

## ConSORCI de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, SA i entitats dependents

Informe de verificació independent de l' Estat d' Informació No Financera Consolidat  
de l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2021

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA I ENTITATS DEPENDENTS DEL EXERCICI 2021

Als accionistes de Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, SA.:

D'acord amb l'article 49 del Codi de Comerç, hem realitzat la verificació, amb un abast de seguretat limitada, de l'Estat d'Informació No Financera Consolidat (en endavant EINF) corresponent a l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2021, de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA. (en endavant, la Societat) i les seves societats dependents (en endavant el Grup) que forma part de l'Informe de Gestió consolidat de 2021 adjunt del Grup.

L' EINF inclou informació addicional a la requerida per la normativa mercantil vigent en matèria d'informació no financera que no ha estat objecte del nostre treball de verificació. En aquest sentit, el nostre treball s'ha limitat exclusivament a la verificació de la informació identificada en la taula "Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre" inclosa en l'apartat 11 de l'esmentat EINF.

### Responsabilitat dels Administradors

La formulació de l' EINF inclòs en l' Informe de Gestió consolidat del Grup, així com el contingut del mateix, és responsabilitat dels administradors de CONSORCI DE SALUT I D' ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA. L' EINF s'ha preparat d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estàndards GRI) seleccionats d'acord amb l'esmentat per a cada matèria en taula "Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre" inclosa en l'apartat 11 de l'esmentat EINF.

Aquesta responsabilitat inclou així mateix el disseny, la implantació i el manteniment del control intern que es consideri necessari per permetre que l' EINF estigui lliure d' incorrecció material, deguda a frau o error.

Els administradors de CONSORCI DE SALUT I D' ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA. , són també responsables de definir, implantar, adaptar i mantenir els sistemes de gestió dels quals s' obté la informació necessària per a la preparació de l' EINF.

### La nostra independència i control de qualitat

Hem complert amb els requeriments d'independència i altres requeriments d'ètica del Codi Internacional d'Ètica per a Professionals de la Comptabilitat (incloent-hi les normes internacionals d'independència) emès pel Consell de

Normes Internacionals d'Ètica per a Professionals de la Comptabilitat (IESBA, per les seves sigles en anglès) que està basat en els principis fonamentals d'integritat, objectivitat, competència professional, diligència, confidencialitat i professionalitat.

La nostra signatura aplica la Norma Internacional de Control de Qualitat 1 (NICC 1) i manté, en conseqüència, un sistema global de control de qualitat que inclou polítiques i procediments documentats relatius al compliment de requeriments d'ètica, normes professionals i disposicions legals i reglamentàries aplicables.

L'equip de treball ha estat format per professionals experts en revisions d' Informació No Financera i, específicament, en informació d' acompliment econòmic, social i mediambiental.

### La nostra responsabilitat

La nostra responsabilitat és expressar les nostres conclusions en un informe de verificació independent de seguretat limitada basant-nos en el treball realitzat que es refereix exclusivament a l'exercici 2021. Les dades corresponents a exercicis anteriors no estaven subjectes a la verificació prevista en la normativa mercantil vigent.

Hem dut a terme el nostre treball de revisió d'acord amb els requisits establerts en la Norma Internacional d'Encàrrecs d'Assegurament 3000 Revisada en vigor, "Encàrrecs d'Assegurament diferents de l'Auditoria i de la Revisió d'Informació Financera Històrica" (ISAE 3000 Revisada) emesa pel Consell de Normes Internacionals d'Auditoria i Assegurament (IAASB) de la Federació Internacional de Comptadors (IFAC) i amb la Guia d'Actuació sobre encàrrecs de verificació del Estat d' Informació No Financera emesa per l' Institut de Censors Jurats de Comptes d' Espanya.

En un treball d'assegurament limitat els procediments duts a terme varien en naturalesa i moment, i tenen una menor extensió, que els realitzats en un treball d'assegurament raonable i, per tant, la seguretat proporcionada és també menor.

El nostre treball ha consistit en la formulació de preguntes a la Direcció, així com a les diverses unitats i àrees responsables de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA. que han participat en l'elaboració de l'EINF, en la revisió dels processos per recopilar i validar la informació presentada a l' EINF i a l'aplicació de certs procediments analítics i proves de revisió per mostreig que es descriuen a continuació:

- Reunions amb el personal de CONSORCI DE SALUT I D' ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA., per conèixer el model de negoci, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats, els principals riscos relacionats amb aquestes qüestions i obtenir la informació necessària per a la revisió externa.
- Anàlisi de l' abast, rellevància i integritat dels continguts inclosos en l' EINF de l' exercici 2021 en funció de l'anàlisi de materialitat realitzat per CONSORCI DE SALUT I D' ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA., i descrit a l'apartat "1.1. Anàlisi de materialitat" localitzat al capítol 1. Bases per a la formulació de l' Estat d' Informació No Financera, considerant els continguts requerits en la normativa mercantil en vigor.
- Anàlisi dels processos per recopilar i validar les dades presentades a l' EINF de l' exercici 2021.
- Revisió de la informació relativa amb els riscos, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats en relació amb els aspectes materials presentats a l' EINF de l' exercici 2021.

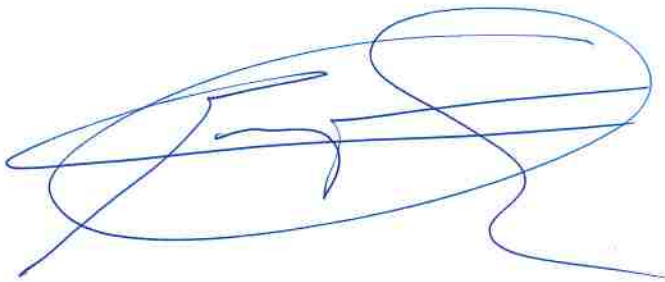
- Comprovació, mitjançant proves, en base a la selecció d'una mostra, de la informació relativa als continguts inclosos en l' EINF de l' exercici 2021 i la seva adequada compilació a partir de les dades subministrades per les fonts d'informació.
- Obtenció d' una carta de manifestacions dels Administradors i la Direcció.

## Conclusió

Basant-nos en els procediments realitzats en la nostra verificació i en les evidències que hem obtingut no s'ha posat de manifest cap aspecte que ens faci creure que l' EINF de CONSORCI DE SALUT I D' ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA I ENTITATS DEPENDENTS corresponent a l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2021, no hagi estat preparat, en tots els seus aspectes significatius, d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels estàndards GRI seleccionats i d'acord amb l'esmentat per a cada matèria en la taula "Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre" inclosa en l'apartat 11 de l'esmentat EINF.

## Ús i distribució

Aquest informe ha estat preparat en resposta al requeriment establert en la normativa mercantil vigent a Espanya, per la qual cosa podria no ser adequat per a altres propòsits i jurisdiccions.



RSM SPAIN AUDITORES, S.L.P.  
Mario Cepero Randos  
Soci

Barcelona, 12 de maig de 2022

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

RSM SPAIN AUDITORES,  
SLP

2022 Núm. 20/22/17256

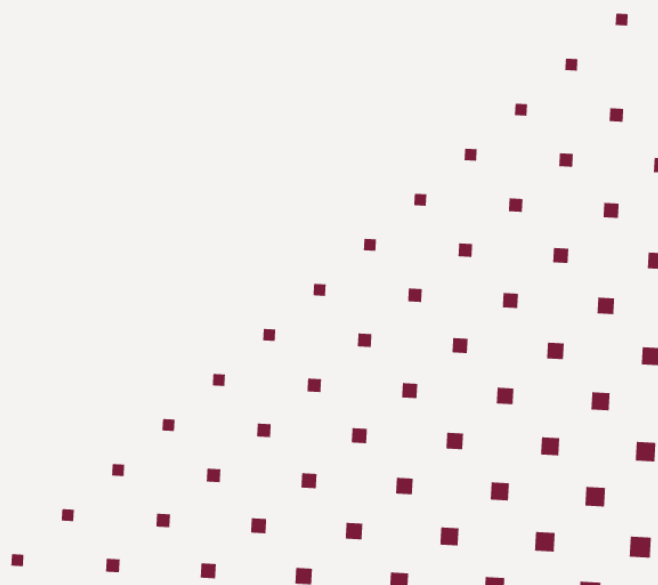
IMPORT COL-LEGAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



# **Estat d'Informació No Financera Consolidat del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, SA i entitats dependents**

Exercici 2021



## Contingut

1	Bases per a la formulació de l'Estat d'Informació No Financera	5
1.1	Anàlisi de materialitat	6
2	Model de negoci	9
2.1	Estructura del Grup	9
2.2	Model de negoci del grup	9
2.2.1	Entorn empresarial	10
2.2.2	Línies de negoci, activitats, marques i serveis	10
2.2.3	Mercats en els quals opera	13
2.3	Objectius i estratègies de l'organització	13
2.3.1	Riscos de l'organització	13
2.3.2	Pla estratègic 2019-2022	14
2.3.3	Pla de la Responsabilitat Social i ODS del CSC 2019-2022	20
2.4	Estructura organitzativa	22
2.5	Àmbit de bon govern	23
2.5.1	Missió, visió i valors	24
3	Corrupció i suborn	25
3.1	Riscos i polítiques	25
3.2	Mesures per prevenir la corrupció i el suborn	26
3.3	Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	29
4	Drets Humans	30
4.1	Línies estratègiques i accions	31
5	Àmbit Persones	35
5.1	Riscos i polítiques	35
5.2	Ocupació	37
5.3	Remuneracions	48
5.3.1	Remuneracions i la seva evolució desagregats per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor	49
5.3.2	Bretxa salarial per entitat	52
5.3.3	Remuneració del comitè de direcció i el consell d'administració	54
5.4	Polítiques de desconnexió laboral	55

5.5	Empleats amb discapacitat	55
5.6	Organització del treball	56
5.6.1	Absentisme	58
5.6.2	Descripció de mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar-ne l'exercici corresponsable per part dels dos progenitors	58
5.7	Salut i seguretat	60
5.7.1	Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals; desagregat per sexe	62
5.8	Relacions socials	64
5.8.1	Descripció de l'organització del diàleg social	64
5.8.2	Descripció del balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat a la feina	66
5.9	Formació	67
5.9.1	Hores de formació per categoria professional	68
5.10	Accessibilitat	69
5.11	Igualtat	69
5.11.1	Descripció de mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes	69
5.11.2	Descripció de plans d'igualtat, mesures adoptades per promoure l'ocupació, els protocols contra l'assetjament, la integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat i contra tota mena de discriminació	70
5.12	Protocol de conflictes a la feina	70
6	Àmbit social	72
6.1	Riscos i polítiques	72
6.1.1	Pla d'acció social: maximitzar l'impacte positiu en les comunitats i en la societat	73
6.1.2	Relacions mantingudes amb els actors de comunitats locals i modalitats de diàleg	75
6.1.3	Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	76
7	Àmbit Ambiental	77
7.1	Riscos i polítiques	77

7.2	Gestió ambiental	77
7.2.1	Procediments d'avaluació o certificació ambiental	78
7.2.2	Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	78
7.2.3	Aplicació del principi de precaució	78
7.2.4	Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	78
7.3	Ús de recursos i prevenció de residus	79
7.3.1	Consum d'aigua	82
7.3.2	Consums energètics i canvi climàtic	82
8	Subcontractació i proveïdors	86
8.1	Riscos, polítiques	86
9	Clients	89
9.1	Riscos i polítiques	89
9.2	Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes	90
10	Informació fiscal	92
11	Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre	93



# 1 Bases per a la formulació de l'Estat d'Informació No Financera

El Consell d'Administració del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A. emet el present Estat d'Informació No Financera (EINF) per a l'exercici de 2021, com a annex de l'Informe de Gestió Consolidat que es presenta amb els comptes anuals consolidats. Aquest informe es troba públic en la web corporativa <http://www.consorci.org/>. Està sotmès als mateixos criteris d'aprovació, dipòsit i publicació que l'Informe de Gestió Consolidat, del qual forma part i ha estat sotmès a verificació per un prestador independent de serveis de verificació.

Amb l'emissió d'aquest informe, el Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A., compleix amb el que es preveu pels articles 262 de la Llei de Societats de Capital i 49 del Codi de Comerç, en la seva redacció donada per la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat, que transposa a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva 2014/95/UE.

Aquest és el primer informe que realitza l'organització, ja que en anys anteriors no complia els requisits establerts en la llei.

L'abast de la informació engloba l'any fiscal iniciat l'1 de gener de 2021 i finalitzat el 31 de desembre de 2021.

La informació inclosa en el present EINF inclou les entitats integrades per integració global que pel seu risc o impacte en els diferents àmbits recollits a la Llei d'Informació No Financera resulten materials.

Per tal de determinar l'abast de l'informe es va establir com a criteri que la informació i les dades recollides havien de representar més del 90% de l'activitat, considerant dos paràmetres: xifra de negoci consolidada i nombre d'empleats total.

Seguint aquest criteri, les entitats incloses en aquest EINF són les següents:

- Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya S.A. (en endavant CSC i entitat dominant)
- Projectes Sanitaris i Socials, S.A.U. (en endavant PROSS)
- CSC Vitae, S.A.U. (en endavant CSC VITAE)
- CSC Serveis Instrumentals, S.A.U. (en endavant CSC SI)
- Imatge Mèdica Intercentres, S.L. (en endavant IMI)

La resta d'entitats incloses en els comptes anuals, com ara CSC Consultoria i Gestió, S.A.U. i

les filials CHC, Consultoria i Gestió, S.A. (Brasil i Mèxic), no estan incloses en aquest EINF en considerar-se immaterial segons els criteris indicats anteriorment.

No obstant això, destacar que el compromís del CSC és que les polítiques i procediments recollits en aquest EINF, siguin d'aplicació per a tot el Grup.

A efectes del present informe, s'utilitzarà Grup o CSC indistintament en referir-se a totes les entitats incloses en el perímetre.

Per a l'elaboració del present EINF, l'organització s'ha basat en els estàndards de Global Reporting Initiative (GRI).

## 1.1 Anàlisi de materialitat

Durant el 2019, es va treballar en una anàlisi de materialitat pel Grup. Concretament, en la identificació dels grups d'interès i en la classificació d'aquests en una matriu de 'poder-interès'.

	<b>Grups d'Interès</b>	<b>Classificació Poder-Interès</b>
<b>Grups d'Interès Interns</b>	Plantilla	D
	Associats	D
	Òrgans de Govern	D
<b>Grups d'Interès Externs</b>	Administració	D
	Proveïdors	B
	Comunitat	C
	Mitjans de comunicació	B
	Sector	D
	Sindicats	C
	Col·legis professionals	C

A: Mínim esforç

B: Mantenir informats

C: Mantenir satisfets

D: Gestionar atentament

Posteriorment, es va treballar en la identificació dels aspectes clau de l'organització, que es van ponderar, tenint en compte les necessitats i expectatives dels següents grups d'interès:

- L'organització
- La plantilla
- Els associats
- L'administració

Finalment, es va elaborar la següent matriu de materialitat que determina aquells aspectes claus que ha d'abordar l'organització:

**Importància per als grups d'interès**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canals comunicació GI</li> <li>• Formació</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparència</li> <li>• Qualitat i satisfacció associats</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciliació</li> <li>• Seguretat laboral</li> <li>• Foment de l'accessibilitat</li> <li>• Consum responsable</li> <li>• Compra responsable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesió iniciatives RS</li> <li>• Igualtat oportunitats</li> <li>• Integració persones risc exclusió</li> <li>• Gestió diversitat</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Acció social</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntariat corporatiu</li> <li>• Energia</li> <li>• Aigua</li> <li>• Residus</li> <li>• Emissions</li> <li>• Mobilitat</li> <li>• Economia circular</li> </ul>		

**Importància per a l'organització**

- Àmbit Bon Govern
- Àmbit Social
- Àmbit Econòmic
- Àmbit Laboral
- Àmbit Ambiental
- Aspectes materials

S'ha realitzat una anàlisi de materialitat dels requeriments de la Llei 11/2018, tenint en compte tant la rellevància que aquests suposen per al negoci, com la rellevància que suposen per a l'entorn, considerant les expectatives i necessitats dels seus grups d'interès.

El procés de materialitat ha consistit en les següents fases:

1. Identificació d'assumpes potencialment materials: per a això s'ha partit de les qüestions sol·licitades per la Llei 11/2018.
2. Priorització i validació d'assumpes sobre la base de priorització externa i interna: anàlisi interna i externa dels assumpes identificats.
  - Per a la priorització en l'àmbit extern s'ha analitzat els sectors específics relacionats amb el model de negoci de SASB (Sustainability Accounting Standards Board) i del Sustainability Yearbook de SAM per ser els documents de referència, pel que fa a expectatives i necessitats d'inversors en particular i de grups d'interès en general. Addicionalment, s'ha realitzat una anàlisi de premsa de les diferents qüestions.

Durant el 2021, s'ha actualitzat el procés de materialitat per tal de valorar l'evolució de la importància dels diferents assumpes, tant per a l'organització com per als grups d'interès.

En aquest procés, els assumpes identificats l'any 2019 s'han complementat amb els requeriments de la Llei 11/2018 i amb una anàlisi de tendències d'acord amb la importància que donen dues entitats de referència en temes de sostenibilitat. Per una banda, SASB (Sustainability Accounting Standards Board), entitat de referència que publica normes que recullen els assumpes de sostenibilitat sectorials més importants per l'impacte que generen i el Sustainability Yearbook 2022 publicat per S&P Global, en col·laboració amb Robeco SAM, que detalla els assumpes de sostenibilitat més rellevants per a inversors i finançadors.

Amb aquest resultat, en l'àmbit intern, s'ha fet una reflexió per consensuar i validar els assumpes rellevants, identificats en les fases anteriors per a la consecució dels objectius estratègics.

Com a resultat d'aquest procés s'ha obtingut que els assumpes materials identificats el 2019 no han variat significativament per aquest exercici.

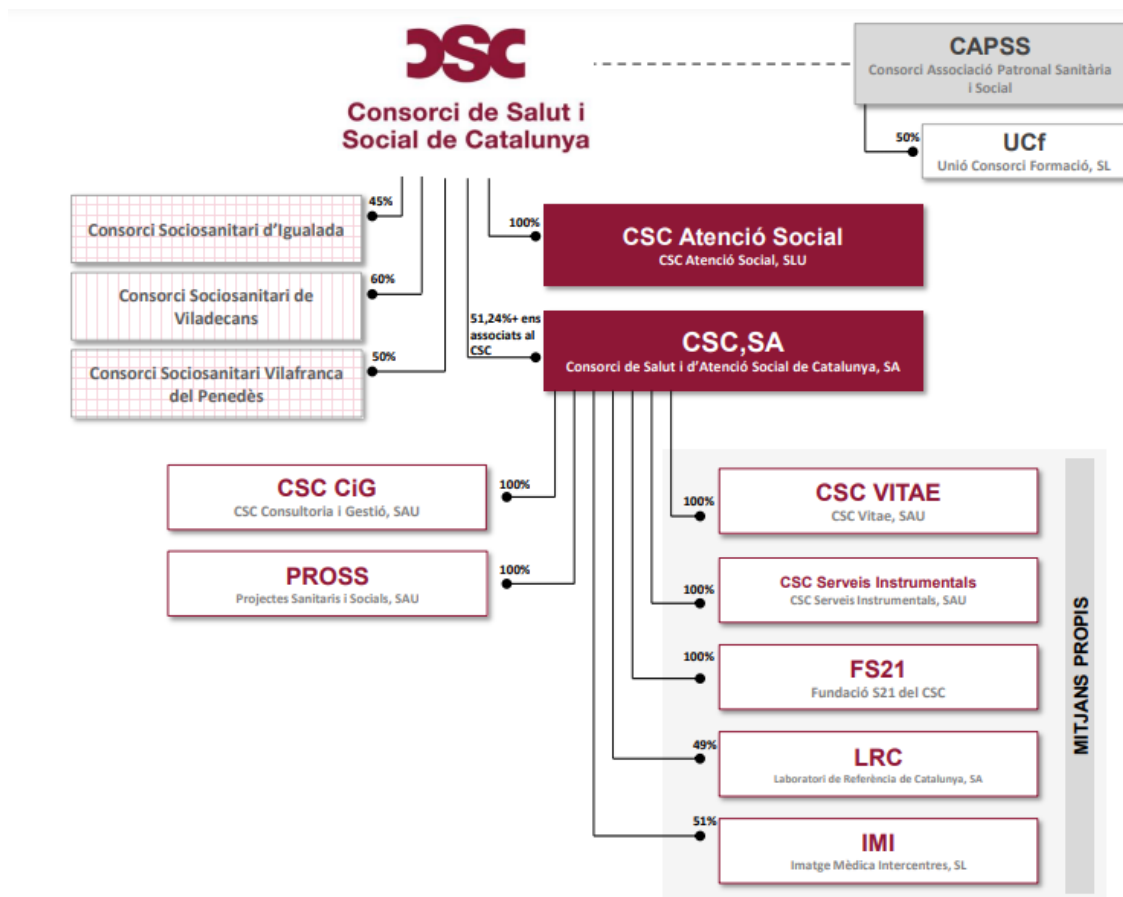
A l'Índex de continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre, es detallen els assumpes materials requerits per la Llei, així com els estàndards Global Reporting Initiative (GRI) seleccionats.

Tots els assumpes materials han estat inclosos en aquest informe. L'Entitat té la voluntat d'actualitzar el procés de materialitat en els pròxims exercicis, involucrant als seus grups d'interès, tal com es recomana en la Global Reporting Initiative.

## 2 Model de negoci

### 2.1 Estructura del Grup

L'estructura del Grup és la següent:



### 2.2 Model de negoci del grup

El Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya (CSC) és una entitat pública de caràcter local i base associativa, fundada el 1983, que té el seu origen en el moviment municipalista.

El CSC, referència al sector, exerceix la representació i defensa de més d'un centenar d'associats i 43.000 professionals que en formen part, als quals presta un marc de protecció, de reforçament i desenvolupament de les seves funcions amb relació als serveis socials i de salut. Amb una clara vocació pública, el CSC presta serveis d'alt valor afegit als seus associats i col·labora en la definició del model, adaptant-se a les noves situacions dels centres sanitaris i d'atenció social i del món municipal.

Les nostres accions tenen com a principal objectiu defensar els interessos de les entitats

associades i oferir als seus equips professionals serveis que els aportin valor afegit i facilitin la seva activitat diària. El treball amb els associats al territori respon, alhora, a reptes més globals, que tenen a veure amb la millora de la salut i el benestar de les persones, en especial atenció als col·lectius més vulnerables.

Tots els associats al CSC són entitats públiques o privades sense ànim de lucre.

El CSC presta serveis d'assessorament, benchmarking, bones pràctiques, contractació administrativa, defensa dels interessos dels associats, de participació i de gestió del coneixement, farmàcia i medicament, formació continuada, informació permanent, negociació de convenis col·lectius laborals, recerca (Servei d'Estudis i Prospectives en Polítiques Sanitàries) i serveis clínics. Aquesta cartera de serveis es va ampliant de manera que s'ofereixen solucions d'interès als associats, d'acord amb les necessitats que van sorgint durant les seves activitats.

El CSC també presta directament serveis assistencials a les persones a través de les entitats CSC Atenció Social, SLU; CSC Vitae, SAU; i Projectes Sanitaris i Socials, SAU; que tenen encarregada la gestió del Centre Sociosanitari de Viladecans Frederica Montseny, del Centre Integral de Salut Cotxeres i de l'Àrea Bàsica de Salut de La Roca del Vallès, respectivament. El detall de les diferents línies de negoci del Grup es detalla en el següent capítol.

