistema de gestión de la conciliación y la igualdad.

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 Planificación 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, medioambiente, conciliación e igualdad.

Durante el pasado ejercicio se han actualizado 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.

Recientemente se ha aprobado y publicado el Código Ético de la organización, que incluye instrucciones claras con respecto al cumplimiento de este principio.

Objetivos 2015-2016: Elaborar el catálogo de conductas prohibidas.

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.
- Código Ético
- Documento de Seguridad de Protección de Datos.

OBJETIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Aprobación y difusión del Código Ético.	-Elaborar Código Ético	Código Ético publicado en la web corporativa e intranet
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.	-Realizar autoevaluación y planificación de mejoras -Solicitar Auditoría Externa Autoridad Sanitaria	-Finalizado plan de mejoras -Auditoría Externa finalizada
Realización de la auditoría bienal de protección de datos.	-Auditoría bienal.	-Se ha realizado en diciembre de 2014 y se han planificado las acciones de mejora necesarias.
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.	-Actualización de la guía farmacoterapéutica y elaboración Guía de material sanitario -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.