### 2.2.1 Entorn empresarial

Aquest exercici s'ha caracteritzat per un entorn d'activitat encara impactat per la COVID-19. En aquest sentit, el CSC, com a entitat responsable i socialment compromesa, davant l'emergència sanitària causada per la COVID-19, ha incrementat la participació de forma activa en la millora de la qualitat de vida de les persones.

S'ha treballat en diversos àmbits i establint vies de col·laboració per aterrar aquesta voluntat en accions concretes en els àmbits de la salut, de l'educació, del treball i de les necessàries aliances estratègiques per assolir-ho.

### 2.2.2 Línies de negoci, activitats, marques i serveis

El CSC presta serveis d'alt valor afegit als seus associats.

Concretament oferim els següents serveis:

Tipus de servei	Detall de serveis
<b>Assessorament</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Assessorament laboral, jurídic i acompanyament específic</li><li>Assessorament, i serveis a mida segons les necessitats de cada entitat, per complir amb</li></ul>

	<p>el nou Reglament General de Protecció de Dades (RGPD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementació de models d'atenció i reformes de salut</li> <li>• Implementació de models de gestió (hospitalaris i atenció primària)</li> <li>• Acompanyament en l'obertura i trasllats hospitalaris</li> <li>• Acompanyament en l'acreditació de centres de salut</li> <li>• Assessorament en matèria de prevenció de riscos laborals a través de l'Associació Mancomunitat Sanitària de Prevenció (AMSP)</li> <li>• Assessorament en comunicació corporativa institucional</li> <li>• Assessorament en la selecció de personal i avaluació de professionals i directius</li> <li>• Programa i models de desenvolupament de competències relacionals i del talent</li> </ul>
<b>Benchmarking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma de Benchmarking d'indicadors sectorials d'excel·lència assistencial - ARQ</li> <li>• Plataforma de Benchmarking de costos hospitalaris RECH</li> <li>• Anàlisi sectorial del compromís dels professionals OPINA</li> </ul>
<b>Bones pràctiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espai d'intercanvi en Bones Pràctiques en la gestió de persones</li> <li>• Programa d'acompanyament en Atenció Integral Centrada en la Persona</li> <li>• Comitè ètica en atenció social</li> </ul>
<b>Contractació administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Central de compres (agregació d'entitats per optimitzar les compres)</li> <li>• Assessorament i tramitació de licitacions</li> <li>• Resposta jurídica als recursos especials en matèria de contractació i qüestions de nul·litat interposades pels licitadors</li> <li>• Documents de modificació, pròrroga i resolució contractual</li> <li>• Elaboració de plecs tipus de clàusules Administratives</li> <li>• Encàrrecs entre mitjans propis</li> <li>• Gestió del perfil de contractant així com enviament d'anuncis i notificacions</li> <li>• Formació en matèria de contractació pública</li> <li>• Procediments de compra pública innovadora</li> </ul>
<b>Defensa dels interessos dels associats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representació davant les Administracions i altres institucions</li> </ul>
<b>Espai de participació i de gestió del coneixement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissions, plenaris i grups de treball per intercanviar coneixement, debatre sobre temes rellevants i promoure actuacions innovadores</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debats sobre gestió pública de medicaments innovadors</li> <li>• Jornades i sessions tècniques</li> </ul>
<b>Farmàcia i medicament</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suport a la gestió i a la compra del Medicament</li> <li>• Eines de business intelligence de suport a la gestió de la prestació farmacèutica (Infoclínic)</li> <li>• Desenvolupament de models col·laboratius per promoure les sinergies i economies d'escala en l'eficiència i l'ús racional dels medicaments</li> <li>• Projectes d'innovació en farmàcia i medicaments</li> </ul>
<b>Formació continuada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formació contínua especialitzada (UCf)</li> <li>• Acompanyament i solucions personalitzades i a mida per a cada organització</li> <li>• Realització de cursos online de formació, perfilant els itineraris d'acords a les necessitats personalitzades a cada professional i entitat</li> <li>• Programes de desenvolupament directiu (Update directiu)</li> <li>• Programes de formació presencial amb sessions d'actualització tècnica</li> <li>• Programes i itineraris formatius acreditats (màsters, postgraus, cursos d'especialització i extensió universitària)</li> </ul>
<b>Informació permanent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informació periòdica sobre temes d'interès i impacte en el sector salut i social</li> <li>• Elaboració de circular informatives i notes tècniques sobre qüestions rellevants de l'àmbit salut i social</li> <li>• Butlletí Actualitat CSC</li> <li>• Butlletí Projecte Àgora</li> <li>• Estudis sectorials laborals, jurídics i de gestió</li> </ul>
<b>Negociació convenis col·lectius laborals</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociació convenis col·lectius laborals</li> <li>• Representació davant conflictes col·lectius laborals</li> </ul>
<b>Recerca (Serveis d'Estudis i Prospectives en Polítiques Sanitàries)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anàlisi de les polítiques de salut i social i generació de propostes</li> <li>• Desenvolupament de línies de recerca aplicades en els àmbits d'interès dels associats</li> <li>• Projectes de recerca en col·laboració amb els associats i preparació de publicacions</li> </ul>
<b>Serveis clínics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laboratori de Referència de Catalunya (LRC)</li> <li>• Imatge Mèdica Inter centres (IMI)</li> </ul>
<b>Gestió directa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PROSS (CAP de la Roca, CAP Santa Agnès i CAP La Torreta). Gestió i organització de centres i serveis sanitaris i sociosanitaris</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSC VITAE (CIS Cotxeres). Explotació, gestió i prestació de serveis assistencials dirigits a tota mena de persones, amb especial atenció a les persones grans, malalts crònics, discapacitats,</li> </ul>
--	--

### 2.2.3 Mercats en els quals opera

L'activitat de les entitats del Grup incloses en aquest informe es desenvolupa íntegrament a Catalunya.

Les seus del CSC SA, PROSS, CSC Vitae i CSC SI es troben a Av. Tibidabo, núm. 21. Barcelona. L'operativa de PROSS es desplega als CAPS de la Roca, Santa Agnès i la Torreta i la del CSC Vitae a Cotxeres.

Pel que respecta a l'IMI, el domicili social i l'operativa es duen a terme al Passeig Marítim 25-29 de Barcelona, a les instal·lacions del Parc Salut Mar.

## 2.3 Objectius i estratègies de l'organització

### 2.3.1 Riscos de l'organització

Els principals riscos que identificats pel Grup, amb un impacte directe en la capacitat i els assoliments dels objectius més estratègics, són els següents:

<b>Categoria de risc</b>	<b>Risc</b>
<b>Polítics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de centralització en el marc de la compra en el SISCAT (sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya).</li> <li>Inestabilitat política i canvis d'interlocutors en l'àmbit públic - conselleries i ajuntaments</li> </ul>
<b>Econòmics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Infrafinançament crònic del sector salut i social</li> <li>Dificultat per fer inversions. Risc d'obsolescència de les infraestructures dels centres.</li> <li>Impacte econòmic del sector salut i social arran de la pandèmia del coronavirus.</li> </ul>
<b>De mercat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centralització sense diversitat de proveïdors</li> <li>Necessitat de professionals en el sector salut en els anys vinents.</li> </ul>
<b>Socials i culturals</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una part dels nostres associats (fundacions privades sense afany de lucre) podrien estar relegades en la seva prestació de serveis públics de salut</li> </ul>

<b>Tecnològics</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Unificació dels sistemes d'informació de tot el SISCAT en un únic sistema d'informació, sense tenir en compte les particularitats de cada proveïdor.</li><li>▪ SACAC: Gran plataforma electrònica de contractació en l'àmbit de Catalunya, no adaptada segons els requisits de la Llei.</li></ul>
<b>Ambientals</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ SACAC: Obligació d'incloure aspectes de millora i eficiència ambiental que impacten als centres associats (nova llei de contractació del sector públic). Dificultat d'aplicació derivada de l'aplicació d'aquestes polítiques.</li><li>▪ Pandèmies que impliquin confinament</li></ul>
<b>Legals</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ SACAC: La Llei 9/2017 de 8 de novembre, és una amenaça pel SACAC, ja que els centres que ja tenien coneixement de la Llei volen tenir una persona especialitzada al seu centre per controlar els expedients.</li><li>▪ Aturat l'avantprojecte de llei de fórmules de gestió de l'assistència sanitària amb càrrec a fons públics, reforça el paper del CSC com a interlocutor dels centres públics i sense ànim de lucre.</li></ul>

En els següents capítols s'aporta més detall dels riscos i les mesures mitigants de les diferents qüestions materials requerides per la llei d'informació no financera.

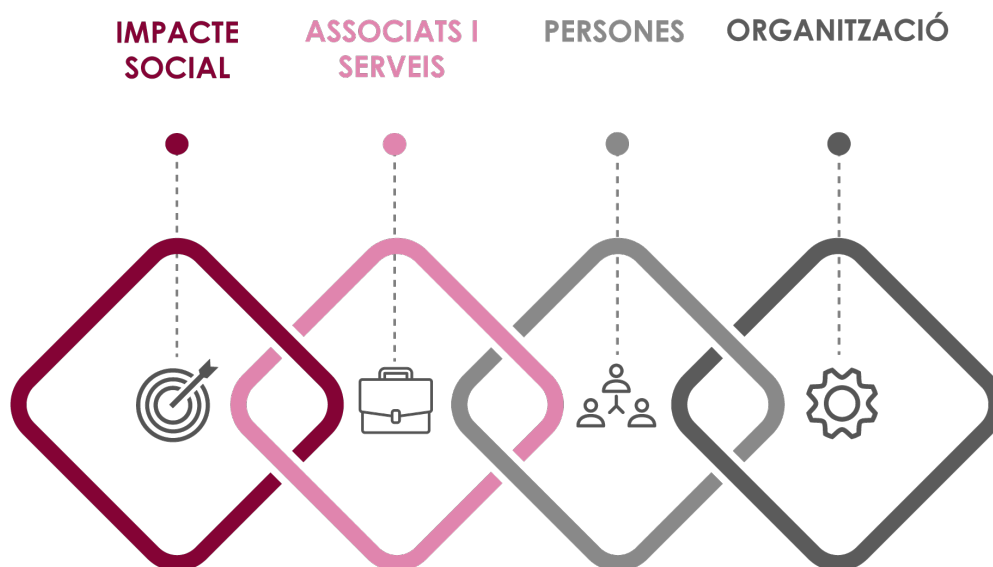
### 2.3.2 Pla estratègic 2019-2022

La societat canvia cada cop més ràpid i ens exigeix una major flexibilitat i adaptació per respondre a les necessitats de la ciutadania. Compaginar l'acceleració dels canvis socials amb la reflexió i pausa necessàries per portar a terme grans projectes no és una tasca fàcil.

Per això, el 2018 es va presentar el Pla Estratègic del CSC 2019-2022. Amb aquest pla, en procés d'actualització pels pròxims exercicis, el CSC volia ser un actor determinant en els nous escenaris de salut i socials, anticipant-se als reptes que sens dubte cal abordar en aquests àmbits, i ser pioners en construir i oferir les eines que necessitaran els seus associats. Des del CSC es vol incorporar el coneixement i l'experiència per fer front a una realitat present i futura volàtil, incerta, complexa i ambigua.

En el marc del Pla, el CSC va repensar la seva missió, visió i valors, per tal de renovar el seu compromís amb els associats i amb la societat des del respecte amb la seva essència i origen. Amb aquesta renovació de les línies principals de treball i de la definició com a entitat, s'engegava una etapa ambiciosa amb nous reptes i noves maneres de fer, però sempre amb una clara vocació de servei per abordar les necessitats de les persones, els associats i el territori, que inspiren i impulsen tota la seva activitat.

Els quatre eixos estratègics derivats del pla són els següents:



## Impacte social

El CSC té una clara vocació transformadora i d'aportació de valor al conjunt de la societat a través de l'acció. Per tant, el primer eix estratègic es projecta cap a l'exterior, per tal d'influir en la construcció i evolució del sistema de salut i social, en l'entorn de transformació social en el que es troba. Es vol potenciar l'impacte a la societat i territoris on s'actua. Aquest eix consta de 5 línies prioritàries d'actuació:

### **Nou model de salut i social**

El model de salut i social de Catalunya va ser creat a partir de la realitat del territori i les singularitats històriques del context sanitari català, on va confluïr l'esforç, entre d'altres, d'una societat civil ben articulada, les entitats socials i l'administració local. Continua sent un referent a tot el món, però ha d'evolucionar enfrontant-se als nous reptes fruit d'un canvi d'època. Des del CSC es vol tenir un paper clau en la construcció d'aquest model sanitari i social, aportant amb el seu teixit associatiu, coneixement i innovació per tal de ser-ne impulsors i pioners.

### **Capacitat d'influència en l'administració i en agents socials**

Els darrers anys la capacitat d'influència del CSC en l'administració ha estat cada cop més important, però ha de continuar creixent i tenir més presència, especialment en l'àmbit social. La representació dels interessos dels seus associats davant l'administració i agents socials és una de les raons de ser del CSC i, per tant, es tindrà una línia prioritària de treball en aquest aspecte els anys vinents.

### **Activació i desenvolupament d'accions de responsabilitat social**

En la societat actual, cap organització pot contemplar el seu àmbit d'actuació sense uns principis

i accions de responsabilitat i transformació social. Aquest aspecte impacta especialment en una entitat com el CSC, dedicada a l'àmbit públic i centrada en la salut i el sector social, que, per tant, ha de ser exemple de compromís i impacte social. En aquest sentit, des del CSC s'implantarà la responsabilitat social de forma transversal, impregnant tota l'organització. A més, es vol impulsar aquest compromís de manera col·laborativa amb els associats en els sectors en els quals operem, facilitant nous instruments al sector que reforcin el compromís social. Volem que l'actuació del CSC impacti especialment en els col·lectius vulnerables, potenciant la seva incorporació al món laboral del CSC i de les institucions associades.

### **Aliances estratègiques**

El paper institucional del CSC i les seves aliances són claus per a la tasca i el creixement de l'entitat, tant a territori nacional com internacional. Aquesta constant identificació dels agents clau, l'activitat dels quals permet desenvolupar polítiques i estratègies per tal d'aconseguir els objectius del CSC, serà un altre dels eixos estratègics. Es tracta de treballar en xarxa, però amb propòsits harmònics amb les institucions que comparteixin els valors i objectius del CSC, tant a Catalunya com internacionalment. En aquest sentit, es vol reforçar les aliances actuals i establir-ne de noves per continuar amb la tasca feta al territori i ampliar els seus horitzons internacionals.

### **Imatge i relacions externes**

En una societat on cada individu rep de mitjana uns 3.000 impactes publicitaris cada dia, és bàsic que les institucions tinguin molta cura de la gestió de la seva imatge i de les seves relacions externes. És aquesta una línia estratègica clau perquè reforça la resta de línies, ja que sense credibilitat, una reputació de prestigi i un impacte en els seus àmbits de treball, és molt difícil executar noves iniciatives i tenir capacitat d'influència. Per tot plegat, des del CSC es vol enfortir l'estratègia comunicativa a escala de sector però també cap a l'opinió pública, fent èmfasi en l'àmbit digital. Les relacions externes també esdevenen primordials per construir unes bones relacions empàtiques i basades en la confiança amb els grups d'interès del CSC.

## **Associats i serveis**

Els associats del CSC i el món local són la seva raó de ser i els serveis que els hi ofereix i presta el centre de la seva activitat. En aquesta etapa es vol fer un pas endavant enfortint les relacions amb ells, a partir de la confiança i la cooperació, així com revisant i millorant la cartera de serveis. Per aquest motiu, s'han fixat 3 línies prioritàries:

### **Cartera de serveis: revisió, ampliació i flexibilització**

El CSC compta amb una àmplia cartera de serveis, però que s'ha d'anar adaptant a les necessitats dels associats, que canvien amb l'entorn i el context. En aquest sentit, es vol continuar sent un aliat estratègic, per tal que els associats puguin donar un millor servei a les persones. A partir de l'anticipació i detecció de les necessitats dels associats, es vol desenvolupar més i millors serveis, amb l'objectiu clau que els associats se centrin a prestar

serveis a les persones i no es preocupin de serveis de suport, que poden confiar mancomunadament a la seva associació, sempre amb garanties d'alta especialització i agilitat.

### **Coneixement i innovació**

El CSC es vol consolidar com a hub de coneixement i d'innovació. Un "concentrador" d'allò que se sap (coneixement) i d'allò que vindrà (innovació). El coneixement està present no només en els professionals del CSC, sinó també en els professionals que treballen als centres associats, el que té un efecte multiplicador. La difícil feina del hub és sintetitzar, argumentar i prioritzar el coneixement i experiència de molts actors per millorar les polítiques sanitàries i socials adaptant-les al nostre territori. Per això, es necessita creativitat i sensibilitat per cooperar amb tots ells. La innovació és una altra línia de treball per cercar solucions a problemes cada vegada més complexes en un entorn canviant i demandant de respostes imaginatives, però a la vegada àgils i concretes. Un nou paradigma d'atenció sanitària i social s'albira en l'horitzó més proper, on es troben més serveis domiciliaris, la introducció de la intel·ligència artificial, nous rols professionals, una major participació de les persones ateses i els seus cuidadors, una major importància de la comunitat, entre d'altres i el CSC vol participar en models innovadors des d'una reflexió basada en l'experiència i l'evidència.

### **Relacions amb els associats i el món local**

El CSC té en les relacions amb els associats una de les seves principals fortaleses, que s'han de reforçar i treballar constantment, ja que són l'origen i base de la seva existència. En aquest pla estratègic es prioritza aquesta línia per enfortir-la i millorar-la cap a tots els associats actuals, així com per continuar ampliant la nostra base associativa, de l'àmbit de salut, social i el món local.

## **Persones**

Assolir aquests reptes amb èxit no seria possible sense un equip altament professional i compromès amb el projecte. En els pròxims anys es vol revisar i millorar les polítiques de gestió de persones perquè el CSC sigui un lloc de referència on treballar, on les persones puguin donar el millor d'elles mateixes i desenvolupar-se professionalment i personalment. Per això el CSC s'ha fixat principalment 3 grans línies de treball:

### **Nou model de gestió de persones**

Com a organització, es necessita un nou model de gestió de persones que permeti millorar el funcionament per tal de dur a terme tot el Pla Estratègic 2019-2022 i també per continuar amb el

suport diari que oferim als associats, a la societat i al sector. Com a línies prioritàries el CSC s'ha marcat:

- Pla d'igualtat de gènere que afecti a totes les línies de l'organització (incloent-hi els òrgans de govern).
- Incorporar al CSC població vulnerable de forma decidida, més enllà dels requisits legals: persones amb discapacitat física i/o intel·lectual, població en situació d'exclusió laboral i aturats de llarga durada.
- Explorar i aplicar els models de les empreses que són un exemple en la satisfacció dels seus professionals.
- Cercar models possibles, però a la vegada decidits, de conciliació de la vida laboral i familiar.

### **Desenvolupament del talent i carrera professional**

En la línia del nou model de gestió de persones, es farà especial èmfasi en captar talent i també en desenvolupar el que ja es té, per tal que els professionals creixin laboralment i tinguin una carrera satisfactòria dins l'entitat, millorant el seu compromís i sentiment de pertinença.

### **Lideratge**

En tota organització, amb uns objectius tan ambiciosos com els del CSC, i amb un projecte tan complex com el que desenvolupa, és indispensable enfortir la capacitat de lideratge dels professionals com a palanca pel bon funcionament i creixement de l'entitat. En concret es vol aplanar l'estructura organitzativa facilitant la presa de decisions i el funcionament autònom dels equips de treball, permetent donar entrada a la creativitat per a les solucions dels problemes del dia a dia. Es vol que l'organització evolucioni d'un model "orquestra simfònica" a un model "banda de jazz": música molt ben feta, però que permet un punt de creativitat a cada individu tot conservant l'harmonia, el ritme i la sonoritat. Aquest model implica evolucionar des d'un lideratge clàssic jeràrquic i únic cap a un lideratge més compartit, flexible i adaptatiu.

## **Organització**

Per fer possible el projecte, cal evolucionar cap a una organització més àgil i efectiva que ens permeti assegurar la flexibilitat i qualitat que l'entorn actual i els nostres associats ens demanen. Es treballarà en 6 línies estratègiques:

### **Revisió de processos i procediments**

En una societat com l'actual, els associats del CSC i els sectors amb els quals treballa, necessiten respostes adequades i ràpides. S'ha de ser més àgils que mai i, per això, es tindrà

un apartat específic, dedicat a innovar en els processos i procediments, per donar un millor servei. A més, els processos i procediments s'han d'ajustar en tot moment a la legislació vigent.

### **Digitalització i tecnologia**

No es pot pretendre un creixement important sense tenir una organització totalment adaptada a les eines i al context digital que ens envolta. Així doncs, es dedicaran esforços els pròxims anys a digitalitzar i a optimitzar les eines tecnològiques de la mateixa entitat i poder compartir-les amb els associats.

### **Coordinació entre àrees i equips**

El CSC és una entitat molt diversa i complexa, que necessita elements de coordinació entre àrees i equips. Aquesta línia esdevé una prioritat per tal d'interrelacionar-se més i millor, creant sinergies entre els professionals.

### **Estructura organitzativa flexible i àgil**

L'estructura organitzativa ha d'esdevenir encara més flexible i àgil, amb una gran capacitat d'adaptació a l'entorn canviant i a les necessitats emergents, incrementant l'autonomia dels professionals, la seva motivació i sentiment de pertinença.

### **Comunicació interna**

Per tenir un equip implicat i àgil, el CSC necessita impulsar noves polítiques i accions de comunicació interna. L'estratègia de comunicació interna esdevé un pilar fonamental per tal d'aconseguir l'alineament de tots els professionals del CSC, i fer que, de manera bidireccional, flueixi la informació, en un entorn de confiança, respecte, que afavoreixi la participació, el benestar emocional i el compromís amb l'entitat.

### **Sostenibilitat econòmica**

En aquest moment, el CSC gaudeix d'una raonable solidesa econòmica, que és una base important per treballar els reptes que planteja aquest Pla Estratègic 2019-2022. Per tant, tots els reptes que es proposa parteixen del principi del manteniment d'aquesta salut financera, la qual és una garantia de futur per al CSC i els seus associats. El CSC es planteja incrementar els seus ingressos mitjançant la prestació de serveis a mida als associats que ho necessitin i disminuint la dependència de la quota associativa. Aquesta ha estat una tendència constant en els darrers 5 anys. El CSC entén que aquesta aposta aporta major justícia distributiva (aporta més el que més rep), ens potencia com a prestadora de serveis d'alt valor (hem d'oferir el millor servei al

mínim preu) i ens diferencia clarament d'altres competidors. A la vegada, permet als seus associats conèixer les fonts d'ingressos i despeses de l'entitat.

### 2.3.3 Pla de la Responsabilitat Social i ODS del CSC 2019-2022

Al CSC s'està treballant amb la voluntat d'avançar en la implantació de criteris de responsabilitat social a la institució, en el marc de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides.

El compromís del CSC amb la responsabilitat social i amb els objectius de desenvolupament sostenible va més enllà del compliment de les lleis i la normativa, i així queda reflectit a la missió, visió i valors de l'entitat.

La seva voluntat és que aquest compromís sigui transversal, que impregni tota l'organització i sigui present en totes les àrees. Per això es va incorporar la responsabilitat social com a objectiu al Pla Estratègic 2019-2022 del CSC.

El CSC és membre de l'Aliança Catalunya 2030, pel fort compromís amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i per les accions ja implantades en línia a l'Agenda 2030. De fet, el CSC va ser una de les primeres entitats que van sumar-se a l'Aliança Catalunya 2030, impulsada pel Govern de Catalunya a través del seu Consell Assessor per al Desenvolupament Sostenible (CADS), i al mes de maig, es va adherir a la nova marca Catalunya 2030. D'aquesta manera, s'ha reforçat el compromís adquirit al moment d'entrar a l'Aliança 2030 i continua treballant perquè la Catalunya del futur sigui sostenible i resilient al canvi climàtic, oberta al món, més justa i igualitària, solidària, diversa i integradora, garant dels drets humans i de la pau.

En aquest context, l'any 2018 el Consorci de Salut i Social de Catalunya va iniciar un procés de reflexió amb la voluntat d'avançar en la implantació de criteris de Responsabilitat Social a la institució, en el marc de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

A principis de 2019, el compromís amb la Responsabilitat Social i els ODS va quedar reflectit a la nova missió, visió i valors de l'entitat, i es va incorporar com a objectiu al Pla Estratègic 2019-2022.

El Pla de Responsabilitat Social (en endavant el Pla de l'RS 2019-2022) és una eina destinada a estructurar i impulsar la Responsabilitat Social i la integració dels ODS al Consorci de Salut i Social de Catalunya, a partir d'accions en matèria de gestió ètica, responsable i sostenible alineades amb les nostres línies estratègiques.

El Pla defineix les cinc dimensions de l'organització en matèria de Responsabilitat Social, que es concreten en l'impuls d'accions amb la corresponent assignació de responsabilitats, prioritat i



indicadors: **Àmbit Bon Govern, Àmbit Persones, Àmbit Social, Àmbit Ambiental i Àmbit Econòmic.**

Fins al 2021, tot i que l'abast del pla d'acció està enfocat a accions transversals que afecten tota l'organització, la implantació inicial s'ha focalitzat en la matriu a avinguda Tibidabo 21, on es troben els professionals que donen servei a la resta d'entitats.

## Política de Responsabilitat Social

En el marc del Pla de l'RS 2019-2022 es va aprovar una Política de Responsabilitat Social que articula els principis del CSC en matèria de RSC.

Des del CSC s'aposta per la necessitat d'un nou model de gestió de persones que permeti millorar el seu funcionament com a institució i que faci que el CSC sigui un lloc de referència on treballar, on les persones puguin donar el millor d'elles mateixes i desenvolupar-se personalment i professionalment.

També es volen facilitar nous instruments al sector que reforcin el compromís social. Volem que la nostra actuació impacti especialment en els col·lectius vulnerables, potenciant la seva incorporació al món laboral del CSC i de les institucions associades.

El compromís social de les institucions és essencial per abordar els reptes actuals i de futur de la societat. Des del CSC es volen establir vies de col·laboració amb la comunitat per participar de forma activa en la millora de la qualitat de vida de les persones.

Des del CSC es fomenta la gestió responsable dels recursos i dels residus, amb respecte pel medi ambient i amb voluntat de ser una organització compromesa amb la lluita contra el canvi climàtic. Es volen incrementar les accions de sensibilització als professionals, tant en l'àmbit ambiental com en la mobilitat sostenible i la selecció d'empreses proveïdores.

El CSC és una entitat sostenible econòmicament, una base important per treballar els reptes que ens plantegen. Tots els reptes que es proposen parteixen del principi del manteniment d'aquesta estabilitat, el que és una garantia de futur per al CSC i els seus associats.

Des del CSC es vol fer realitat aquesta política, incorporant l'ètica a la gestió del dia a dia, de forma integrada i amb el compromís de tots els professionals que formen part de la institució.

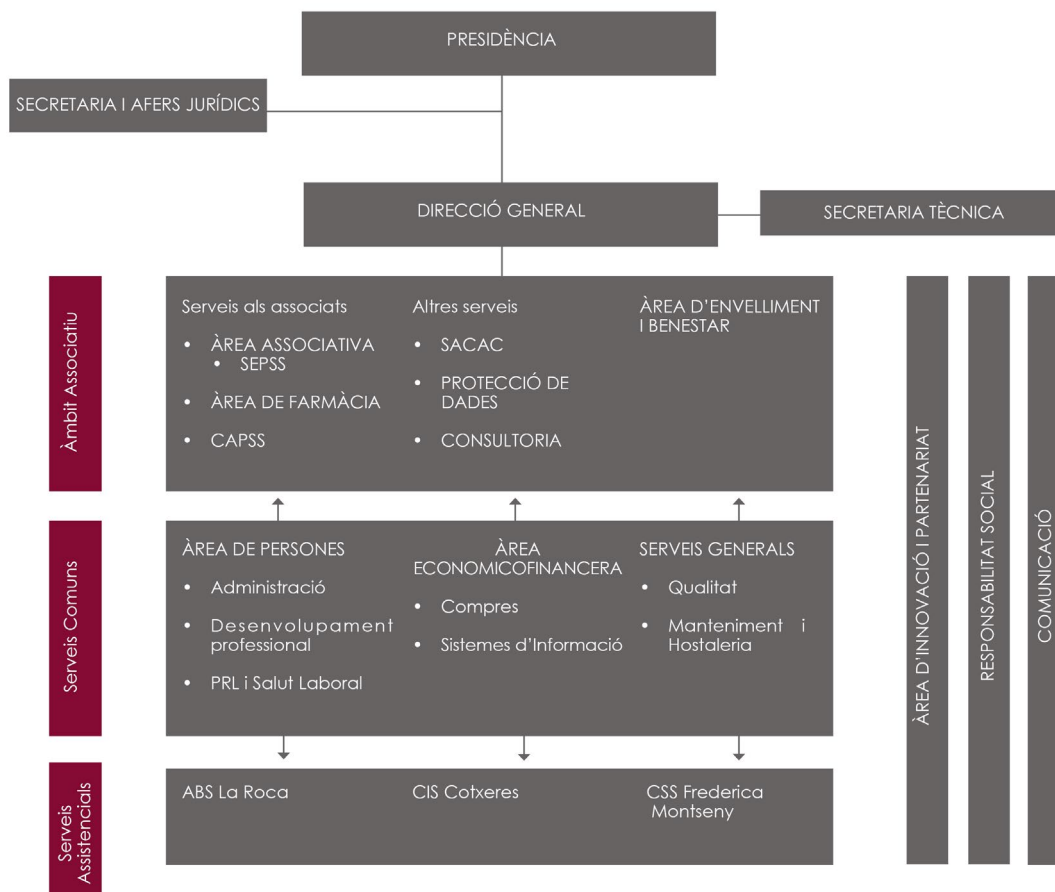
La política té l'abast de tot el Grup. No obstant això, en data de tancament d'aquest informe, el procés d'implementació (amb difusió i formació) està en curs. S'ha format primer a professionals no assistencials i en els pròxims exercicis s'implementarà en la resta de professionals.

## 2.4 Estructura organitzativa

L'organigrama organitzatiu del Grup és el següent:



L'estructura funcional del Grup és la següent:



## 2.5 Àmbit de bon govern

Tal com s'ha comentat anteriorment, en el marc del Pla Estratègic 2019-2022, es va renovar la missió, visió i valors, per tal de reafirmar el compromís dels CSC amb els seus associats i amb la societat, des del respecte a la seva essència i origen.

Amb la renovació de les línies principals de treball i de la nostra definició com a entitat, es va engregar una etapa amb nous reptes i noves maneres de fer, amb una clara vocació de servei per abordar les necessitats de les persones, els associats i el territori.

Dintre del Pla Estratègic 2019-2022 es va establir que un dels eixos essencials del Pla de l'RS havia de ser bon govern.

Per tal de poder acomplir la nostra activitat, és fonamental establir un marc de govern transparent, accessible que es fonamenti en els nostres principis i valors.

A més en el marc del compromís amb els ODS, es va considerar que la contribució d'aquest àmbit es relacionava amb els següents ODS:



De les accions previstes per aquest àmbit, entre 2019 i 2021 s'han portat a terme les següents:

- Valors RS a Missió, Visió, Valors i a Pla Estratègic
- Millorar el Portal de transparència
- Elaboració de la Política d'RS i ODS
- Implementació d'un sistema de compliance
- Revisió Codi Bon Govern
- Revisió Codi Ètic
- Elaboració de la Política Anticorrupció
- Creació del Comitè d'RS i ODS
- Creació del Grup promotor d'RS-CSC
- Identificació i avaluació de riscos i oportunitats
- Elaboració del Model de relació amb els grups d'interès
- Incloure el compromís amb l'RS i els ODS a la Memòria
- Incloure l'RS i els ODS al web amb el compromís institucional
- Adhesió al Distintiu Etiqueta Responsable
- Valorar l'adhesió al Pacte Mundial
- Obtenir la certificació en la norma SGE21

- Difusió dels ODS
- Jornada Responsabilitat Social CSC

En data de 2021, queden pendents les següents accions:

- Elaboració del Codi de bones pràctiques de l'Àrea de farmàcia i del medicament (en curs).
- Certificació de la norma RS SGE21.
- Premis CSC Responsabilitat Social.

### 2.5.1 Missió, visió i valors

La Missió, Visió i Valors definits en el marc del Pla Estratègic són els següents:

#### **Missió**

“Impulsar models de salut i social excel·lents i sostenibles per millorar la qualitat de vida de les persones, oferint serveis d'alt valor afegit als nostres associats”.

#### **Visió**

“Ser el principal referent pel coneixement i capacitat de cooperació, influència i anticipació davant els nous reptes del sistema de salut i social”.

#### **Valors**

Les necessitats de les persones, els associats i el territori inspiren i impulsen tot el que fem.

#### **Excel·lència**

Professionalitat i expertesa amb fort sentit pràctic i flexibilitat per respondre als nous reptes.

#### **Creativitat cooperativa**

Treballem en xarxa per crear valor i innovar conjuntament.

#### **Compromís social**

Impacte social des de l'ètica, la responsabilitat social i el rendiment de comptes.

#### **Confiança**

Basem les relacions en l'empatia, la proximitat i el respecte a cada persona.

## 3 Corrupció i suborn

### 3.1 Riscos i polítiques

La Direcció de l'entitat ha manifestat el seu compromís de lluita contra tota conducta fraudulenta o il·lícita a l'entitat.

El març de 2020, el CSC va elaborar una anàlisi de riscos penals dins del projecte d'implementació d'un pla de compliance per incloure les mesures preventives, reactives i de vigilància i control adequades d'acord amb l'establert als articles 31 bis i següents del Codi Penal.

El model de prevenció penal del CSC es basa en l'adopció de procediments definits per a les àrees amb major risc penal. El model se'n va realitzar tenint en compte els riscos penals derivats de l'activitat i del model organitzatiu establert a l'entitat, de manera que es van poder extreure conclusions sobre les àrees i activitats amb una major probabilitat de comissió d'actes il·lícits, per tal d'establir mesures de prevenció i descobriment de conductes delictives adequades.

La principal conclusió del model és que en l'actualitat el Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya no té implantat un programa de Compliance, tot i que sí que s'han anat fent accions en aquest sentit en els darrers tres anys.

Els principals riscos (risc moderat) segons el model prevenció penal elaborat van ser els següents:

- Descobriment i revelació de secrets i violació informàtica
- Suborn de funcionari
- Tràfic d'influències
- Delictes d'odi
- Negativa a les actuacions inspectores
- Imposició de condicions il·legals de treball o sense l'alta a la Seguretat Social
- Ocupació de ciutadans estrangers o menors d'edat sense permís de treball
- Tràfic il·legal de mà d'obra
- Migració fraudulenta il·legal
- Discriminació laboral
- Delictes contra la llibertat sindical i el dret a vaga
- Delictes contra la salut i la seguretat dels treballadors

Per tal de reduir els riscos identificats, l'acció recomanada en tots els casos era la implantació d'un Pla de Compliance complet, integral, efectiu i formal, que inclogui les mesures preventives,

correctores, reactives i de control adequades que previnguin i reprimeixin les conductes il·lícites dins l'organització.

En els darrers mesos s'ha avançat en l'adopció de mesures que permetin passar d'un model informal de compliance a un model sistematitzat i documentat que permeti la revisió continua del model i la recollida d'evidències que permetin avaluar de manera objectiva l'eficàcia del model i determinar les actuacions prioritàries a desenvolupar en el futur.

Recentment, s'han elaborat o modificat documents amb indicacions per a la lluita contra la corrupció, essent els més rellevants els següents.

## **3.2 Mesures per prevenir la corrupció i el suborn**

### **Codi ètic**

Lligat amb els compromisos del Grup amb l'ètica i el compliment normatiu, el CSC va elaborar un Codi Ètic l'any 2010 que s'ha revisat durant el 2021 considerant els canvis jurídics produïts amb noves lleis, reglaments i normatives, així com els nous codis i procediments elaborats, tant per les autoritats, el mateix CSC i altres entitats amb les quals treballen.

L'objectiu del nou Codi Ètic és oferir un conjunt de principis d'actuació per a totes les persones que integren la institució, per tal que totes elles actuïn de forma coherent amb el compromís del CSC amb el comportament ètic i el compromís social.

Aquest codi va ser aprovat pel Consell Rector en data 18 de setembre de 2019 i ratificat per la Junta General del CSC en data 17 de juny de 2020. Si bé l'abast del Codi és que apliqui a totes les entitats del Grup, a causa de la pandèmia de la Covid-19 es va haver de posposar la implementació del Codi en les entitats d'àmbit assistencial. Això no obstant, per exemple, el centre CIS Cotxeres disposa d'un Codi Ètic anterior, que, a falta de la seva actualització, encara és aplicable. Així mateix, aquest codi del centre CIS Cotxeres fa referència expressa als compromisos ètics del CSC.

Adicionalment, està previst implementar un sistema de canal de denúncies, confidencial i amb la possibilitat d'anonimat.

Està previst realitzar accions de comunicació i conscienciació en el moment d'aprovació d'aquests documents i amb la posada en marxa del canal de denúncies.

### **Canal de denúncies**

En l'actualitat, s'està treballant en un protocol de gestió de denúncies que serà aprovat durant 2022. El protocol té com a objectiu establir la normativa de gestió del canal i de les denúncies

comunicades a través del mateix. S'estableix, també, la forma en què les persones denunciants poden comunicar les informacions que considerin rellevants a l'òrgan intern de compliment del CSC i de les entitats vinculades, així com les conductes i esdeveniments susceptibles de ser comunicats a través dels canals habilitats. El canal de denúncies és obert a tots els membres del CSC i de les entitats que hi estan vinculades, i és obligació de tot el personal posar en coneixement de l'organització les conductes contràries a la legislació vigent o les normatives internes aprovades pel CSC.

Segons s'establirà en aquest protocol, les persones que tinguin coneixement o sospita d'una conducta contrària a la legalitat vigent o a les normatives internes del CSC hauran de posar en coneixement de l'organització aquest fet a través de les següents vies:

a) Notificació al canal online de denúncies: qualsevol persona del Grup pot posar en coneixement del Comitè de Compliment Normatiu (CCN en endavant), per escrit, qualsevol fet que consideri rellevant als efectes de la seva comunicació a través del sistema de gestió de denúncies internes habilitat pel CSC, a través de la plataforma web o de correu habilitada. La creació del Comitè de Compliment Normatiu està prevista en el marc d'aquest projecte.

b) Notificació escrita al Comitè Ètic (prevista la seva creació en el marc d'aquest projecte) del CSC: Qualsevol persona del Grup pot posar en coneixement del Comitè Ètic del CSC, per escrit, els fets que consideri rellevants als efectes de la seva comunicació i que afecti o impliqui a persones encarregades de la gestió del canal de denúncies del CSC a través de l'adreça electrònica [etica@consorci.org](mailto:etica@consorci.org). La denúncia dirigida al Comitè d'Ètica només és vàlida quan afecti o es dirigeixi contra persones vinculades a la gestió del canal de denúncies. Aquest canal oferirà les mateixes garanties de confidencialitat, anonimat i de protecció de la persona denunciant.

La gestió de les denúncies rebudes serà a càrrec del CCN. El CCN podrà proposar una o diverses persones entre els seus membres per a la gestió de la denúncia. En el moment de rebre's una denúncia, les persones del CCN, o del Comitè Ètic en faran una anàlisi del seu contingut per tal de determinar si els fets relatats són objecte de coneixement per aquest òrgan. En el termini màxim de 7 dies es remetrà un justificant o acusament de rebuda de la denúncia. Un cop analitzat el contingut de la denúncia es podran establir tres escenaris (denúncia no pertinent, denúncia insuficient o parcial o denúncia admesa) dependent de si la denúncia fa referència a fets denunciables establerts en el mateix protocol i relacionats amb el codi ètic, que no es basi en rumors opinions o altres supòsits, o que manqui d'informació suficient per a garantir l'efectivitat de les actuacions necessàries per a la correcta gestió de la denúncia.

En el cas que una denúncia sigui admesa, el personal del CCN o del Comitè Ètic responsable de la seva gestió iniciarà les actuacions oportunes per tal d'esbrinar els fets denunciats, les persones presumptament responsables de les infraccions detectades i la definició de les accions correctives, sancionadores o de notificació a les autoritats competents que siguin escaients, així com l'arxivament de la denúncia quan de la investigació preliminar es constati que no és

procedent iniciar una investigació sobre els fets denunciats.

Tan aviat com es pugui, i, en tot cas, en el termini màxim de tres mesos des de la notificació de l'acusament de rebuda de la denúncia, la persona denunciant, quan hagi facilitat les seves dades de contacte, serà informada sobre la situació de la seva denúncia i les accions adoptades o previstes.

En cas que en el termini de tres mesos no s'hagi pogut concretar l'abast de les actuacions per part de l'òrgan o persona responsable de la gestió de la denúncia, la persona denunciant serà informada de l'estat de la seva denúncia i se li indicarà un termini en el qual se li facilitarà nova informació quan aquesta es trobi disponible en el futur.

### **Altres protocols i canals**

Adicionalment, l'entitat disposa, també, d'un protocol de prevenció i d'actuació en situacions de conflicte, d'assetjament psicològic, o de violència en el treball i un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual.

La introducció d'aquests protocols va anar acompanyada de sessions informatives per a tot el personal de l'organització. Més informació d'aquests protocols en el capítol d'Àmbit Persones.

Adicionalment, durant el 2022 està previst aprovar un codi concret en matèria d'Anticorrupció.

### **Codi Anticorrupció**

El codi anticorrupció, en procés d'aprovació definitiva al 2022, estableix la prohibició de realitzar cap conducta susceptible d'emmarcar-se en l'àmbit del suborn, la corrupció – inclosa la que es doni entre particulars-, la presa de decisions en situació de conflicte d'interès o el tràfic d'influències.

L'entitat s'ha dotat d'un Codi Ètic que estableix la prohibició de realitzar aquestes conductes.

El Codi Anticorrupció fa referència a les sancions que poden derivar-se del seu incompliment.

Es preveu crear un Comitè Ètic que actuï com a element de prevenció i consulta prèvia, per tal d'evitar la comissió de conductes il·lícites.

Així mateix, es preveu crear un òrgan de compliment normatiu (Comitè de Compliment Normatiu) que tindrà assignades funcions de supervisió i control i podrà adoptar mesures de manera reactiva en cas que es produeixi algun fet rellevant, també en l'àmbit de la corrupció i el suborn.

Durant el 2021, no s'ha identificat cap cas de corrupció en el Grup. De fet, no s'ha rebut cap comunicació ni denuncia sobre aquesta matèria.



### **3.3 Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals**

Es disposa de l'acta de titularitat real de totes les entitats del grup CSC, d'acord amb el que disposa la Llei 10/2010, de 28 d'abril, de Prevenció del Blanqueig de Capitals i del Finançament del Terrorisme i el Reial decret 304/2014, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament d'aquesta norma.

## 4 Drets Humans

El CSC té un ferm compromís amb el respecte pels drets humans, tal com es recull en el Codi Ètic de l'organització. En aquest sentit, el Codi Ètic detalla que:

*Es protegiran els drets fonamentals establerts al Pacte Mundial de les Nacions Unides, la Declaració Universal dels Drets Humans i la legislació vigent en tots els seus àmbits d'actuació, garantint un comportament guiat per l'honestedat i la integritat en la relació amb els nostres treballadors i treballadores, associats, òrgans de govern, administracions, empreses proveïdores, comunitat, mitjans de comunicació, sector, agents socials, col·legis professionals i altres grups d'interès.*

En aquesta línia, el CSC es compromet a portar a terme un control i seguiment del compliment dels drets humans amb relació a les persones que treballen a l'organització i en nom d'aquesta, així com amb els diferents col·lectius amb els quals es relaciona en el desenvolupament de la seva activitat, i de manera especial amb les empreses proveïdores amb les quals es manté una relació comercial.

Durant el 2021, s'ha dut a terme una anàlisi dels principals riscos ambientals, socials i de bon govern (ASG) que poden afectar el CSC, en el marc de la implementació d'un Sistema de Gestió de la Responsabilitat Social d'acord amb la norma SGE21.

En aquesta identificació de riscos, s'han contemplat també els principals riscos relacionats amb l'incompliment del respecte als drets humans, prenent com a base d'anàlisi aquest estàndard de referència i la Declaració Universal de Drets Humans, Convenis fonamentals de l'organització Internacional del Treball, Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans de Nacions Unides així com les lleis nacionals i altres lleis aplicables.

<b>Treball infantil</b>	Contractació de persones menors d'edat.
<b>Treball forçós i/o obligatori</b>	Situacions de treball forçós.
<b>Llibertat sindical i dret de negociació col·lectiva</b>	No respecte per la llibertat sindical ni la negociació col·lectiva.
<b>Dret a unes condicions de treball equitatives i satisfactòries.</b>	No assegurament d'un entorn de treball lliure de discriminació per raó de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o identitat de gènere. No assegurament de condicions salarials dignes. No organització ni control de les jornades ni del temps de treball. No assegurament d'un entorn de treball

saludable i segur.
--------------------

## 4.1 Línies estratègiques i accions

Per garantir el compliment en matèria de drets humans i per mitigar els riscos identificats pel CSC, el gener de 2021 es va aprovar un procediment de drets humans que contempla les següents línies estratègiques de treball:

**A. Compromís institucional.** Declaració de l'alta Direcció d'assumir la responsabilitat de respecte pels drets humans.

**B. Deguda diligència.** Processos d'actuació en matèria de drets humans, per identificar, prevenir, mitigar i rendir comptes de com aborda l'organització el seu impacte sobre els drets humans.

**C. Implementació, seguiment i avaluació.** Eines i accions per garantir la implementació i revisió periòdica del Procediment d'actuació en matèria de drets humans.

### A. Compromís institucional

Per assumir la responsabilitat de respecte pels drets humans, el CSC expressa el seu compromís mitjançant:

A.1 El compromís de la Direcció del CSC de respectar els drets humans en tota la seva cadena de valor. Per això, incorpora aquest compromís a la Política de Responsabilitat Social, al Codi Ètic, així com a la Política de compres responsables.

A.2 El compromís de l'organització d'assegurar el respecte a la normativa internacional i nacional en matèria de drets humans, amb relació amb les persones que treballen en l'organització, en nom d'aquesta, així com els diferents col·lectius amb els quals es relaciona en el desenvolupament de la seva activitat.

A.3 La difusió de la Política de Responsabilitat Social, del Codi Ètic i de la Política de compres responsables a totes les persones que formen part del CSC, mitjançant els canals de comunicació dels que disposa l'organització.

A.4 La comunicació de la Política de Responsabilitat Social, del Codi Ètic i de la Política de compres responsables als grups d'interès amb els que es relaciona el CSC.

A.5 L'establiment d'un procés de revisió periòdica per la Direcció del Procediment en

matèria de drets humans, d'acord amb els resultats obtinguts a l'avaluació de riscos ambientals, socials i de Bon Govern en matèria de drets humans.

A.6 La incorporació dels compromisos del procediment en matèria de drets humans en les polítiques i procediments operacionals del CSC.

## B. Deguda diligència

El CSC disposa de diferents processos i procediments per prevenir, gestionar i mitigar els possibles impactes sobre els drets humans en totes les seves operacions i activitats, d'acord amb la identificació de riscos realitzada per l'organització.

<b>Treball infantil</b>	<p>Codi Ètic.</p> <p>Política de compres responsables.</p> <p>Classificació dels proveïdors segons nivell de risc.</p> <p>Avaluació dels proveïdors amb criteris ASG.</p>
<b>Treball forçós</b>	<p>Codi Ètic.</p> <p>Política de compres responsables.</p> <p>Classificació dels proveïdors segons nivell de risc.</p> <p>Avaluació dels proveïdors amb criteris ASG.</p>
<b>Llibertat sindical i dret de negociació col·lectiva</b>	<p>Codi Ètic.</p> <p>Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya.</p> <p><i>Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.</i></p> <p>Política de compres responsables.</p> <p>Classificació dels proveïdors segons nivell de risc.</p> <p>Avaluació dels proveïdors amb criteris ASG.</p>
<b>Dret a unes condicions de treball equitatives i satisfactòries.</b>	<p>Codi Ètic.</p> <p>Política de Responsabilitat Social.</p> <p>Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya.</p> <p><i>Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.</i></p> <p>Nou model de gestió de persones.</p> <p>Política d'Igualtat.</p>

	<p>Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual</p> <p>Document resum de les mesures de conciliació disponibles.</p> <p>Mesures per fomentar la gestió activa de la diversitat.</p> <p>Enquesta OPINA.</p> <p>Registre horari.</p> <p>Sistema de gestió de la seguretat i salut laboral.</p> <p>Pla de prevenció de riscos laborals.</p> <p>Política de compres responsables.</p> <p>Classificació dels proveïdors segons nivell de risc.</p> <p>Avaluació dels proveïdors amb criteris ASG.</p>
--	--

### **C. Implementació, seguiment i avaluació**

Per assegurar la implementació del procediment, així com la seva revisió i actualització periòdica, es desplegaran els següents instruments de seguiment:

C.1 Comissió de seguiment: el Comitè de Responsabilitat Social i ODS serà l'encarregat de vetllar pel compliment dels compromisos adquirits pel CSC en matèria de drets humans en el present document i fer-ne el seguiment i avaluació.

C.2 Identificació i avaluació de riscos: el Comitè de Responsabilitat Social i ODS revisarà, de manera anual, l'avaluació de riscos ASG. Aquesta identificació de riscos contemplarà també els riscos relacionats amb l'incompliment en matèria de drets humans. En funció d'aquesta identificació de riscos es recomanarà a la Direcció l'adopció de noves accions per a ser incorporades al present document d'actuació en matèria de drets humans.

C.3 Monitoreig: el Comitè de Responsabilitat Social i ODS establirà un sistema de seguiment del procediment en matèria de drets humans, per assegurar-ne el compliment, implementar accions per atendre els riscos associats i assegurar l'efectivitat de les polítiques implementades.

C.4 Comunicació interna: es comunicarà a totes les persones treballadores el compromís de l'organització en matèria de drets humans. Per assegurar la seva comprensió es realitzaran accions de sensibilització dirigides a tot el personal.

C.5 Gestió i resolució de queixes: el CSC disposa d'un canal de denúncies definit en el Codi Ètic, la Bústia ètica: [etica@consorci.org](mailto:etica@consorci.org). Aquest canal permetrà rebre i resoldre dubtes, queixes, reclamacions o suggeriments amb relació al compliment dels drets

humans. S'haurà d'assegurar que el procés per rebre i gestionar aquestes comunicacions sigui confidencial, imparcial, sense represàlies, accessible i disponible a tot el personal, empreses proveïdores i altres grups d'interès.

C.6 Parts interessades: l'empresa desenvoluparà accions per a involucrar a totes les parts interessades en el compliment dels compromisos en matèria de drets humans. En aquest sentit, portarà a terme accions de sensibilització a la plantilla i difusió dels procediments per a la mitigació dels riscos.

C.7 Accions correctives: En cas de detecció o notificació d'un cas de vulneració dels drets humans, l'òrgan responsable de rebre, analitzar i donar resposta per a la seva resolució serà el Comitè d'Ètica, que podrà consultar a assessors externs en cas que es consideri necessari. S'actuarà sempre d'acord amb la legislació vigent en matèria de drets humans i amb els processos que es contemplen en les diferents normes d'aplicació i disposicions legals.

C.8 Gestió d'empreses proveïdores: es comunicarà a totes les empreses proveïdores els compromisos en matèria de drets humans assumits pel CSC i se'ls informarà de la Política de Compres Responsables i del Sistema d'avaluació de proveïdors.

Durant 2021, no es té constància d'haver rebut cap denúncia o queixa en matèria de drets humans.

## 5 Àmbit Persones

### 5.1 Riscos i polítiques

El Grup ha identificat els següents riscos en matèria de persones. Dependent de l'entitat i de la seva activitat s'identifiquen uns riscos o uns altres.

Al CSC S.A. s'identifiquen els següents riscos:

- Possibilitat que l'ús de les eines tecnològiques pugui afectar a la salut dels professionals, i al necessari equilibri entre la vida personal, familiar i laboral.
- Possible risc de desactualització en l'àmbit competencial dels professionals, per la inexistència d'un pla de formació anual adequat i adaptat a les necessitats de l'empresa.
- Risc de conflictes entre professional. Va ser un risc identificar en l'última anàlisi de risc en compliment amb la Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals.

Al CSC Vitae, PROSS i CSC SI s'identifiquen els següents riscos

- Possible risc de desactualització en l'àmbit competencial dels professionals, per la inexistència d'un pla de formació anual adequat i adaptat a les necessitats de l'empresa.
- Risc de conflictes entre professionals i conflictes entre professionals i persones usuàries i/o familiars d'aquests.
- Riscos sociològics i d'estabilitat laboral agreujada a la COVID-19

Finalment, a l'IMI s'identifiquen els següents riscos:

- Alta rotació de personal substituït ocasionada, en part, per manca de planificació i dualitat d'empreses. Parc de Salut Mar (en endavant PSMAR) i IMI conviuen en un mateix espai físic. I aquest problema ve encara més marcat si tenim en compte que les condicions laborals entre Parc de Salut Mar i IMI no són les mateixes en referència a salari brut anual, jornada anual i dies de lliure disposició de la persona, entre altres permisos.
- Risc sanitari i psicosocial agreujat per la pandèmia. Elevat nombre de baixes d'incapacitat temporal, que podria venir originada per una situació d'estrès.
- No disposició d'un pla d'Igualtat amb els riscos que suposa per la igualtat d'oportunitats

Per tal de mitigar els riscos, el Grup ha establert un eix estratègic en el Pla de l'RS anomenat Àmbit de persones.

Dintre d'aquest Àmbit, el CSC vol facilitar nous instruments al sector que reforcin el compromís social i que l'actuació impacti especialment en els col·lectius vulnerables, potenciant la seva incorporació al món laboral del CSC i de les institucions associades. També es treballa per millorar el model de gestió de persones també a la institució.

Aquest àmbit contribueix directament amb els següents ODS:



Les accions realitzades durant el 2019 i 2021 en aquest àmbit són les següents:

- Foment d'hàbits de vida saludables
- Elaboració del procediment d'actuació en matèria de drets humans
- Elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual
- Contractació de col·lectius vulnerables
- Definició de noves mesures de conciliació
- Incorporació de criteris socials i de bon govern a l'avaluació de l'acompliment i establiment d'objectius
- Actualització del Pla de Formació i mesures de transparència en accions formatives
- Actualització del Pla d'Emergències de l'edifici de l'avinguda Tibidabo el qual engloba personal d'altres entitats.

Les accions establertes pel pròxim exercici seran les següents:

- Elaboració del Pla d'Igualtat
- Elaboració del Pla de gestió de la diversitat
- Actualització del Manual d'acollida amb valors d'RS

En l'àmbit corporatiu, el Grup s'ha dotat amb una sèrie de polítiques que estableixen les principals declaracions o principis generals de l'empresa en les qüestions de persones:

- Polítiques de desconnexió digital
- Plans de formació específics
- Procediments per la gestió de conflictes professionals
- Polítiques d'igualtat
- Protocol d'assetjaments

En paral·lel, cada entitat disposa de polítiques i mesures específiques en matèria de la gestió de les persones que s'adapten a la seva activitat.

En l'àmbit general, la voluntat del Grup és treballar en sistemes de fidelització de persones, aportar estabilitat laboral, refermar llocs de treball i implementar plans de formació consensuats



de caràcter general i personalitzats així com reunions i grups de treball que incentivin sentiment de pertinença a l'organització. De la mateixa manera es té el compromís de cultivar aspectes vinculats a la conciliació familiar i laboral en la mesura que sigui possible.

## 5.2 Ocupació

El Grup té 605 treballadors distribuïts de la següent manera entre les diferents entitats:

### Nombre de treballadors que han passat per les entitats durant tot l'any 2021

Entitat	Nombre d'empleats
CSC, S.A,	26
CSC SI	41
PROSS	32
CSC VITAE	381
IMI	139
<b>TOTAL</b>	<b>619</b>

Tota l'activitat es realitza a Catalunya.

L'estructura del Grup depèn de l'entitat i la seva activitat. A les entitats CSC SA i CSC SI el percentatge d'empleats amb contracte indefinit supera el 90%, mentre que en les altres entitats amb models de negoci en l'àmbit sanitari aquests percentatges baixen per la mateixa casuística de l'activitat.

En aquestes entitats precisament es treballa per oferir condicions laborals més estables a partir de mesures concretes. Una d'elles és dur a terme enquestes de satisfacció per tal de conèixer les necessitats dels empleats. Per exemple, a l'IMI a partir de l'enquesta OPINA, s'han creat diverses places convocades a finals de 2021 amb caràcter indefinit i a jornada completa, donant també la possibilitat a contractació indefinida a temps parcial. Amb aquesta solució es pretén donar resposta a l'alta rotació de personal suplent que cobreix tant absentisme de personal IMI com personal PSMAR en el servei de radiologia.

CSC Vitae és l'entitat que es troba amb més dificultats per oferir condicions estables i de qualitat. Tot i això, s'han convocat un nombre important de places a finals de 2021 per millorar l'estabilitat a la feina i reduir sensiblement la temporalitat. A més aquesta situació s'ha agreujat amb l'impacte de la Covid-19 per la mancança de professionals.

En aquest sentit, ha realitzat diferents mesures. Per una banda, s'aïllen per anàlisi tècnica aquells

llocs de treball sotmesos a torns canviants, corre torns i similars per homologar la necessitat al lloc de treball, és a dir que un cop analitzades les necessitats reals de cada torn i cada tasca, s'intenta evitar personal canviant, horaris anàrquics i poc estables, inestabilitat en les cobertures i tots aquells factors que no facilitin l'estabilitat horària i la conciliació del professional. Entenem aquest fet com a tendència organitzativa, preveient que sempre hi haurà circumstàncies no desitjables que obligaran l'organització a cobertures conjunturals. Per altra banda, s'ha millorat la capacitat d'assumir pics d'activitat dimensionant millor la plantilla i donant resposta a les necessitats socials i d'atenció, gràcies a l'increment d'ingressos per part del CatSalut, lligats a la gestió COVID i als plans de recuperació d'activitat.

## **CSC SA**

En aquesta societat no existeix una rotació o estacionalitat rellevant per a aquesta entitat. Per aquest motiu no s'inclou en aquest informe la mitjana de contractes anual, sinó únicament les dades a tancament d'any fiscal.

### **Dades de contractes desglossats a tancament d'any fiscal**

<b>Distribució per sexe</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	1	5	6
Parcial	0	0	0
Complet	1	5	6
<b>Temporal</b>	2	0	2
Parcial	1	0	1
Complet	1	0	1
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0

### **Dades de contracte, desglossades per rangs d'edat a tancament d'any fiscal**

<b>Distribució per edat</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	0	2	4	6
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	2	4	6
<b>Temporal</b>	1	0	1	2
Parcial	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Complet	1	0	0	1
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0	0

### **Dades a tancament d'any fiscal**

<b>Distribució per categoria professional</b>	<b>Indefinit</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>	<b>Temporal</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>
<b>Direcció</b>	2	0	2	0	0	0
<b>Supervisió o gerència</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Responsables departamentals</b>	1	0	1	0	0	0
<b>Personal administratiu</b>						

/auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris	3	0	3	2	1	1
Metges i psicòlegs	0	0	0	0	0	0
Personal assistencial	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

### CSC SI

#### Dades de contractes desglossats a tancament d'any fiscal

Distribució per sexe	Dones	Homes	Total
<b>Indefinit</b>	29	12	41
Parcial	1	1	2
Complet	28	11	39
<b>Temporal</b>	0	2	2
Parcial	0	1	1
Complet	0	1	1
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0

#### Mitjana de contractes durant l'any Fiscal

Distribució per sexe	Dones	Homes	Total
<b>Indefinit</b>	21,88	11,66	33,54
Parcial	0,27	1	1,27
Complet	21,61	10,66	32,27
<b>Temporal</b>	3,99	2,21	6,2
Parcial	0	0,03	0,03
Complet	3,99	2,18	6,17

#### Dades de contracte desglossades per rangs d'edat, a tancament any fiscal

Distribució per edat	<30	30-50	>50	Total
<b>Indefinit</b>	4	21	16	41
Parcial	0	2	0	2
Complet	4	19	16	39
<b>Temporal</b>	1	0	1	2

Parcial	1	0	0	1
Complet	0	0	1	1
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0	0

#### Mitjana any Fiscal

Distribució per edat	<30	30-50	>50	Total
<b>Indefinit</b>	2,60	16,97	13,97	33,54
Parcial	0	1,27	0	1,27
Complet	2,60	15,70	13,97	32,27
<b>Temporal</b>	1,87	3,04	1,29	6,2
Parcial	0,03	0	0	0,03
Complet	1,84	3,04	1,29	6,17

#### Dades a tancament any Fiscal

Distribució per categoria professional	Indefinit	Parcial	Complet	Temporal	Parcial	Complet
<b>Direcció</b>	8	1	7	0	0	0
<b>Supervisió o gerència</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Responsables departamentals</b>	4	0	4	0	0	0
<b>Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris</b>	28	1	27	2	1	1
<b>Metges i psicòlegs</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Personal assistencial</b>	1	0	1			
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

#### Mitjana any fiscal

Distribució per categoria professional	Indefinit	Parcial	Complet	Temporal	Parcial	Complet
<b>Direcció</b>	6,82	1	5,82	0,46	0	0,46
<b>Supervisió o gerència</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Responsables departamentals</b>	3,83	0	3,83	0,40	0	0,40
<b>Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris</b>	22,58	0,27	22,31	4,72	0,03	4,69
<b>Metges i psicòlegs</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Personal assistencial</b>	0,31	0	0,31	0,62	0	0,62
<b>Total</b>	<b>33,54</b>	<b>1,27</b>	<b>32,27</b>	<b>6,20</b>	<b>0,03</b>	<b>6,17</b>

## **PROSS**

### **Dades de contractes desglossats a tancament any Fiscal**

<b>Distribució per sexe</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	17	0	17
Parcial	6	0	6
Complet	11	0	11
<b>Temporal</b>	14	0	14
Parcial	5	0	5
Complet	9	0	9
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0

### **Mitjana de contractes durant l'any Fiscal**

<b>Distribució per sexe</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	13,01	0	13,01
Parcial	3,45	0	3,45
Complet	9,56	0	9,56
<b>Temporal</b>	13,15	0,18	13,33
Parcial	7,31	0,18	7,49
Complet	5,84	0	5,84

### **Dades de contracte desglossades per rangs d'edat, a tancament any fiscal**

<b>Distribució per edat</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	0	12	5	17
Parcial	0	6	0	6
Complet	0	6	5	11
<b>Temporal</b>	4	9	1	14
Parcial	2	2	1	5
Complet	2	7	0	9
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0	0

### **Mitjana any Fiscal**

<b>Distribució per edat</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	0	7,98	5,03	13,01
Parcial	0	3,45	0	3,45
Complet	0	4,53	5,03	9,56

<b>Temporal</b>	3.48	8,77	1.07	13,33
Parcial	2,48	4,06	0,94	7,49
Complet	1	4.71	0,13	5,84

**Dades a tancament any Fiscal**

<b>Distribució per categoria professional</b>	<b>Indefinit</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>	<b>Temporal</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>
Direcció	1	0	1	0.07	0	0.07
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0,17	0	0,17	0	0	0
Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris	2.51	1.51	1	5,27	3.27	2
Metges i psicòlegs	2	0	2	3,18	1,18	2
Personal assistencial	7,33	1,94	5,39	4,81	3,04	1,77
<b>Total</b>	<b>13,01</b>	<b>3,45</b>	<b>9,56</b>	<b>13,33</b>	<b>7,49</b>	<b>5,84</b>

**Mitjana any fiscal**

<b>Distribució per categoria professional</b>	<b>Indefinit</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>	<b>Temporal</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>
Direcció	1,08	0	1,08	0,25	0	0,25
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0	0	0	0	0	0
Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic /	3,17	2	1,17	6,33	4,33	2

<b>professionals universitaris</b>						
<b>Metges i psicòlegs</b>	2	0	2	3,42	1,42	2
<b>Personal assistencial</b>	10,25	4,08	6,17	6,17	3,92	2,25
<b>Total</b>	<b>16,50</b>	<b>6,08</b>	<b>10,42</b>	<b>16,17</b>	<b>9,67</b>	<b>6,5</b>

### CSC VITAE

#### Dades de contractes desglossats a tancament any Fiscal

Distribució per sexe	Dones	Homes	Total
<b>Indefinit</b>	119	35	154
Parcial	30	6	36
Complet	89	29	118
<b>Temporal</b>	134	44	178
Parcial	70	28	98
Complet	64	16	80
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0

#### Mitjana de contractes durant l'any Fiscal

Distribució per sexe	Dones	Homes	Total
<b>Indefinit</b>	100,38	24,93	125,31
Parcial	21,89	3,54	25,43
Complet	78,49	21,39	99,88
<b>Temporal</b>	89,89	31,56	121,45
Parcial	45,05	16,13	61,18
Complet	44,84	15,43	60,27

#### Dades de contracte desglossades per rangs d'edat, a tancament any fiscal

Distribució per edat	<30	30-50	>50	Total
<b>Indefinit</b>	9	110	35	154
Parcial	3	24	9	36
Complet	6	86	26	118
<b>Temporal</b>	64	90	24	178
Parcial	39	46	13	98
Complet	25	44	11	80



<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0	0
-------------------------------	---	---	---	---

#### Mitjana any Fiscal

<b>Distribució per edat</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	5,97	90,95	28,39	125,31
Parcial	1,23	17	7,20	25,43
Complet	4,74	73,95	21,19	99,88
<b>Temporal</b>	43,39	63,14	14,92	121,45
Parcial	25,69	27,47	8,02	61,18
Complet	17,70	35,67	6,90	60,27

#### Dades a tancament any Fiscal

<b>Distribució per categoria professional</b>	<b>Indefinit</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>	<b>Temporal</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>
<b>Direcció</b>	1	0	1	2	0	2
<b>Supervisió o gerència</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Responsables departamentals</b>	5	0	5	4	1	3
<b>Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris</b>	28	13	15	18	13	5
<b>Metges i psicòlegs</b>	13	3	10	21	7	14
<b>Personal assistencial</b>	107	20	87	133	77	56
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>36</b>	<b>118</b>	<b>178</b>	<b>98</b>	<b>80</b>

#### Mitjana any fiscal

<b>Distribució per categoria professional</b>	<b>Indefinit</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>	<b>Temporal</b>	<b>Parcial</b>	<b>Complet</b>
<b>Direcció</b>	0,67	0	0,67	1,57	0	1,57
<b>Supervisió o gerència</b>	1	0	1	0	0	0
<b>Responsables departamentals</b>	0,43	0	0,43	2,24	0,25	1,99
<b>Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals</b>	24,02	10,72	13,30	12,77	9,47	3,30

<b>universitaris</b>						
<b>Metges i psicòlegs</b>	10,09	1.42	8.67	19,09	4.99	14,10
<b>Personal assistencial</b>	89,10	13,29	75.81	85.78	46.47	39.31
<b>Total</b>	<b>125,31</b>	<b>25,43</b>	<b>99,88</b>	<b>121,45</b>	<b>61,18</b>	<b>60,27</b>

## **IMI**

<b>Distribució per sexe</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	42	35	87
Parcial	18	12	30
Complet	24	23	57
<b>Temporal</b>	47	26	73
Parcial	24	13	37
Complet	23	13	36
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0

## **Mitjana de contractes durant l'any Fiscal**

<b>Distribució per sexe</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	2	2	4
Parcial	1	1	2
Complet	1	1	2
<b>Temporal</b>	9	7	16
Parcial	5	3	8
Complet	4	4	8

## **Dades de contracte desglossades per rangs d'edat, a tancament any fiscal**

<b>Distribució per edat</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	1	57	29	87
Parcial	0	15	15	30
Complet	1	42	14	57
<b>Temporal</b>	44	25	4	73
Parcial	23	11	3	37
Complet	21	14	1	36
<b>Nombre d'acomiadaments</b>	0	0	0	0

## **Mitjana any fiscal**

<b>Distribució per edat</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinit</b>	2	2	2	6
Parcial	1	1	1	3
Complet	1	1	1	3
<b>Temporal</b>	8	8,5	8	24,5
Parcial	5	2,5	4	11,50
Complet	3	6	4	13

### Dades a tancament any Fiscal

Distribució per categoria professional	Indefinit	Parcial	Complet	Temporal	Parcial	Complet
<b>Administratiu</b>	3	1	2	2	2	0
<b>Auxiliar Administratiu</b>	11	6	5	12	12	1
<b>DUI</b>	2	0	2	1	1	0
<b>FP Dual</b>	0	0	0	2	0	2
<b>Llicenciat</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Metge</b>	41	14	28	5	1	4
<b>Tècnic de radiodiagnòstic</b>	28	9	19	33	22	28
<b>Total</b>	85	30	57	52	37	34

### Mitjana any fiscal

Distribució per categoria professional	Indefinit	Parcial	Complet	Temporal	Parcial	Complet
<b>Administratiu</b>	3,00	1,00	1,00	0,56	0,56	0,00
<b>Auxiliar Administratiu</b>	11,00	6,00	5,00	5,03	4,98	0,05
<b>DUI</b>	3,00	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00
<b>FP Dual</b>	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00
<b>Llicenciat</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Metge</b>	41,00	30,00	11,00	1,43	0,50	0,93
<b>Tècnic de radiodiagnòstic</b>	27,00	7,00	20,00	19,47	5,98	13,49
<b>Total general</b>	85,00	45,00	39,00	28,49	12,02	16,47

## 5.3 Remuneracions

El Grup té definida una política de remuneracions d'aplicació a totes les societats del grup. Addicionalment, cada societat disposa d'una política i mesures concretes conforme a la seva tipologia d'activitat.

La Política i Pràctiques de remuneracions del grup s'estableixen, i apliquen en consonància amb la gestió de riscos, els objectius i interessos.

### 5.3.1 Remuneracions i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor

#### **CSC SA**

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
Homes	40.723
Dones	27.376

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
<30	23.749
30-50	38.272
>50	35.922

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
<b>Direcció</b>	55.873
<b>Supervisió o gerència</b>	N/A
<b>Responsables departamentals</b>	54.004
<b>Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris</b>	25.456
<b>Metges i psicòlegs</b>	N/A
<b>Personal assistencial</b>	N/A

#### **CSC SI**

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
Homes	60.323
Dones	33.062

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
<30	25.780
30-50	36.993
>50	54.819

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
<b>Direcció</b>	85.137
<b>Supervisió o gerència</b>	N/A

<b>Responsables departamentals</b>	47.771
<b>Personal administratiu /auxiliar administratiu/ personal tècnic / professionals universitaris</b>	31.044
<b>Metges i psicòlegs</b>	N/A
<b>Personal assistencial</b>	24.091

## PROSS

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
Homes	65.634
Dones	42.666

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
<30	24.826
30-50	46.072
>50	44.239

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
<b>Direcció</b>	No es reporta per protecció de dades confidencials
<b>Supervisió o gerència</b>	N/A
<b>Responsables departamentals</b>	N/A
<b>Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris</b>	27.152
<b>Metges i psicòlegs</b>	63.988
<b>Personal assistencial</b>	41.411

## CSC VITAE

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
Homes	43.030
Dones	35.808

<b>Remuneració mitjana</b>	<b>2021 (€)</b>
<30	31.596

30-50	39.308
>50	37.574

Remuneració mitjana	2021 (€)
Direcció	56.894
Supervisió o gerència	N/A
Responsables departamentals	46.290
Personal administratiu /auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris	29.147
Metges i psicòlegs	66.716
Personal assistencial	33.234

### IMI

Remuneració mitjana	2021 (€)
Homes	39.448
Dones	28.639

Remuneració mitjana	2021 (€)
<30	21.638
30-50	33.535
>50	45.077

Remuneració mitjana	2021 (€)
Administratiu	29.603
Auxiliar Administratiu	19.456
DUI	38.541
FP Dual	7.909
Llicenciat	N/A
Metge	52.697
Tècnic de radiodiagnòstic	24.429

A l'IMI en particular, per garantir una igualtat efectiva de tracte i fidelitat de les persones treballadores en matèria retributiva, s'ha implantat un sistema de carrera professional, tenint en compte la seva antiguitat i sobre els nivells 1, 2 i 3 del conveni d'aplicació, s'han establert els nivells A,B i C, definits i compartits amb la totalitat de l'organització. En paral·lel a aquesta mesura, s'ha incrementat el salari brut anual fix a totes aquelles persones amb una retribució inferior al Conveni Marc del Sector Públic de la Sanitat de Catalunya (SISCAT).

Aquest mateix sistema de carrera professional, amb la mateixa finalitat, està vigent al CSC VITAE i a Projectes Sanitaris i Socials.

### 5.3.2 Bretxa salarial per entitat

Pel càlcul de bretxa salarial s'ha aplicat la següent fórmula:

Càlcul Bretxa salarial per categoria professional:

Mitjana salari homes – Mitjana salari dones

-----x100= %

Mitjana salari homes

On bretxa positiva indica el % en què la mitjana salarial de les dones és inferior a la mitjana salarial dels homes i; bretxa negativa indica el % en què la mitjana salarial de les dones és superior a la mitjana salarial dels homes.

#### **CSC SA**

<b>Categoria professional</b>	<b>Bretxa salarial</b>
<b>Direcció</b>	Tots els empleats d'aquest col·lectiu són homes
<b>Assistencial</b>	-25%
<b>Administratius</b>	6%

Les dades es veuen alterades per la subrogació de 13 treballadors/res de l'empresa CSC SA a CSC Serveis Instrumentals en data 28/02/2021

En el col·lectiu administratius hi ha personal auxiliar administratiu i tècnics, alguns d'ells són posicions específiques amb alta qualificació.

#### **CSC SI**

<b>Categoria professional</b>	<b>Bretxa salarial</b>
<b>Direcció</b>	18%
<b>Responsables àrea</b>	-23%
<b>Administratius</b>	21%
<b>Assistencial</b>	-24%

La incorporació de nou personal que s'ha subrogat de CSCSA i del personal que no ha estat d'alta durant tot l'any.



## **PROSS**

<b>Categoria professional</b>	<b>Bretxa salarial</b>
<b>Direcció</b>	Tots els empleats d'aquest col·lectiu són dones
<b>Metges i psicòlegs</b>	3%
<b>Administratius</b>	Tots els empleats d'aquest col·lectiu són dones

Es tracta d'una plantilla molt feminitzada, la presència d'homes és poc significativa.

Respecte al col·lectiu metges i psicòlegs, la retribució és segons conveni col·lectiu i la variació depèn del nivell professional, que ve determinada pels anys d'experiència i de les especialitats mèdiques acreditades.

## **CSC VITAE**

<b>Categoria professional</b>	<b>Bretxa salarial</b>
<b>Direcció</b>	Tots els empleats d'aquest col·lectiu són dones
<b>Assistencial</b>	4%
<b>Administratius</b>	-13%
<b>Responsables departament</b>	13%

Els salaris de tot el personal són segons conveni a excepció de la direcció de l'empresa.

Cal considerar, que dins els salaris que s'han tingut en compte hi ha el salari meritat durant l'any 2021, així com la DPO. En el cas de la DPO es merita l'any anterior, l'any 2020, i es paga l'any 2021. Aquest fet pot influir en el fet que la plantilla equivalent sigui baixa i, en canvi, s'ha pagat la DPO.

El salari percebut és el de conveni. El diferencial, en el cas de la direcció, ve pel nombre de persones i la jornada que realitzen. L'home es comptabilitza com a un i realitza una jornada del 0,25%. Per això el diferencial surt tan gran.

Durant l'any 2021 alguns professionals inclosos al col·lectiu de Direcció no han estat d'alta durant tot l'exercici.

El salari dels metges és segons conveni col·lectiu, ve determinada pel conveni col·lectiu en funció de l'experiència, l'especialització i el Nombre de guàrdies treballades.

## **IMI**

<b>Categoria professional</b>	<b>Bretxa salarial</b>
<b>Metge</b>	-6%
<b>Administratius</b>	-24%
<b>Auxiliar administratiu</b>	2%
<b>Tècnic de radiodiagnòstic</b>	9%

A l'IMI, en general tenim certa igualtat i la bretxa és mínima en la majoria de categories, tenint en compte el núm. de persona i la mitjana salarial. No s'entén una bretxa per diferència salarial de retribució fixa, per la seva inexistència. Els contractes indefinits de TER de més antiguitat són majoritàriament homes. Amb les noves contractacions al llarg dels últims anys, en les quals la presència de dones és majoritària, aquesta situació es va equilibrant. En el cas del personal administratiu succeeix exactament al revés que els TER, històricament hi havia moltes més dones que homes, tot i que en l'actualitat aquesta situació es va igualant. La convocatòria de places d'administració dutes a terme a principis del present any 2022 ha propiciat que, molt probablement, a partir d'ara aquesta corba diferencial tingui una estructura més equitativa.

### **5.3.3 Remuneració del comitè de direcció i el consell d'administració**

La direcció i la supervisió estratègica de l'activitat de les diferents societats del Grup es realitza des del comitè de direcció i el consell d'administració de l'entitat CSC S.A. Per aquest motiu, a efectes del present informe, s'inclouen les remuneracions mitjanes percebudes pels seus membres.

Amb relació al Consell d'Administració cal destacar que cap dels seus membres perceben retribució econòmica, a excepció del president del CSC, la qual va ser ratificada per la Junta General.

Els membres del comitè de direcció que realitzin o hagin realitzat funcions directives o executives per a l'entitat, diferents de les pròpies de l'administració establertes en el paràgraf anterior, són així mateix remunerats segons la naturalesa de la relació. Aquest comitè de direcció està compost per 5 homes i la seva retribució econòmica mitja és de 86.890 €.

## 5.4 Polítiques de desconexió laboral

El Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya ha elaborat un Codi de Bones Pràctiques de Desconnexió Digital per a les seves empreses. L'Aplicació d'aquest Codi és d'aplicació per a totes les entitats.

El citat codi de bones pràctiques recull una sèrie de mesures dirigides als treballadors i treballadores, enfront de les conseqüències derivades de la digitalització de la prestació laboral i les noves formes de treball que deriven de l'aplicació de solucions tecnològiques i els nous models productius, en els quals ha pres rellevància la flexibilitat laboral.

Amb aquesta finalitat, es recullen una sèrie de bones pràctiques que afavoreixen la desconexió digital i fomenten una sèrie d'hàbits saludables en l'ús de les eines tecnològiques en l'àmbit laboral, que recullen la sensibilització del CSC vers el respecte del temps de descans dels seus treballadors un cop finalitzada la jornada laboral.

A més, de la difusió d'aquest codi entre els professionals de l'empresa, aquest s'ha reforçat amb accions de comunicació interna de sensibilització a través d'infografies que resumeixen gràficament el decàleg amb les mesures que afavoreixen la desconexió digital.

A l'IMI en particular, s'està treballant en la redacció i publicació de totes les mesures contemplades per a la desconexió digital d'àmbit laboral, i en gran manera, es contemplarà al Pla d'Igualtat. Actualment, és cert que gràcies al Servei de Salut Laboral que tenim mancomunat amb el PSMAR, hi ha molta sensibilització amb campanyes i avaluacions de riscos.

## 5.5 Empleats amb discapacitat

### Empleats amb discapacitat

Entitats	Nombre d'empleats amb discapacitat
CSC, S,A,	0
CSC SI	1
PROSS	0
CSC Vitae	7
IMI	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

Al CSC SA i a PROSS no hi ha empleats amb discapacitats, ja que no arribem al mínim de 50 empleats.

Al CSC Vitae hi ha 7 persones amb discapacitat i a l'IMI i al CSC SI, una persona amb discapacitat reconeguda. A l'IMI en particular, s'espera durant l'any 2022 complir amb el compliment del 2% de la plantilla (1,72 persones treballadores amb discapacitat), o bé es buscaran mesures per acollir-se a l'excepcionalitat complint amb mesures alternatives.

## 5.6 Organització del treball

La jornada laboral i l'organització del treball depèn de les entitats i de l'activitat. El Grup té la voluntat d'afavorir i impulsar una conciliació personal i familiar dels seus treballadors.

Al CSC SA, i CSC SI, majoritàriament la jornada de treball és a temps complet i partida, amb flexibilitat horària tant a l'entrada com la sortida d'una hora, de 8 a 17 hores o de 9 a 18 hores, amb pausa d'una hora per a dinar. La realització d'hores extraordinàries han estat puntuals i excepcionals, justificades i autoritzades prèviament pel responsable superior. Durant la COVID-19, en funció de l'índex de contagi de cada moment, s'han alternat períodes de teletreball al 100% amb jornades presencials al 50% per garantir la seguretat dels professionals. Per les entitats amb activitat sanitària l'organització del treball és diferent.

### **PROSS**

En l'àmbit d'organització interna dels diferents torns de treball, sempre s'intenta ser el màxim equitatiu per a tothom, i que tothom tingui el mateix nivell de càrrega assistencial i no assistencial, repartint l'activitat amb tots els membres de l'equip. Els torns de treball de cada professional estan adaptats per a poder cobrir l'activitat dels 3 centres de treball de l'empresa.

L'objectiu del dia a dia de l'organització és el benestar de la població, però també el dels mateixos membres d'aquesta i, per tant, es té molta flexibilitat de la jornada laboral per a poder compaginar tot el que deriva d'aquesta i poder portar a terme tant l'activitat assistencial com l'activitat no assistencial i formació adaptant sempre l'horari, per a no sobrecarregar al treballador.

Cada professional fa 3-4 torns de treball en horari de matí i, 1-2 torns de treball en horari de tarda per setmana. En cas de no ser així, és consensuat per les dues parts o per necessitats del treballador o del servei. Amb l'arribada de la COVID-19, l'organització interna de l'activitat assistencial i no assistencial ha variat segons el moment de pandèmia en què ens hem trobat i això ha fet que els horaris dels diferents professionals hagin variat al llarg dels dos últims anys. Essent molt diferents de l'inici on es va parar tota l'activitat, centrant-la tota al voltant de la Covid-19, fent torns de treball segons com es podien organitzar i, molt dia a dia, per anar cobrint les

necessitats del moment fins a l'actualitat, que s'ha recuperat una certa estabilitat o normalitat després del desconcert que s'ha viscut. Sempre s'ha intentat trobar un equilibri entre la jornada de treball i el descans dels professionals.

En el cas d'haver de modificar la jornada del treballador, sempre s'ha fet amb el seu consentiment i d'acord amb el treballador en cada situació. Si per a qualsevol situació, es generen hores extres, ja sigui per portar a terme diferents activitats com la vacunació de la covid-19, incapacitats temporals dels companys o per a cobrir vacances, dies laborals o activitats no assistencials, s'ha mantingut la premissa de compensar amb hores de lleure o, en cas de força major, compensació econòmica.

Tanmateix, amb la Covid-19 i, per a mantenir la conciliació laboral i professional, en els casos de quarantenes a menors o familiars, s'han modificat els torns de treball segons la necessitat del treballador. Durant el context de pandèmia s'han regit pels procediments distribuïts per les autoritats competents (Departament de Salut i CatSalut). Es va confeccionar un Pla de Contingència per contemplar en l'àmbit de cada centre les mesures descrites als protocols. Es va realitzar formació en mesures Covid i rentat de mans.

### **CSC Vitae**

La jornada de treball ve determinada pel conveni col·lectiu d'aplicació, i es diferencia en funció del grup professional al qual pertany el treballador/a. El centre en l'actualitat està dividit en serveis que organitzen els horaris per torns, per poder donar cobertura a les necessitats assistencials, respectant les jornades anuals en conveni.

<b>HORARIS SERVEIS</b>	
<b>Hospital d'Atenció Intermèdia (HAI)</b>	
Torn matí	07:30-14:30
Torn tarda	14:30-21:30
Torn nit	21:30-07:30
<b>Centre Atenció Primària (CAP) - Administratius/Auxiliars</b>	
Torn matí	08:00-14:00
Torn tarda	14:00-20:00
<b>Centre d'Atenció Primària (CAP) - Medicina/Infermeria</b>	
Torn matí	08:00-15:00
Torn tarda	14:00-20:00
<b>Centre d'Urgències d'Atenció Primària (CUAP)</b>	
Torn matí	08:00-15:00
Torn tarda	15:00-22:00
Torn nit	22:00-08:00

Les rotacions horàries dels/de les professionals tracten d'oferir estabilitat al treballador/a, de tal manera que, en els Serveis del HAI i CUAP, amb una càrrega de treball similar les 24 hores del dia, els treballadors/es no roten, sinó que estan assignats a un torn concret.

En el cas del Servei d'Atenció primària CAP, tenint en compte que no existia torn de nit i la càrrega de treball, no és igual a totes les persones del dia, les rotacions es realitzen de manera equilibrada i equitativa entre tots/es els professionals, perquè tant en còmput mensual com anual, el nombre de torns de matí i tarda sigui equilibrat entre tots els treballadors/es del centre.

Com a mesura excepcional, i quan les necessitats del servei ho requereixen, es recorre a la realització d'hores extraordinàries d'acceptació per part del treballador, amb compensacions o a canvi de descans, però sempre sobre la base de l'acord previ.

### 5.6.1 Absentisme

Un dels objectius del Grup és reduir l'absentisme que es pot gestionar (és a dir el relacionat amb malaltia o accident). Per això s'han implementat mesures específiques per tal de minimitzar l'impacte. Cal destacar que durant el 2020, a conseqüència de la Covid-19, les entitats del Grup, i en particular les entitats d'activitat sanitària, van tenir un increment substancial de l'absentisme. Durant 2021, gràcies a la reducció de la incidència, la vacunació i els protocols aprovats pel Grup, al CSC SA i CSC Vitae, l'absentisme es manté en uns valors similars a la mitjana del sector i a PROSS i LIMi, retorna gradualment als estàndards habituals posteriors a la cinquena onada COVID.

#### Hores d'absentisme

<b>HORES D'ABSENTISME</b>	<b>IMI</b>	<b>PROSS</b>	<b>CSC SA</b>	<b>CSC SI</b>	<b>Total</b>
<b>Malaltia (hores)</b>	9.031	9.842	174	0	19.047
<b>Accident (hores)</b>	321	22	0	0	343
<b>Covid-19 (hores)</b>	488	1.042	0	38	1.569
<b>TOTAL</b>	<b>9.841</b>	<b>10.906</b>	<b>174</b>	<b>38</b>	<b>20.958</b>

### 5.6.2 Descripció de mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar-ne l'exercici corresponsable per part dels dos progenitors

Al CSC SA i CSC SI, a més de la flexibilitat horària abans esmentada, els professionals també

han tingut disponible l'opció d'adaptació horària.

A banda de les opcions anteriors, els professionals tenen dret a gaudir dels permisos de maternitat i paternitat, així com de la reducció de jornada per guarda legal, en els termes legalment previstos.

A PROSS i CSC VITAE, per part de l'equip directiu, sempre es té en compte el fet de poder dur a terme l'activitat laboral amb la conciliació familiar.

Actualment, les mesures destinades a la conciliació són establertes de forma legal: reducció de jornada per guarda legal, excedències per naixement, adopció o cura de familiars i excedència especial per conciliació de la vida familiar i laboral.

Tanmateix, sempre que de forma urgent el treballador ho necessita, es reajusta la seva jornada laboral per a poder afrontar la conciliació personal/familiar amb la laboral fent canvis de torn o ajustant les hores.

A l'IMI en particular, a curt termini es defineixen diferents riscos. Ha estat inevitable la comparació de calendaris laborals entre persones del PSMAR i IMI. Hi ha una diferència elevada d'hores entre el personal de dia i el de nit, tot i tenir la mateixa rotació de dies a treballar, uns disposen de moltes més hores d'excés de jornada que altres, en un mateix servei, inclòs en un mateix torn. La modificació de calendaris i rotacions s'han anat desenvolupant des del 2021 (2020 va ser un any de transició per la pandèmia), i encara aquest any 2022 s'està acabant de resoldre amb la màxima transparència a les persones col·laboradores. En la mateixa organització i a jornada completa (1734 hores pel torn de dia, que han passat per pacte a 1730 hores anuals) hi ha persones que fan 39 hores i algunes 38 hores i 45 minuts. Aquests 15 minuts de diferència creen una desviació que no tothom comparteix. Això provoca certa rigidesa a l'hora de poder abordar aquesta casuística. Respecte al calendari laboral es va dotar al personal IMI d'un Planning totalment transparent, amb una guia i explicacions de com funciona. També es va implantar l'eina Humansoft, destinat a aquestes mateixes persones que temps enrere no disposaven de planificació en el sistema informàtic del PSMAR.

El març de 2020 la situació va ser crítica i diverses persones es van contagiar i van agafar la baixa. Hi havia molta por, la informació del nou virus era poca i el pànic s'apoderava de les persones. En aquest àmbit, es va patir una onada important de casos que va afectar gairebé a la totalitat de les persones treballadores que conviuen a l'àrea de Radiologia. Aquesta va evidenciar una manca de planificació amb contractació per suplències de molt curta durada (inferiors a 7 dies). El sentiment d'equip de Radiologia va ajudar a canviar torns entre companys i companyes i es va mantenir també al llarg de tot el període de 2021. El personal facultatiu manté la situació de teletreball per alguns casos i un cert marge de flexibilitat horària.

Les vacances, dies de lliure disposició i altres permisos que estaven planificats de l'any 2020, es van poder traslladar a la seva realització al llarg de tot el període de l'any 2021, dotant a les persones de flexibilitat per poder realitzar les seves vacances del 2020 en aquell període. Aquest fet va significar un augment de substitucions de vacances tant de personal propi d'IMI com del PSMAR, que també s'havien traslladat permisos per aquest últim any.

Gràcies a la posada en marxa de la Comissió d'Igualtat i el Pla, que es registrarà al REGCON a finals d'any de 2022, IMI comptarà amb estudis i mesures per garantir una igualtat de tracte amb la que s'estudiarà la conciliació efectiva entre l'àmbit laboral, familiar i personal i es vetllarà, en la mesura que sigui possible, per un exercici de corresponsabilitat per tots dos progenitors en la cura del/la menor, entre d'altres.

## **5.7 Salut i seguretat**

El Grup té el compromís d'integrar la prevenció de seguretat i salut a tots els nivells. La política preventiva pretén aplicar les màximes condicions de seguretat i salut en la totalitat de les activitats que realitza el Grup, des de processos, organització i condicions dels serveis.

El Grup en general estableix la necessitat de preparar un pla de prevenció de riscos laborals, a partir del qual es realitzen avaluacions periòdiques de riscos en totes les instal·lacions i llocs de treball, es traslladen les accions correctives pertinents, es planifiquen accions i s'executen. A través dels serveis especialitzats, el Grup ofereix als seus treballadors una vigilància de la seva salut de manera anual. Realitza els reconeixements mèdics necessaris en funció dels riscos inherents als seus llocs de treball. També ofereix als seus treballadors un reconeixement mèdic després de situació de baixa prolongada per a verificar la seva aptitud física a la reincorporació al treball.

Adicionalment, l'empresa forma als seus treballadors en les mesures preventives que han d'adoptar en el desenvolupament del seu treball i sobre emergències, en el moment de la seva incorporació a la companyia.

Tots els centres de treball de la companyia compten amb mesures d'emergència específiques per a situacions especials, disposen de personal format per a la seva posada en marxa i realitzen els simulacres necessaris.

A més, els treballadors i els seus representants contribueixen a la integració de la prevenció de riscos laborals a tots els nivells d'activitat. Cooperen en l'adopció i en el compliment de les mesures preventives a través de la participació que se'ls reconeix als comitès de seguretat i salut.



A aquells centres de treball amb un nombre suficient d'empleats es constitueixen comitès de seguretat i salut, òrgans paritaris i col·legiats de participació destinats a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos. Al CSC hi ha constituïts 1 comitè de seguretat i salut laboral. On no hi ha aquest tipus de representació, pel nombre de treballadors del centre de treball, aquesta funció ha estat liderada pel servei de prevenció de riscos i salut laboral de l'empresa.

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals. Se'ls designa per i entre els representants del personal.

### **Incidència Covid-19**

Durant 2021, la incidència de la Covid-19 encara ha estat important per als equips de tota l'organització. Per això, el contacte continu amb les administracions i els treballadors per tal d'actualitzar els protocols en matèria de Covid-19 i les formacions en àmbit de mesures enfront de la Covid-19 ha estat fonamental. A l'activitat sanitària en particular, a més, se'ls facilita els equips de protecció individual necessaris per a una execució segura de les tasques i es realitzen formacions específiques al respecte.

Per a totes les entitats s'ha establert i aprovat un Pla de Contingència i de Desescalada, confeccionat i actualitzat segons les directrius que ens facilita la Generalitat de Catalunya sobre mesures de salut pública, que contemplen també les mesures en centres de treball, tenint en compte també el que descriu la llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. Als centres amb activitats sociosanitàries, el protocol i les mesures incloses en aquest, eren més restrictives pel risc que suposava per la mateixa activitat.

A PROSS, CSC SI i CSC SA, la unitat de salut laboral de l'entitat avalua i fa el seguiment específic de la normativa prevista en règim de riscos i salut laboral, i un seguiment específic de les mesures implementades per la COVID. En particular, dins del pla de contingència i desescalada per fer front a la Covid, elaborat per a l'entitat, s'establien circuits per atendre als usuaris –diferenciació de si és Covid i no Covid- i s'aportaven instruccions per una correcta utilització dels EPIs i, adopció de totes les mesures de precaució estàndard.

Al CSC Vitae, totes les mesures dels procediments de Departament de Salut i CatSalut s'han adaptat al centre i s'han anat descrivint al Pla de Contingència i de desescalada. En particular aquestes mesures han estat les següents:

- Establir circuits intracentre per evitar la concentració de persones en un mateix punt, restricció de visites al centre, control d'accessos, presa de temperatura, aplicació dels

cribratges mitjançant PCR als nostres professionals, seguiment per part de Salut Laboral de centre de tots els casos Covid i els contactes estrets que van sorgint, realitzar formació als professionals en risc biològic, rentat de mans i aïllaments.

- Equips de Protecció Individual i residus. Millores en la ventilació d'algunes zones del centre.
- Mesures de CO<sub>2</sub> als vestuaris de professionals i la sala de triatge del CUAP.
- Mesures de distanciament social al menjador de professionals i restriccions a la cafeteria.

A l'IMI, les mesures fetes amb el marc de col·laboració del Departament de Salut Laboral del Parc de Salut Mar de Barcelona.

En general la situació de baixes per COVID al llarg del 2021 va ser molt millor que el 2020, en part gràcies a la vacunació duta a terme a les instal·lacions del Parc de Salut Mar i per la conscienciació sobre la distància, ús de mascareta i estar el menys temps possible a l'hora de dinar moltes persones, per evitar el contagi.

La situació de la pandèmia, que portem des del 2020, és un risc sanitari, però també psicosocial que ens afecta com a entitat. La motivació és clau i s'ha detectat alguna persona amb un elevat nombre de baixes d'incapacitat temporal, que podria venir originada per una situació d'estrès. S'han canviat molts hàbits, abans hi havia més "carpooling" entre companys i companyes, ara per por al contagi s'evita, les relacions són més "fredes" entre l'equip molt en part per la pandèmia que encara tenim enguany.

### 5.7.1 Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals; desagregat per sexe

<b>Índexs d'accidentalitat CSC SA</b>	<b>Dones*</b>	<b>Homes**</b>
Índex de freqüència	0	0
Índex de gravetat	0	0
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	0	0
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0
Nombre de baixes per Covid	0	0

<b>Índexs d'accidentalitat CSC SI</b>	<b>Dones*</b>	<b>Homes**</b>
Índex de freqüència	0	0
Índex de gravetat	0	0
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	0	0

Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0
Nombre de baixes per Covid	0	0

<b>Índexs d'accidentalitat PROSS</b>	<b>Dones*</b>	<b>Homes**</b>
Índex de freqüència	0	0
Índex de gravetat	0	0
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	0	0
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0
Nombre de baixes per Covid	6	0

<b>Índexs d'accidentalitat VITAE</b>	<b>Dones*</b>	<b>Homes**</b>
Índex de freqüència	11,53	5,77
Índex de gravetat	0,82	0,40
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	6	3
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0
Nombre de baixes per Covid	84	25

Dels 23 accidents de treball de l'any 2021, 10 van ser amb baixa i 13 sense baixa.

Del total d'accidents, hi ha 1 in itinere, 1 in mission, 5 biològics, 1 tall amb porta de vidres i la resta per sobreesforç per mobilització de persones o eines de treball.

<b>Gènere</b>	<b>Dies de baixa per COVID al 2021 IMI</b>
<b>Dona</b>	50
<b>Home</b>	61
<b>Total general</b>	<b>111</b>

<b>Gènere</b>	<b>Dies de baixa per AT al 2021 (tots in itinere) IMI</b>
<b>Dona</b>	12
<b>Home</b>	61
<b>Total general</b>	<b>73</b>

Gènere	Dies de baixa per EC al 2021 IMI
<b>Dona</b>	1705
<b>Home</b>	154
<b>Total general</b>	<b>1859</b>

S'han detectat alguns casos de persones que han agafat baixes IT per conciliació de la vida laboral i familiar per desconeixement de permisos que li tocaven per conveni. S'ha posat a disposició de totes les persones treballadores els permisos que es poden agafar per conveni.

Índexs d'accidentalitat IMI	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	0,00	0,00
Índex de gravetat	0,013	0,01
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	0,00	0,00
Nombre de malalties professionals detectades	0,00	0,00
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0,00	0,00
Nombre de baixes per Covid	8,00	6,00

Els accidents de treball a IMI l'any 2021 amb baixes mèdiques han estat un total de 3, de les quals cap ha estat ocasionada en el centre de treball, totes in itinere, una per transport públic, una per moto i l'altre per cotxe.

Al llarg de tot el període del 2021 es van reportar 4 accidents sense baixa mèdica.

*\* Índex de freqüència de dones = (nombre d'accidents amb baixa sense comptar in itinere/nombre d'hores efectives treballades per dones) x 10<sup>6</sup>*

*Índex de gravetat de dones = (nombre de dies perduts per accident amb baixa/nombre d'hores efectives treballades per dones) x 10<sup>3</sup>*

*\*\* Índex de freqüència d'homes = (nombre d'accidents amb baixa sense comptar in itinere/nombre d'hores efectives treballades per homes) x 10<sup>6</sup>*

*Índex de gravetat d'homes = (nombre de dies perduts per accident amb baixa/nombre d'hores efectives treballades per homes) x 10<sup>3</sup>*

## 5.8 Relacions socials

### 5.8.1 Descripció de l'organització del diàleg social

El compromís del Grup és establir els canals apropiats per tal de recollir les demandes i inquietuds dels treballadors. De nou, aquests canals i les mesures s'adapten a les casuístiques

de cada entitat segons la seva activitat i el nombre de treballadors.

La major part dels empleats del Grup estan coberts per conveni col·lectiu d'Oficines i Despatxos de Catalunya i el segon conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT).

Al CSC SA, CSC SI i PROSS no hi ha representació legal dels treballadors. En aquests casos, l'empresa convoca (CSC SA i CSC SI) a tots els treballadors a una assemblea general amb caràcter semestral on el president i el director general exposen dades relatives a la marxa de la companyia, grau de consecució dels objectius corporatius fixats el pla estratègic, estat dels projectes iniciats i previstos, etc. En la qual els professionals tenen l'oportunitat d'expressar tot allò que considerin adient amb relació a aquests punts o d'altres que considerin del seu interès. A PROSS en particular, la mateixa direcció del centre de treball recull en assemblees mensuals les inquietuds i demandes dels treballadors per a poder-les escalar directament a la direcció assistencial i a la direcció de persones. Addicionalment, s'estableixen reunions d'equip de caràcter mensual per tractar en grup totes aquelles situacions que repercuteixen en l'àmbit assistencial, clima laboral o qualsevol altra reivindicació que calgui abordar. La comunicació i difusió de la informació es fa mitjançant el correu electrònic corporatiu.

Al CSC VITAE, pel que fa a representació legal dels treballadors, el centre disposa d'un comitè d'empresa i seccions sindicals de sindicats majoritàries. A més compta amb un comitè de seguretat i salut laboral, i diferents comissions de treball (formació, calendaris i convocatòries de plaça). Les reunions ordinàries són mensuals, tret les comissions que poden ser trimestrals o a demanda. Les reunions són planificades amb ordre del dia i es recullen les actes corresponents. El mecanisme de comunicació oficial amb els professionals del centre és l'email corporatiu, la intranet del centre i el portal del treballador. A través d'aquests canals es fan les difusions de tota la informació rellevant. (formació PRL, comunicació i difusió d'actualització dels procediments...).

Addicionalment, s'estableixen reunions d'equip per a cadascun dels dispositius assistencials (CUAP – ABS – HAI) per tractar en grup totes aquelles situacions que repercuteixen en l'àmbit assistencial, clima laboral o qualsevol altra reivindicació que calgui abordar. Els Indicadors que drenen automàticament al Consell de Direcció assistencial són compartides per la direcció de persones i la direcció general.

A l'IMI, el centre disposa d'un comitè d'empresa per a la representació legal de treballadors. Se celebra una reunió periòdica, cada dos o tres mesos, per parlar de les millores i garanteix un circuit de transparència i negociació col·lectiva per les matèries objecte d'interès pel conjunt d'IMI. Cal destacar que durant l'any 2020 es va rebre un requeriment de la inspecció de Treball per una denúncia promoguda per alguns grups sindicals del PSMAR, es va aportar tota la

documentació requerida i no ha transcendit. L'any 2021 no s'ha rebut cap notificació de la Inspecció de Treball, fruit d'una millora de la relació entre empresa i representació legal de les persones treballadores.

### 5.8.2 Descripció del balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat a la feina

Per a les entitats del CSC SA i CSC SI, els convenis col·lectius que resulten d'aplicació inclouen referències generals respecte al que estableixen les normes generals de rang superior, sobre qüestions relatives a seguretat i salut en el treball.

Els convenis col·lectius no estableixen cap mesura específica de seguretat i salut relativa a la Covid. Ha sigut l'empresa, en l'exercici de la seva responsabilitat, la que ha pres totes les mesures en matèria de seguretat del treball adoptant totes les mesures quant a recursos necessaris i ordenació del treball.

Els articles del conveni col·lectiu regulador del sector d'oficines i despatxos que refereixen aspectes generals en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral és el capítol VIII, articles 49, que fa referència a la seguretat i salut laboral, a l'article 50, Vigilància de la Salut, article 51, Formació i Informació en prevenció, i l'article 52 mecanismes de participació (l'entitat no compta amb delegats –des de Prevenció).

A PROSS i CSC VITAE el conveni col·lectiu que s'aplica al centre és el SISCAT. A l'article 66 del conveni esmentat es descriuen les accions a realitzar en matèria de planificació preventiva. Avaluació de riscos inicial, actualització de l'avaluació de riscos inicial, planificació de l'activitat preventiva del centre, confecció de procediments i protocols, coordinació de l'activitat empresarial, establir un pla de formació per als professionals en matèria preventiva, realització de la vigilància de la salut periòdica, confecció del pla d'emergències del centre, protecció del personal especialment sensible. A VITAE en particular. Aquest article del conveni també regula els aspectes a tenir en compte amb el Comitè de Seguretat i Salut (CSS) del centre que ha participat en les mesures Covid adoptades. El CSS és un ens participatiu en tots els aspectes relacionats amb la Seguretat i la Salut al treball.

En el cas de l'IMI, la vigilància de la salut i seguretat en la feina està mancomunada amb el Parc de Salut Mar de Barcelona.

## % d'empleats coberts per conveni col·lectiu

País	% d'empleats coberts per conveni col·lectiu
Espanya	100

## 5.9 Formació

El Grup té el compromís de potenciar l'aprenentatge continu per tal de millora la competitivitat i les capacitats i habilitats dels empleats de les diferents entitats.

En general, totes les entitats aproven anualment un pla de formació per a la millora de les competències professionals. En el marc del pla es dissenyen i implementen procediments que permeten la detecció de necessitats formatives i amb això poder definir el contingut del pla i donar resposta als reptes de l'empresa i dels seus professionals.

Durant 2021 en particular, per a totes les entitats menys per a l'IMI, s'ha implementat la difusió d'enquestes de formació anònimes per a tots i totes els i les professionals dels centres, així com una exclusiva per a la direcció del centre. Aquesta mesura permet la participació efectiva en la detecció d'accions formatives de les persones que treballen a distància en termes equivalents a les persones que presten serveis en el centre de treball presencialment.

L'enquesta enviada als professionals i a la direcció del centre proporciona informació per categories professionals on s'extreu informació del seguiment formatiu durant els darrers anys, disponibilitat i modalitat d'importació per realitzar formació (presencial o online), les àrees de coneixement considerades més importants i com aquestes poden ser encabides tant en l'àmbit professional com personal.

Un altre punt rellevant que proporcionen les enquestes són les àrees de millora i les inquietuds formatives dels i les professionals del centre. Amb relació a l'enquesta destinada a la direcció del centre, aquesta aporta informació al voltant de la formació necessària per a l'equip directiu i dels i les professionals del centre des d'una mirada de gestió assistencial i millora de processos.

Una vegada analitzada tota la informació aportada per ambdues enquestes, s'elabora una presentació de necessitats formatives i un pla de formació adaptat a les inquietuds i necessitats formatives dels professionals, així com, al tipus de modalitat formativa segons la casuística de cada professional, aconseguint un pla de formació on tant la formació online com la presencial es duen a terme en parts iguals.

Així mateix, s'ha confeccionat un procediment anomenat pla de formació, en el qual s'explica l'objectiu del procediment, l'àmbit d'aplicació, com es realitza la detecció de necessitats formatives, així com el procediment per l'elaboració del pla de formació de l'empresa.

Pel que respecta al CSC SI, CSC VITAE i PROSS, a més de la informació detalla anteriorment, s'ha confeccionat un procediment anomenat accés d'ajudes de formació externa, on els professionals poden consultar els àmbits d'aplicació de les formacions, les sol·licituds que han d'emplenar per sol·licitar formació que no estigui contemplada dins el pla de formació i el tipus d'ajuts que disposen sigui econòmic, en descans o com a formadors interns.

Per CSC VITAE, que és l'entitat amb més treballadors, el pla anual es presenta i negocia a la Comissió Assessora de Formació del centre, comissió formada per diferents representants de l'empresa i del Comitè d'Empresa. Aquesta comissió es reuneix periòdicament per tal de realitzar el seguiment del Pla de Formació, tant en la seva implementació com la seva avaluació. Per a la formació en modalitat online, es treballa majoritàriament amb UCF, proveïdor de formació que treballa en una oferta formativa contínua en l'àmbit de la salut i social, oferint formacions online de tota mena de durada, modulable en itineraris, intensa, innovadora útil i motivadora.

Finalment, a l'IMI, al llarg de tot l'any 2021, s'ha donat una sèrie de cursos amb alta implicació sobretot del personal assistencial. Moltes d'aquestes formacions venen a donar cobertura a la renovació de màquines a les diferents àrees del servei de radiologia.

### 5.9.1 Hores de formació per categoria professional

Hores de formació per categoria professional	CSC SA	CSC SI	PROSS	CSC Vitae	IMI	TOTAL
<b>Direcció</b>	0	22	73	26	156	<b>251</b>
<b>Responsables departamentals</b>	44	312	0	88	228	<b>584</b>
<b>Personal administratiu</b>	88	854	191	1063	0	<b>1133</b>
<b>Metges</b>	0	0	66	417	1955	<b>2021</b>
<b>Tècnics de radiodiagnòstic</b>	0	0	203	5204	840	<b>1043</b>



## 5.10 Accessibilitat

El compromís del Grup és complir amb totes les disposicions i normatives en matèria d'accessibilitat a les seves instal·lacions.

En aquest marc, destacar la iniciativa proposta en el Pla de RS, amb el qual es preté revisar la pàgina web, per tal de fer-la accessible a persones amb discapacitat.

Amb relació a la universalitat d'integració de persones amb diversitat funcional, totes les entitats inclouen les convocatòries d'ofertes de feina que es publiquen, en les que s'indica que es tindrà especial atenció en aquelles persones que tinguin certificat de discapacitat igual o superior al 33%. Amb aquesta acció positiva es pretén facilitar la incorporació de persones amb discapacitat a l'organització.

En aquesta línia, les entitats també compten amb un conveni de col·laboració amb la Fundació JOIA.

## 5.11 Igualtat

### 5.11.1 Descripció de mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes

La presidència i direcció general del Consorci van signar, el setembre del 2020, un compromís per establir i desenvolupar polítiques d'igualtat.

Durant el 2021, a les diferents entitats s'ha apostat per la humanització d'horaris. El CSC com a entitat està adherida a la iniciativa local Pacte del Temps de Barcelona, un compromís de ciutat per una organització del temps més saludable, igualitària i eficient. Un altre exemple va ser la creació a les oficines d'Avinguda Tibidabo d'un grup sobre conciliació de la vida professional, familiar i laboral, per tal de treballar propostes en aquest àmbit.

A més, a PROSS i al CSC Vitae es mantenen actius i actualitzats tots aquells protocols normatius associats a l'assetjament, política d'igualtat i d'altres similars, sota el paraigua del Departament de Persones i els equips de Seguretat i Higiene laboral.

Pel que respecta a l'IMI, està previst realitzar un estudi de la situació actual en igualtat de gènere, un qüestionari de no més de 20 ítems objecte d'estudi, del qual se n'espera una alta participació que ajudi a respondre els grans reptes de futur, amb una Comissió d'Igualtat i un p+la, que tingui en compte totes les situacions de l'empresa.

### 5.11.2 Descripció de plans d'igualtat, mesures adoptades per promoure l'ocupació, els protocols contra l'assetjament, la integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat i contra tota mena de discriminació

El Consorci de Salut i Social, com entitat que engloba diferents empreses, té el distintiu d'organització responsable 2020 i 2021 per la contractació de persones vulnerables que atorga l'Ajuntament de Barcelona a través del seu programa Làbora.

A més, des del CSC SA, s'està treballant amb la consultora Criteria Recursos Humanos, en la confecció dels diferents plans d'igualtat de les entitats del Grup, prioritzant aquelles amb una plantilla de més de 50 treballadors. Tot i això, la voluntat és que totes les entitats, amb independència del nombre de treballadors, hi comptin amb el seu pla d'igualtat.

Disposem d'una persona a l'Àrea de Persones, amb experiència i formació en la matèria, que actualment coordina la posada en marxa dels diferents plans d'igualtat i que supervisarà la seva implementació i realitzarà el seguiment.

Respecte als protocols contra assetjament, disposem d'un protocol específic que per totes les empreses ubicades a Av. Tibidabo núm. 21 per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual.

A més es disposa de procediments de prevenció i d'actuació en situacions de conflicte, d'assetjament psicològic, o de violència en el treball, així com de prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual. Els professionals tenen una bústia de comunicació de conflictes. Durant el 2021 no hem rebut cap notificació al respecte.

A l'IMI en particular, durant el 2022, es té planificat elaborar un protocol d'assetjament de qualsevol mena. En l'actualitat IMI no compta amb aquest document clau per establir un circuit de resolució de dubtes o com a eina flagrant en cas d'indefensió de la persona maltractada.

## 5.12 Protocol de conflictes a la feina

Pel tipus d'activitat que realitzen PROSS i el CSC Vitae, tenen, a més dels protocols d'assetjament laboral, protocols específics relatius a conflictes entre professionals i conflictes entre professionals i usuaris/es i/o familiars d'aquests.

Aquest risc es va identificar en l'avaluació de riscos inicial duta a terme a ambdues entitats. Aquestes entitats tenen a disposició dels professionals els "Procediments de prevenció i d'actuació en situacions de conflicte entre professionals" i el "Procediment de situacions de conflicte entre professionals i usuaris-es i/o familiars". Els professionals tenen a la seva disposició aquests procediments via correu electrònic, mitjançant les difusions massives corporatives periòdiques, i també els poden trobar a la Xarxa del centre.

Al CSC Vitae es pot destacar que el Procediment de conflictes entre professionals i usuaris/es i/o familiars contempla la constitució de la Comissió d'Hostils, que es reuneix 2 cops l'any, i hi participen membres dels diferents dispositius del centre (CAP, CUAP, HAI i UAU), representants dels professionals, la direcció del centre i PRL i Salut Laboral.

Les principals funcions de la Comissió d'Hostils són:

- Col·laborar en la identificació dels riscos
- Analitzar l'incident i les actuacions immediates adoptades
- Proposar mesures d'actuació a mitjà i llarg termini per tal de gestionar l'incident
- Legitimar les decisions i l'abast d'aquestes, respecte a les accions a implantar en els centres de treball
- Fer el seguiment de les mesures i accions que es vagin implantant
- Acordar el tipus de resposta que es donarà a les parts implicades, i determinar qui la donarà

L'objectiu general de la Comissió és determinar i valorar l'existència i la incidència de situacions hostils en el centre de treball, entre els professionals i usuaris/es / familiars /acompanyants.

Durant l'any 2021 el nombre d'incidents hostils esdevinguts segons dispositiu, han estat:

- CAP (Centre Atenció Primària): 5
- CUAP (Centre d'Urgències d'Atenció Primària): 1
- HAI ( Hospital d'Atenció Intermèdia): 3

## 6 Àmbit social

### 6.1 Riscos i polítiques

Durant aquest any el CSC ha identificat diferents riscos en matèria social:

- Increment de desigualtats agreujades per la pandèmia de la Covid-19
- Dificultat de finançament del sector de salut i sanitari
- Normatives més exigents en contractació pública amb incorporació de criteris de sostenibilitat
- Envel·liment de la població
- Increment de riscos psicosocials

Com l'anterior, el 2021 ha estat un any marcat per la pandèmia. Malgrat totes les limitacions, i la gran pressió assistencial que han continuat patint la majoria de centres associats, s'han portat a terme molts projectes i s'han assolit nombroses fites, gràcies a la resiliència i la capacitat d'adaptació dels professionals.

Som el CSC amb "s" de "Salut" i de "Social", ja que no entenem un àmbit sense l'altre. La pandèmia i les conseqüències que estem patint des de fa dos anys, han evidenciat la necessitat de continuar avançant en la implantació d'un model basat en la humanització. Aquest model es basa en el respecte a la dignitat de la persona atesa, però també per la d'aquells i aquelles que en tenen cura.

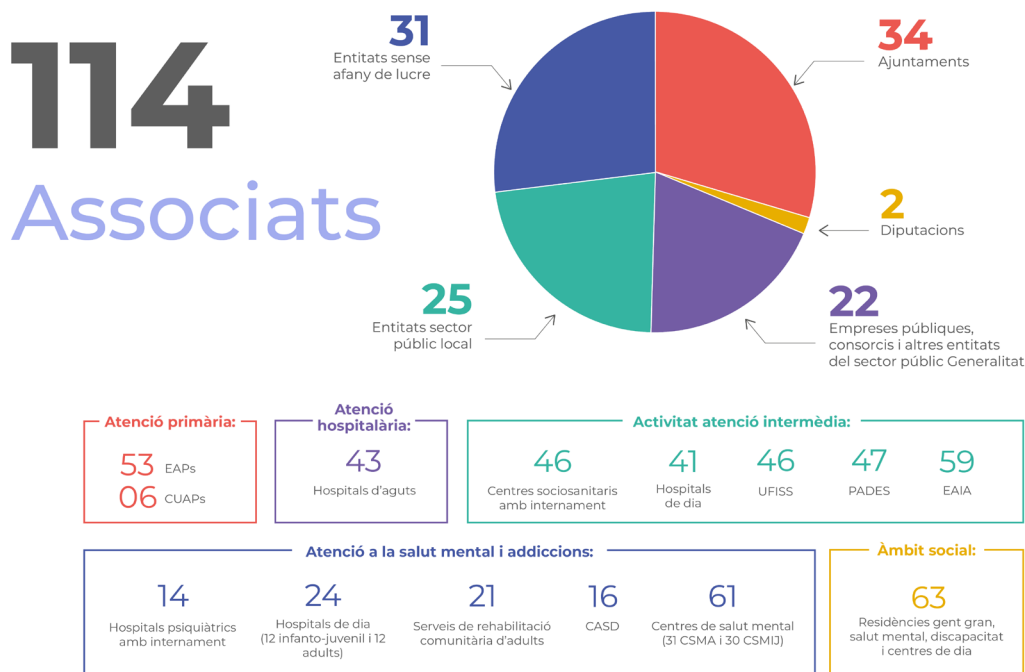
Per tal de portar a terme les diferents accions, s'han definit dos àmbits estratègics: l'àmbit social i l'àmbit econòmic, que estableixen accions concretes a desenvolupar dintre de l'organització. Des del CSC, es vol que totes les accions que es duen a terme en l'àmbit local amb els associats tinguin un impacte global, en la millora de la salut i el benestar de les persones i, especialment, dels col·lectius més vulnerables.

L'activitat del CSC, que es desplega essencialment a Catalunya, té com a objectiu: Impulsar models de salut i socials excel·lents i sostenibles per millorar la qualitat de vida de les persones, oferint serveis d'alt valor afegit als seus associats.

Així, el CSC vol ser el principal referent pel coneixement i capacitat de cooperació, influència i anticipació davant els nous reptes del sistema de salut i social. Tots els associats al CSC són entitats públiques i/o privades sense ànim de lucre.

Per tant, la mateixa raó de ser de l'entitat té un component intrínsecament relacionat amb la qualitat de vida i el benestar de la societat.

En data de tancament d'aquest informe, la xarxa d'associats del CSC era de 115.



En aquest sentit, i dins de la Política de Responsabilitat Social i del Pla de l'RS, s'ha establert l'àmbit social com un dels eixos estratègics el qual contribueix directament amb els següents ODS:



Durant 2019 i 2022, les accions portades a terme en aquest àmbit han estat les següents:

- Elaboració del Pla d'Acció Social
- Foment del voluntariat
- Revisió d'aplicació de resultats: fons propis a acció social
- Impuls i participació en campanyes solidàries

Durant el 2022 es treballarà per a desenvolupar una nova web accessible a persones amb discapacitats diverses.

### 6.1.1 Pla d'acció social: maximitzar l'impacte positiu en les comunitats i en la societat

Tal com s'indica en la Política de Responsabilitat Social del CSC, "el compromís social de les institucions és essencial per abordar els reptes actuals i de futur de la societat".

En aquest sentit, des del CSC es van voler establir vies de col·laboració amb la comunitat per participar de forma activa en la millora de la qualitat de vida de les persones, especialment en la dels col·lectius més vulnerables, abordant alguns dels reptes que ens presenta el sistema de salut i social”.

Una de les accions prioritàries per maximitzar l'impacte positiu va ser l'elaboració del **Pla d'Acció Social 2020-2021**, que té com a objectiu definir el marc d'actuació de la institució en aquest àmbit, recollint les accions que ja s'estan portant a terme i establint els àmbits prioritaris d'actuació i la metodologia per a la proposta de noves actuacions per a ser incorporades en el Pla. Així mateix, el Pla contempla el sistema de seguiment i avaluació per garantir l'èxit de les iniciatives desenvolupades.

Els àmbits prioritaris d'actuació, amb relació a les iniciatives contemplades en el Pla d'Acció Social, són els següents:

- Àmbit salut i social: col·laboració amb organitzacions assistencials i sanitàries, persones en situació de pobresa i exclusió social, persones amb discapacitat, infància i joventut en risc, gent gran, etc.
- Àmbit comunitari: entitats de sensibilització ciutadana, educació, comunitat local, etc.

Les principals iniciatives recollides en el Pla d'Acció Social 2020-2021 són:

- Acció 1. Col·laboració amb el Banc Farmacèutic: Conveni de col·laboració amb el Banc Farmacèutic, amb la finalitat de facilitar l'accés a medicaments i productes sanitaris a persones sense recursos i en risc d'exclusió social.
- Acció 2. Soci fundador d'Obertament: Participació des de l'any 2010 com a soci fundador de l'Associació Catalana Obertament, per la lluita contra l'estigma i la discriminació que pateixen les persones a causa d'algun problema de salut mental.
- Acció 3. Col·laboració amb la Fundació Amics de la Gent Gran: Col·laboració amb aquesta fundació, que lluita contra la situació de soledat no volguda en la que viuen moltes persones grans. El CSC col·labora amb Amics de la Gent Gran en la lluita contra la soledat a través de la difusió de campanyes solidàries que permetin ajudar a la tasca d'aquesta entitat dirigida a les persones grans que viuen soles. També es realitza una aportació econòmica en el marc de la Nadala solidària.
- Acció 4. Col·laboració amb els Mossos d'Esquadra: projecte conjunt amb els mossos d'Esquadra que busca conscienciar a la població de la importància de prendre mesures de precaució i hàbits d'autoprotecció davant diferents situacions de la vida quotidiana per evitar ser víctima d'algun delictes, patir accidents domèstics i promoure hàbits saludables per gaudir del millor estat de salut possible. Aquesta campanya itinerant del CSC i els

Mossos d'Esquadra suposa una col·laboració pionera entre els àmbits de Salut i el de Seguretat per a la millora de la vida de les persones d'edat avançada.

- Acció 5. Camí escolar. Espai amic. El CSC col·labora amb la iniciativa, Camí escolar. Espai amic, col·locant un distintiu a la porta que identifica l'entitat com a organització amiga i indica als nens que si tenen algun problema poden demanar ajuda, resguardar-se de la pluja, etc. Així, el CSC ajuda a impulsar la convivència i la mobilitat sostenible, i prioritza la qualitat de vida de les persones i el respecte per l'entorn social i ambiental.

En el mateix marc del pla s'estableix un seguiment periòdic semestral per part del Comitè de Responsabilitat Social i ODS i s'informa periòdicament als òrgans de govern del CSC dins del seguiment del Pla de l'RS per part del Consell Rector.

#### Principals accions realitzades durant 2021

Durant el 2021 s'han realitzat nombroses accions. No obstant això, es podrien destacar com una de les accions més importants: la signatura del primer Conveni GERCAT, un fet històric per al sector que hauria de permetre millorar les condicions laborals de les persones que treballen en l'atenció a la gent gran i la dependència. Per al CSC, és una fita molt rellevant, perquè el model humanitzador que es defensa des del CSC no passa, només, pel respecte a la dignitat de la persona atesa, sinó també per la d'aquells i aquelles que en tenen cura.

Un altre de les fites d'enguany ha estat la creació de l'Àrea d'Envel·liment i Benestar, amb la qual el CSC vol reforçar la seva presència i capacitat d'influència en l'àmbit social. També en els projectes de recerca del Servei d'Estudis, com l'EquityCancer-LA, que analitza l'impacte d'una intervenció d'atenció integrada en la millora del diagnòstic del càncer. I, per descomptat, el model d'atenció integrada i centrada en la persona és protagonista en bona part de les activitats formatives i divulgatives que duem a terme des del CSC.

Per a més informació, consultar la Memòria Anual d'Activitat que es publica anualment a la pàgina web de l'entitat, en la qual es detallen les principals accions i activitats executades durant l'exercici (més informació veure l'enllaç >>[Memòria Anual](#)).

#### 6.1.2 Relacions mantingudes amb els actors de comunitats locals i modalitats de diàleg

La mateixa activitat que desenvolupen les entitats del Grup té l'objectiu de millorar la qualitat de vida de les persones i les comunitats.

El Grup manté contacte directe i continu amb els seus associats, ja que són els que tenen informació sobre les necessitats i demandes de les poblacions on tenen activitat.

Aquesta informació ens permet orientar els nostres serveis i accions amb els nostres associats amb la finalitat de donar una millorar la qualitat de vida de les persones.

### 6.1.3 Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre

Les entitats incloses en aquest EINF no han fet cap aportació a fundacions i entitats sense ànim de lucre.



## 7 Àmbit Ambiental

Per l'activitat que desenvolupa el Grup, els principals impactes ambientals que genera són els derivats del consum energètic i la contribució al canvi climàtic, la gestió i generació de residus i el consum d'aigua. Aquest nivell d'impacte depèn de les entitats i les seves activitats.

### 7.1 Riscos i polítiques

El Grup s'enfronta a diferents riscos en matèria ambiental. Concretament, s'han identificat els següents:

- Increment de preu de l'energia
- Regulacions més estrictes en matèria de generació i gestió de residus
- Majors sensibilització per part dels nostres grups d'interès (associats, empleats, proveïdors, entre d'altres) envers l'impacte del Grup sobre el canvi climàtic
- Incorporació de criteris ambientals en els procediments de contractació pública

Com a resposta a aquests riscos, el CSC ha establert un eix estratègic en el seu Pla de l'RS que té com a objectiu reduir el seu impacte Ambiental. Des del CSC es fomenta la gestió responsable dels recursos i dels residus, respecte al medi ambient i amb voluntat de ser una organització compromesa amb el planeta.

Aquest àmbit contribueix a millorar els següents ODS:



Les accions establertes en marc del Pla es detallen en els següents capítols d'aquest apartat.

### 7.2 Gestió ambiental

El Codi Ètic del CSC, que és el document de referència que recull els principis de comportament ètics per a totes les persones que integren la institució, recull el compromís de l'entitat amb el medi ambient. El medi ambient es considera un element clau per a l'organització.

S'analitzen regularment els aspectes de les activitats del Grup que tenen un impacte ambiental significatiu, per dur a terme actuacions que permetin reduir i minimitzar aquest impacte.

El CSC fomenta entre totes les persones que el formen, un compromís amb l'ús responsable dels recursos i amb la col·laboració en la implantació i el compliment de les bones pràctiques definides per la institució per millorar la protecció del medi ambient, com ara la disminució i la reutilització de residus, l'estalvi d'aigua i l'eficiència energètica.

Dintre del mateix Pla de l'RS, una de les accions establertes és desenvolupar plans de formació i sensibilització ambientals.

Per altra banda, es col·labora amb els associats, a través del Grup de Responsabilitat Social, que es reuneix de manera periòdica, impulsant la minimització dels impactes ambientals derivats de l'activitat dels sectors salut i social al territori.

### 7.2.1 Procediments d'avaluació o certificació ambiental

En l'actualitat cap dels nostres centres està certificat amb un sistema de gestió ambiental.

No obstant això, tal com s'ha indicat, en el marc del Pla de l'RS es realitzen diferents accions que permeten reduir l'impacte ambiental i fer un seguiment i gestió dels principals indicadors d'impacte ambiental.

### 7.2.2 Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals

Al Grup no es disposa de recursos específics destinats a la prevenció de riscos ambientals sinó que cada centre té contractat el manteniment amb un proveïdor extern que vetlla per garantir les millors condicions d'eficiència especialment en matèria energètica.

### 7.2.3 Aplicació del principi de precaució

El CSC té aprovat i implementat el Pla de l'RS.

Durant el procés de preparació d'aquest pla es va realitzar una anàlisi de riscos i impactes ambientals, per tal de poder establir objectius, indicadors i accions específiques per tal de reduir l'impacte d'aquells àmbits més rellevants.

### 7.2.4 Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals

Pel que fa a aquest exercici, ni el Grup i cap de les seves societats dependents han registrat

provisions o garanties de cobertura de riscos mediambientals.

### 7.3 Ús de recursos i prevenció de residus

Pel tipus d'activitat que realitza el Grup és necessari diferenciar els recursos utilitzats per les entitats que gestionen centres i serveis sanitaris i sociosanitaris i les que tenen un consum associat a activitat d'oficina.

Els principals consums en les entitats que gestionen centres i serveis sanitaris són material sanitari com medicaments, agulles, envasos, entre d'altres mentre que per la resta d'activitats, els principals consums son material d'oficina com paper i plàstic.

Pel que fa a aquest exercici, els consums comptabilitzats segons el volum de compres pels diferents establiments del Grup com el CSC SA, el CSC SI, el CSC Vitae i PROSS han estat:

Ús de recursos	
Fàrmacs	23,64%
Material sanitari	65,18%
Vestuari i rober	2,29%
Material de reparació i conservació	2,49%
Material d'oficina	4,40%
Altres materials de consum i reparació	2,00%

Respecte als consums associats a l'activitat d'oficina, a l'edifici de l'Avinguda Tibidabo el CSC ha eliminat el consum de plàstic i pretén reduir el consum de paper.

De la resta de recursos consumits la voluntat del Grup és reduir el consum en la mesura del possible, sempre que la qualitat del servei ho permeti.

Precisament, l'optimització dels recursos utilitzats és la base per tal de reduir els residus generats. Tenim el compromís d'actuar en la generació del residu en origen, i en els casos en els quals no és possible, fomentar el reciclatge i la reutilització.

En línia amb els recursos emprats, els principals residus que es generen en les entitats també s'han de diferenciar, entre els sanitaris i no sanitaris. Concretament, es generen els següents residus:

- Residus domèstics: generats en oficina i centres sanitaris. Els principals són paper, cartó, piles, tòner i cartutxos de tinta.

- Residus biosanitaris assimilables a urbans: residus propis de l'activitat sanitària que no porten associat un risc d'infecció (embenats, gases, guants...) i poden ser gestionats conjuntament amb els domèstics.
- Residus biosanitaris: residus tallants/punyents.
- Residus químics: residus caracteritzats per la seva contaminació química.
- Residus de medicaments citotòxics i citostàtics: residus caracteritzats pels seus riscos carcinògens, mutàgens o per a la reproducció.
- Residus radioactius: residus contaminats per substàncies radioactives.

Per tal de reduir els residus generats i fomentar el reciclatge i la reutilització, el mateix Pla de l'RS defineix les següents accions a implementar en les diferents entitats:

- Millorar la segregació de residus. Al CSC comptem amb diferents contenidors per tal de segregar els residus de forma sostenible.
- Sensibilització en l'àmbit de la gestió de residus
- Instal·lació de doble pantalla per reduir les impressions en paper
- Eliminació de gots i ampolles de plàstic
- Disminució de la quantitat de paper usat (digitalització) i sensibilització

Totes les accions indicades han estat implementades a l'edifici de l'avinguda Tibidabo. La voluntat és implementar-les a la resta d'entitats en els pròxims exercicis.

A més, per tots els residus perillosos i per alguns tipus de residus no perillosos que es generen en les nostres instal·lacions, es disposa de gestors autoritzats; són exemples els residus d'oli, tòner, cartutxos de tinta o els residus sanitaris a les entitats de PROSS, el CSC Vitae i l'IMI.

Respecte als residus sanitaris, durant 2020 i 2021, el volum generat s'ha incrementat a conseqüència de la crisi sanitària derivada de la Covid-19. En aquest sentit, s'han identificat els següents riscos quant a la gestió d'aquests residus:

- Dificultat per a la gestió dintre dels centres, fonamentalment per l'alt volum generat.
- Dificultats per a determinar quina normativa aplica.
- Incorrecta separació dels residus biosanitaris en origen.
- Absència de logística per part dels gestors de residus per a abordar tal demanda.

Durant aquest període, més que mai, el Grup ha treballat de forma conjunta amb els diferents actors involucrats (gestors, associats i administracions) per tal de donar una resposta i solució efectiva i ambientalment eficient.

Altres accions destacades aplicades a l'edifici de l'avinguda de Tibidabo durant 2021 han estat les següents:

### **Campanya Abans d'imprimir recorda: És realment necessari?**

En el marc dels ODS de l'Organització de les Nacions Unides (ONU), concretament l'ODS 12 sobre consum i producció sostenible, el CSC ha portat a terme la campanya Abans d'imprimir recorda: És realment necessari?, per sensibilitzar i disminuir el consum de paper. Durant la campanya, el consum de paper que s'ha imprès s'ha reduït un 22,5% en comparació amb el mateix període de l'any anterior.

A la seu central del CSC s'utilitza paper reciclat Blue Angel i s'ha realitzat un procés de reducció del material entregat a les reunions en format paper.

### **Responsables amb el consum de plàstic**

El CSC és responsable amb el consum de plàstic, per això ja ha eliminat les ampolles de plàstic tant per als professionals com per a les reunions i esdeveniments.

Ara es troba en un procés d'eliminació de tot el material de consum que utilitzi envasos de plàstic.

### **Sensibilització als professionals**

Al CSC s'han portat a terme diferents campanyes de comunicació interna per a sensibilitzar als professionals de la seu central del consum responsable del material, la segregació de residus i d'hàbits saludables.

Es preveu que totes les accions indicades anteriorment s'implementin progressivament a la resta d'entitats.

### **Residus generats i el seu tractament**

<b>Codi LER</b>	<b>Residus</b>	<b>2021 (t)</b>	<b>Tipus de residu</b>	<b>Via de tractament extern/ Tipus de gestió</b>
<b>150101</b>	Cartó	9,09	No especial	Valorització material
<b>160119</b>	Plàstic	0,82	No especial	Valorització material
<b>200101</b>	Paper	1,61	No especial	Reciclatge de paper
<b>150103</b>	Envasos de plàstic	0,06	No especial	Valorització material
<b>150106</b>	Envasos mesclats	169,61	No especial	Valorització material

<b>180109</b>	Medicaments diferents dels especificats en el codi 180108	0,60	No especial	Dipòsit controlat
<b>180103</b>	Residus, la recollida i eliminació dels quals, són objecte de requisits especials per prevenir infeccions	4,44	Especial	Esterilització Incineració
<b>180110</b>	Residus d'amalgames procedents de cures dentals	0,05	Especial	Tractaments fisicoquímics
<b>Total (t)</b>		<b>186,26</b>		

**Percentatge de residus reciclats/reutilitzats/valorats**

**97,27%**

### 7.3.1 Consum d'aigua

Un altre dels impactes que genera el Grup, especialment en les entitats que realitzen activitats de gestió de centres, és el consum d'aigua.

El CSC també té el compromís, i així es recull en el seu Codi Ètic, de fomentar l'estalvi d'aigua.

Precisament en el marc de l'Àmbit de medi ambient del Pla de l'RS, a més de fer un registre i seguiment continu de consum d'aigua de les seves instal·lacions, s'han instal·lat cisternes de doble descàrrega en alguns lavabos per tal de reduir l'aigua consumida.

Durant el 2021, el consum d'aigua per a totes les entitats menys per l'IMI ha estat de 10.116 m<sup>3</sup> procedent en la totalitat de la xarxa municipal. Les dades de l'IMI no estan disponibles en el moment de l'elaboració de l'informe, ja que es gestiona directament pel Parc Salut Mar.

### 7.3.2 Consums energètics i canvi climàtic

El Grup ha fet una reflexió interna per tal d'identificar les entitats i activitats amb un consum rellevant respecte el total del Grup, identificant que són les entitats que gestionen els centres i serveis sanitaris i sociosanitari les que tenen un major consum i, en conseqüència, un major impacte en el canvi climàtic. Pel que respecta a l'entitat de l'IMI, els consums no es controlen des de l'entitat sinó que és el mateix hospital qui efectua el pagament de les mateixes i apliquem les polítiques i mesures d'eficiència implementades pel mateix hospital.

En el mateix codi ètic del CSC i en la política s'estableix el compromís de reduir el consum energètic, amb la voluntat de ser una organització compromesa amb la lluita contra el canvi climàtic. De fet, és un dels aspectes inclosos en el Pla de l'RS.

Concretament, les accions portades a terme a l'edifici de l'Avinguda Tibidabo entre 2019 i 2021 recollides en el Pla han estat les següents:

- Substitució de les lluminàries convencionals per il·luminació de baix consum
- Celebració d'una sessió sobre salut pública i canvi climàtic
- Instal·lació de sensors de presència als banys
- Foment del teletreball
- Foment de les reunions virtuals amb els associats
- Transformació digital de l'organització
- Canvi de companyia subministradora de l'energia
- Càlcul de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle
- Compensació de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle

A continuació es presenten els consums de les entitats amb major impacte com són PROSS i VITAE a més del CSC SA, en ésser l'entitat que articula el Pla de l'RS.

### Consums energètics

Consum d'energia	Unitats	Quantitat consumida
Gas natural	kWh	1.553.717
Electricitat procedent de fonts no renovables	kWh	2.130.085

### Canvi climàtic

El compromís del CSC, i així es recull en el seu Pla de l'RS, és, per una banda, establir objectius de reducció anuals, una vegada s'hagi establert una metodologia concreta i robusta que s'adapti a les millors pràctiques, i, per altra, compensar les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle derivades de l'activitat del CSC, a través del Programa Voluntari de Compensació d'emissions de GEH, que promou l'Oficina Catalana del Canvi Climàtic.

Concretament, durant el febrer de 2020, el CSC es va comprometre davant el Departament de Territori Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya amb el següent:

1. Fixar una data anterior a 2050 per assolir la neutralitat de carboni
2. Determinar anualment la intensitat de carboni de la nostra activitat amb relació als béns produïts, els serveis prestats o els clients o usuaris de l'activitat.
3. Incorporar el compromís climàtic al nostre codi ètic o altres declaracions corporatives.

4. Incloure els aspectes climàtics en la formació del nostre personal.
5. Aplicar un pla per a augmentar l'eficiència energètica amb objectius quantitatius en la il·luminació.
6. Contractar el subministrament elèctric amb certificació d'origen renovable en un termini màxim de 5 anys.
7. Establir els mitjans per a reunions telemàtiques que evitin desplaçaments.
8. Elaborar un pla de teletreball per al nostre personal.
9. Implantar els mitjans necessaris per a fer tràmits electrònics (factures, contractes, pagaments, notificacions, impostos, correspondència, convocatòries i actes de reunions...).
10. Prioritzar la compra de productes amb certificacions ambientals i, quan no sigui possible, informar prèviament de les emissions associades als diferents productes.
11. Vetllar perquè els nostres proveïdors tinguin un compromís verificable amb la mitigació d'emissions.
12. Dissenyar la digitalització de la nostra activitat com a mitjà útil per a reduir-ne l'impacte climàtic.
13. Dissenyar i impulsar programes preventius i pal·liatius dels efectes sobre la salut de les onades de calor i l'eventual expansió de malalties tropicals.
14. Formar els professionals de la salut davant els reptes sanitaris que genera el canvi climàtic.

Durant el 2021, el Grup ha calculat per primera vegada les seves emissions de CO<sub>2</sub> eq per l'abast 1 i l'abast 2. Els resultats han estat els següents:

### Emissions de CO<sub>2</sub>

	EXERCICI 2021					
	Abast	Font	Dades d'activitat		Factor d'Emisió PCG (kg CO <sub>2</sub> /kWh)	Emissions (kg CO <sub>2</sub> )
			Consums	unitats		
<b>Resultats parcials</b>	Abast 1	Gas natural	1.553.717	kWh	0,182 <sup>1</sup>	282.776
	Abast 2	Electricitat	2.130.085	kWh	0,200 <sup>2</sup>	426.017
<b>TOTAL EMISSIONS ABAST 1+2 (kg CO<sub>2</sub>)</b>						<b>708.793</b>

<sup>1</sup> Font: "Factors D'Emisió Registre De Petjada De Carboni, Compensació I Projectes D'Absorció De Diòxid De Carboni" – Ministeri per a la Transició Ecològica i el Repte Demogràfic.

<sup>2</sup> Fuente: "Acord Sobre L'Etiquetatge De L'Electricitat Relatiu A L'Energia Produïda L'any 2020" - Comissió Nacional dels Mercats i la Competència.

Addicionalment, el CSC forma part de diferents iniciatives en matèria de canvi climàtic.



Des del passat mes de juliol, el CSC forma part, de Global Green Healthy Hospitals (GGHH), una comunitat internacional amb més de 1.200 membres a 60 països, coordinada per Health Care Without Harm (HCWH) Europe. Els membres d'aquesta xarxa treballen per promoure la innovació, la creativitat i la inversió, amb l'objectiu de transformar el sector de la salut per contribuir a la construcció d'un futur saludable, tant per a les persones com per al planeta.

A més, l'any 2021 s'han convertit en ambaixadors de BforPlanet, el principal esdeveniment global per la sostenibilitat, que va reunir, el 7 i 8 de juliol, líders empresarials internacionals per debatre i proposar solucions als grans desafiaments que enfronta la humanitat.

Per altra banda, un altre dels aspectes que des del Grup es vol treballar, és la capacitat d'adaptar-se a les conseqüències, cada vegada més evidents, del canvi climàtic. Existeixen diferents estudis que indiquen que el canvi climàtic tindrà un impacte en la humanitat en l'àmbit global i en diferents sectors, però en especial en l'àrea i sector de la salut. Entre els efectes directes del canvi climàtic es poden assenyalar les onades de calor i fred, els esdeveniments meteorològics extrems, inundacions i sequera. Però també tenen gran repercussió en la salut els seus efectes indirectes, com l'augment de la contaminació atmosfèrica i al·lèrgens, el canvi en la distribució de vectors de malalties infeccioses, o la menor disponibilitat d'aigua i inseguretat alimentària.

Tot això demandarà una anàlisi exhaustiva de com donar el Grup és capaç de donar resposta aquests nous impactes i necessitats de salut per part de la ciutadania i dels seus associats.

## 8 Subcontractació i proveïdors

### 8.1 Riscos, polítiques

Durant aquest any s'ha identificat com un risc rellevant per l'entitat, en aquest àmbit, l'increment de l'exigència per a la incorporació de criteris sostenibles en contractació pública i una centralització sense diversitat de proveïdors per alguns dels productes i serveis del Grup.

Precisament, per a donar resposta a aquest risc, un dels àmbits del Pla de l'RS és l'àmbit econòmic. En aquest àmbit, el CSC ofereix serveis de qualitat, cercant la satisfacció dels associats i integrant criteris de responsabilitat social i sostenibilitat en la relació amb els proveïdors.

La voluntat del CSC és que el seu compromís amb la Responsabilitat Social i amb els ODS sigui transversal, que impregni tota l'organització i sigui present en totes les àrees. Així mateix, també es vol fomentar l'impuls i la integració de la Responsabilitat Social al llarg de tota la cadena de valor, en línia amb els compromisos i en el marc de la implementació d'un Sistema de Gestió Ètic i Socialment Responsable d'acord amb la norma SGE21.

Aquests compromisos queden també recollits en el Codi Ètic del CSC i, partint de la voluntat de compartir aquests principis amb les empreses proveïdores amb les quals es relaciona, representa el nivell de compromís ètic que el CSC demana a les organitzacions que amb les que treballa.

Aquest àmbit contribueix directament amb els següents ODS:



Entre 2019 i 2021, s'han realitzat les següents accions:

- Definició dels principis de compra responsable
- Classificació de les empreses proveïdores
- Implementació d'un sistema d'avaluació de les empreses proveïdores amb criteris socials i ambientals
- Promoció de bones pràctiques i mesures de suport i millora amb empreses proveïdores
- Foment de la compra a empreses d'economia social
- Seguir avançant en el Sistema de Gestió de la Qualitat ISO 9001

## **Integració de criteris de sostenibilitat en procés de compra**

El Grup ha definit i aprovat una Política de Compres Responsables que té com a principals objectius:

- Definir les bases del compromís del CSC amb la compra responsable.
- Establir i donar a conèixer els principis que emmarquen la gestió amb criteris de responsabilitat social a les empreses proveïdores i contractistes amb les quals ens relacionem.
- Promoure entre les empreses proveïdores i contractistes el comportament ètic i el compliment d'estàndards o criteris bàsics relacionats amb els drets humans i laborals, el respecte pel medi ambient, la qualitat i el compromís amb la comunitat i la gestió amb criteris de responsabilitat social. Partint d'aquests objectius, la política de compres responsables estableix dos nivells d'aplicació:
  - De manera interna, a través del compromís del CSC amb la compra responsable.
  - De forma externa, amb l'aplicació dels criteris dirigits a empreses proveïdores i contractistes.

La Política de Compres Responsables és aplicable a totes les empreses proveïdores i contractistes que mantinguin una relació comercial amb el CSC. Així mateix, s'espera també que aquestes empreses proveïdores i contractistes transmetin el contingut d'aquesta política als seus propis subcontractistes. En aquest sentit, el contingut de la Política de Compres Responsables s'adreça tant a proveïdors directes com a proveïdors indirectes del CSC.

Les relacions que desenvolupa el CSC amb les empreses proveïdores i contractistes parteixen del respecte al projecte empresarial i professional que aquestes organitzacions representen de manera legítima i independent a l'entitat. Al mateix temps, persegueixen la construcció de vincles positius que possibilitin tant la gestió de qualitat, eficient, ètica, responsable i sostenible del CSC com la dels seus col·laboradors.

El CSC reconeix i valora a aquelles organitzacions empresarials que tenen un compromís amb la gestió ètica, responsable i sostenible. En aquest sentit, es vol fomentar l'impuls i la integració de la responsabilitat social al llarg de tota la cadena de valor, establint espais de col·laboració en els quals, des de la base del respecte i el diàleg, sigui possible avançar conjuntament de manera gradual cap a la millora contínua. En aquest marc, i tenint sempre com a referència l'àmbit d'aplicació de la Llei de Contractes del Sector Públic, es vol fomentar la incorporació de criteris de compra responsable (millors pràctiques socials, ambientals i de bon govern) en la relació amb les empreses proveïdores i contractistes amb les quals mantenim acords comercials. L'entitat

espera, partint d'aquesta actitud de respecte i cooperació, que els proveïdors i contractistes amb els quals es relaciona fomentin el comportament ètic i el compliment d'una sèrie estàndards o criteris bàsics relacionats amb els drets humans i laborals, el respecte pel medi ambient, la qualitat, el compromís amb la comunitat i la gestió amb criteris de responsabilitat social. A més de l'aplicació d'aquests criteris bàsics, s'espera de les empreses el compliment de la legislació que resulti aplicable en cada cas (local, regional, nacional, internacional, etc., tant de caràcter general com sectorial).

Pel que respecta a proveïdors directes que no requereixen processos de licitació per les condicions del servei i la quantia, el Grup treballa amb centres que integren persones i col·lectius vulnerables i amb discapacitat intel·lectual i mental. A més el Grup fomenta la col·laboració amb empreses de proximitat per reduir l'impacte ambiental que genera.

Per altra banda, durant el 2022 es preveu modificar les clàusules i condicions establertes pels processos que passen pel Servei Agregat de Contractacions Administratives del Consorci (SACAC), per tal d'incorporar criteris de sostenibilitat per a la presa de decisions en els processos d'adjudicació.

### **Sistemes de supervisió i auditories**

El Grup no realitza auditories als proveïdors directes (els que no han passat per un procés de licitació específic).

Per a la resta de proveïdors, es fa un seguiment del compliment de les clàusules i condicions establertes, però no es disposa d'un procés d'auditoria específic més enllà del mateix procés de seguiment del servei.

## 9 Clients

### 9.1 Riscos i polítiques

Els principals riscos identificats pels clients són els següents:

- Relació en la seguretat física de les nostres instal·lacions
- Seguretat del negoci (protecció de dades o potencials filtracions d'informació)
- Ajustament

Per donar resposta als riscos identificats, en el Grup es realitzen les següents accions:

#### **Seguretat física: mesures**

Els responsables del tractament apliquen les mesures tècniques i organitzatives necessàries per assegurar la confidencialitat, la integritat, la disponibilitat i la resiliència permanent dels sistemes i serveis de tractament, les quals queden recollides en les seves respectives polítiques de seguretat (adjunts al present document). Entre altres, es destaca la realització de còpies de seguretat de la informació, la difusió al personal de les entitats de les bones pràctiques en l'ús i gestió de les TIC, l'emmagatzematge segur i en clau de la documentació física o la signatura del compromís de confidencialitat per part de tots els treballadors de les diverses entitats.

#### **Seguretat intrínseca al negoci:**

Les diverses entitats tenen un sistema de mesures implementades per evitar atmosferes de risc. Entre elles, es destaca la implementació d'un Firewall, de programes d'antivirus i d'antispam.

#### **Política de protecció de dades, protocol de protecció de dades.**

Les diverses entitats han adoptat el conjunt de polítiques i protocols exigits en el procés d'implementació, tant del RGPD de la LOPD.

#### **Identificació de registres d'activitat.**

Els responsables del tractament de les diverses entitats, d'acord amb les exigències previstes en el RGPD i la LOPD, i amb l'objectiu de donar efecte a les seves responsabilitats proactives, han realitzat un registre d'activitats del tractament per a les entitats i en funció del tractament que cada una d'elles realitza.

#### **Delegats de protecció de dades.**

Cada entitat ha designat i comunicat degudament a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, un delegat de Protecció de Dades que compleix amb les competències necessàries per exercir les tasques que exigeix el lloc de treball.

## 9.2 Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes

Les úniques entitats del Grup que tenen atenció a l'usuari final són CSC Vitae i PROSS. La resta d'entitats no reben queixes o reclamacions d'usuari final sinó que existeix una relació contractual que regula el compliment o no de les clàusules i condicions acordades.

Pel que fa a CIS Cotxeres (CSC Vitae), el procediment d'entrada determina que es poden presentar comunicacions a través de diferents canals:

- Omplint un formulari i dipositant-lo directament a la bústia d'opinió de l'usuari (ubicada al hall de l'edifici a la planta 0).
- Per correu electrònic a l'adreça [cotxeres@consorci.org](mailto:cotxeres@consorci.org)
- Via el web del CIS Cotxeres (<http://www.cotxeres.consorci.org/>) a l'apartat "Ajuda'ns a millorar"
- Oralment: De manera presencial o per telèfon. Qualsevol professional del centre pot recollir l'opinió, que caldrà transcriure en el formulari, i dipositar-la a la bústia. En aquest cas cal enregistrar les dades identificatives del professional que recull la informació
- Mitjançant les enquestes de satisfacció PLAENSA

En general, les comunicacions (reclamació, agraïment, suggeriment o sol·licitud d'informació), s'envien a la responsable/direcció del dispositiu associat. Si està vinculada a un professional, es comunica a través del correu corporatiu, amb quatre objectius:

- Per a obtenir tota la informació i elaborar una resposta, tan objectiva com sigui possible.
- Perquè el professional tingui coneixement de la comunicació i tingui la possibilitat de relatar la seva versió.
- Per a felicitar-lo/a i agrair el reconeixement de la feina ben feta.
- Per a establir un pla de millora, en el cas que sigui necessari.

Un cop elaborada la resposta per part del/la, responsable, respectant els terminis establerts, a direcció la revisa i signa.

L'enviament de la resposta, es remet per correu certificat, per garantir l'arribada d'aquesta.

Durant 2021, s'han rebut 221 reclamacions entre CAP, CUAP, Hospital de dia i servei de rehabilitació. Els principals motius han estat la insatisfacció d'assistència (34), la demora excessiva per llista d'espera per atenció a urgències (34), la demora excessiva per llista d'espera per consulta/cita prèvia (20), la manca d'empatia (10) i l'assistència no duta a terme (9). Totes les reclamacions s'ha investigat i respost conforme els procediments establerts.

Pel que fa a PROSS s'han rebut en total de 14 queixes, que es desglossen de la següent manera: qualitat en l'assistència (8) i altres no classificades (6). Totes les reclamacions s'ha investigat i respost conforme els procediments establerts.

## 10 Informació fiscal

A continuació es resumeixen els aspectes relatius a la informació fiscal requerits per la Llei 11/2018 sobre informació no financera i diversitat.

### Beneficis abans d'impostos

Els beneficis consolidats obtinguts en l'exercici 2021 són:

País	Beneficis (en euros)
Espanya	804.138

A l'IMI els beneficis abans d'impostos han estat de 1.237 euros.

### Els impostos sobre beneficis pagats (no reportats)

Els impostos de societats consolidats, en l'exercici 2021, són:

País	Impostos sobre beneficis (en euros)
Espanya	20.489

A l'IMI els impostos sobre beneficis pagats han estat de 309 euros.

### Les subvencions públiques rebudes

Durant aquest exercici 2021, cap de les entitats han rebut subvencions.



## 11 Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre

Informació sol·licitada per la Llei 11/2018	Materialitat	Apartat	Criteri de reporting (Versió 2016 si no s'indica el contrari)
<b>Informació general</b>			
Una breu descripció del model de negoci que inclou el seu entorn empresarial, la seva organització i estructura	Si	2. Model de negoci	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercats en els quals opera	Si	2.2.3. Mercats en els quals opera	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objectius i estratègies de l'organització	Si	2.3. Objectius i estratègies de l'organització	GRI 102-14
Principals factors i tendències que poden afectar la seva futura evolució	Si	2.3.1. Riscos de l'organització	GRI 102-14 GRI 102-15
Marc de reporting utilitzat	Si	1. Bases per a la formulació de l'Estat d'Informació No Financera	GRI 102-54
Principi de materialitat	Si	1.1. Anàlisi de materialitat	GRI 102-46 GRI 102-47
<b>Qüestions Mediambientals</b>			
<b>Enfocament de gestió:</b> descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions, així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup	Si	<b>7 Àmbit Ambiental</b> <b>7.1. Riscos i polítiques</b>	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Informació general detallada</b>			
Informació detallada sobre els efectes actuals i previsibles de les activitats de l'empresa en el medi ambient i si escau, la salut i la seguretat	Si	7.1. Riscos i polítiques 7.2. Gestió ambiental	GRI 102-15
Procediments d'avaluació o certificació ambiental	Si	7.2.1 Procediments d'avaluació o certificació ambiental	GRI 103-2
Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	Si	7.2.2. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	GRI 103-2
Aplicació del principi de precaució	Si	7.2.3. Aplicació del principi de precaució	GRI 102-11
Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	Si	7.2.4 Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	GRI 103-2

<b>Contaminació</b>			
Mesures per a prevenir, reduir o reparar les emissions que afecten greument el medi ambient; tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica d'una activitat, inclòs el soroll i la contaminació lumínica	No	Segons l'anàlisi de materialitat realitzada per l'entitat aquest assumpte no ha resultat rellevant ni pel Grup ni pels seus grups d'interès	N/A
<b>Economia circular i prevenció i gestió de residus</b>			
Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles	Si	7.3. Ús de recursos i prevenció de residus	GRI 103-2 GRI 306-4 (2020) GRI 306-5 (2020)
Accions per a combatre el desaprofitament d'aliments	No	Segons l'anàlisi de materialitat realitzada per l'entitat aquest assumpte no ha resultat rellevant ni pel Grup ni pels seus grups d'interès	N/A
<b>Ús sostenible dels recursos</b>			
Consum d'aigua i subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals	Si	7.3.1. Consum d'aigua	GRI 303-5 a
Consum de matèries primeres i mesures adoptades per a millorar l'eficiència del seu ús	Si	7.3. Ús de recursos i prevenció de residus	GRI 301-1 pel que respecte al consum de matèries primeres
Consum, directe i indirecte, d'energia	Si	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 302-1
Mesures per a millorar l'eficiència energètica	Si	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 103-2

Ús d'energies renovables	SI	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 302-1
<b>Canvi climàtic</b>			
Emissions de gasos d'efecte d'hivernacle generades com a resultat de les activitats de l'empresa, inclòs l'ús dels béns i serveis que produeix	Si	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 305-1 GRI 305-2
Mesures adoptades per a adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic	Si	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 103-2
Metes de reducció establertes voluntàriament a mitjà i llarg termini per a reduir les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle i els mitjans implementats per a tal fi	Si	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 103-2
<b>Protecció de la biodiversitat</b>			
Mesures preses per a preservar o restaurar la biodiversitat	No	Després de l'anàlisi de materialitat realitzada, aquest assumpte no ha resultat rellevant pel Grup, ja que tots els centres estan situats en terrenys urbans i, per tant, no afecten espais naturals protegits o a àrees d'alta biodiversitat no protegides	N/A
Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides	No		N/A
<b>Qüestions socials i relatives al personal</b>			
<b>Enfocament de gestió:</b> descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del Grup	SI	<b>2.3.2. Pla estratègic 2019-2022</b> <b>5. Àmbit Persones</b> <b>5.1. Riscos i polítiques</b>	GRI 102-15  GRI 103-2
<b>Ocupació</b>			

Nombre total i distribució d'empleats per país, sexe, edat i classificació professional	Si	5.2. Ocupació La major part de l'activitat de tot el Grup es desenvolupa a Catalunya	GRI 405-1 b
Nombre total i distribució de modalitats de contracte de treball i mitjana anual de contractes indefinits, de contractes temporals i de contractes a temps parcial per sexe, edat i classificació professional	Si	5.2. Ocupació	GRI 102-8 a i c
Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional	Si	5.2. Ocupació	GRI 103-2
Remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor	Si	5.3.1. Remuneracions i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor	GRI 103-2  GRI 405-2
Bretxa salarial, la remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	Si	5.3.2. Bretxa salarial per entitat	GRI 103-2  GRI 405-2
Remuneració mitjana dels consellers i directius, incloent-hi la retribució variable, dietes, indemnitzacions, el pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció desagregada per sexe	Si	5.3.4. Remuneració del comitè de direcció i el consell d'administració	GRI 103-2
Implantació de polítiques de desconexió laboral	Si	5.4. Polítiques de desconexió laboral	GRI 103-2
Nombre d'empleats amb discapacitat	Si	5.5. Empleats amb discapacitat	GRI 405-1 b
<b>Organització del treball</b>			
Organització del temps de treball	Si	5.6. Organització del treball	GRI 103-2
Nombre d'hores d'absentisme	Si	5.6.1. Absentisme	GRI 103-2

Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar l'exercici corresponsable d'aquests per part de tots dos progenitors	Si	5.6.2 Descripció de mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar-ne l'exercici corresponsable per part dels dos progenitors	GRI 103-2
<b>Salut i seguretat</b>			
Condicions de salut i seguretat en el treball	Si	5.7. Salut i seguretat	GRI 103-2 GRI 403-1 al 403-3, i GRI 403-7 (Versió GRI 2018)
Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals; desagregat per sexe	Si	5.7. Salut i seguretat	GRI 403-9 (Versió GRI 2018) pel que respecte al total d'hores de formació per categoria professional
<b>Relacions socials</b>			
Organització del diàleg social inclosos procediments per a informar i consultar al personal i negociar amb ells	Si	5.8. Relacions socials	GRI 103-2
Percentatge d'empleats coberts per conveni col·lectiu per país	Si	5.8.2 Descripció del balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat a la feina	GRI 102-41
Balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball	Si	5.8.2 Descripció del balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat a la feina	GRI 403-4 (Versió GRI 2018)
<b>Formació</b>			
Polítiques implementades en el camp de la formació	Si	5.9. Formació	GRI 103-2 GRI 404-2 a
Quantitat total d'hores de formació per categoria professional	Si	5.9.1. Hores de formació per categoria professional	GRI 404-1 pel que respecte al total d'hores de formació per categoria professional
<b>Integració i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat</b>	Si	5.10. Accessibilitat	GRI 103-2
<b>Igualtat</b>			

Mesures adoptades per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes	Si	5.11 Igualtat	GRI 103-2
Plans d'igualtat, mesures adoptades per a promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	Si	5.11 Igualtat	GRI 103-2
Política contra tota mena de discriminació i, si escau, de gestió de la diversitat	Si	5.11 Igualtat	GRI 103-2
<b>Respecte als drets humans</b>			
<b>Enfocament de gestió:</b> descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup	<b>Si</b>	<b>4. Drets Humans</b>	GRI 102-15  GRI 103-2
Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans i prevenció dels riscos de vulneració de drets humans i, si escau, mesures per a mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos	Si	4. Drets Humans	GRI 102-16  GRI 102-17
Denúncies per casos de vulneració de drets humans	SI	4. Drets Humans	GRI 103-2  GRI 406-1
Mesures implementades per a la promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamentals de la OIT relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva; l'eliminació de la discriminació en l'ocupació i l'ocupació; l'eliminació del treball forçós o obligatori; l'abolició efectiva del treball infantil	SI	4. Drets Humans	GRI 103-2
<b>Lluita contra la corrupció i el suborn</b>			

<p><b>Enfocament de gestió:</b> descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup</p>	<p><b>Si</b></p>	<p><b>3. Corrupció i suborn</b> <b>3.1. Riscos i polítiques</b></p>	<p>GRI 102-15</p> <p>GRI 103-2</p>
<p>Mesures adoptades per a prevenir la corrupció i el suborn</p>	<p>Si</p>	<p>3.2. Mesures per prevenir la corrupció i suborn</p>	<p>GRI 103-2</p> <p>GRI 102-16</p> <p>GRI 102-17</p>
<p>Mesures per a lluitar contra el blanqueig de capitals</p>	<p>Si</p>	<p>3.3. Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals</p>	<p>GRI 103-2</p> <p>GRI 102-16</p> <p>GRI 102-17</p>
<p>Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre</p>	<p>Si</p>	<p>6.1.3. Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre</p>	<p>GRI 102-13</p>
<b>Informació sobre la societat</b>			
<p><b>Enfocament de gestió:</b> descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup</p>	<p><b>Si</b></p>	<p><b>6. Àmbit social</b></p>	<p>GRI 102-15</p> <p>GRI 103-2</p>
<b>Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible</b>			
<p>L'impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local</p>	<p>Si</p>	<p>6. Àmbit social</p>	<p>GRI 103-2</p>
<p>L'impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i en el territori</p>	<p>Si</p>	<p>6. Àmbit social</p>	<p>GRI 413-1</p> <p>GRI 413-2</p>

Les relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats del diàleg amb aquests	Si	6.1.2. Relacions mantingudes amb els actors de comunitats locals i modalitats de diàleg	GRI 102-43
Les accions d'associació o patrocini	Si	Durant 2021 no s'ha realitzat cap aportació a associacions o patrocinis	GRI 103-2
<b>Subcontractació i proveïdors</b>			
Inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals	Si	4. Drets Humans 4.1. Línies estratègiques i accions 8. Subcontractació i proveïdors	GRI 103-2
Consideració en les relacions amb proveïdors i contractistes de la seva responsabilitat social i ambiental	Si	4. Drets Humans 4.1. Línies estratègiques i accions 8. Subcontractació i proveïdors	GRI 102-9 GRI 103-2
Sistemes de supervisió i auditories i resultats d'aquestes	Si	8. Subcontractació i proveïdors El Grup no realitza auditories als proveïdors directes	GRI 102-9
<b>Consumidors</b>			
Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors	Si	9. Clients 9.1. Riscos i polítiques	GRI 103-2 GRI 416-1
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes	Si	9. Clients 9.2. Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes	GRI 103-2 GRI 418-1
<b>Informació fiscal</b>			



Els beneficis obtinguts país per país	Si	10 Informació fiscal	103-2
Els impostos sobre beneficis pagats	Si	10 Informació fiscal	103-2
Les subvencions públiques rebudes	Si	10 Informació fiscal	GRI 201-4 a

