

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 2023

INFORME DE VERIFICACIÓ INDEPENDENT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCIERA CONSOLIDAT DE CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA I ENTITATS DEPENDENTS DEL EXERCICI 2023

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 adjunt (en endavant EINF) corresponent a l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2023, 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 2023 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 Gestió de la Qualitat (NIGC) 1, que requereix que la firma dissenyi, implementi i operi un sistema de gestió de la qualitat que inclogui polítiques i procediments relatius al compliment dels requeriments d'ètica, normes professionals i requeriments 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 2023.

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 2023 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 2023.
- 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 2023.
- Comprovació, mitjançant proves, en base a la selecció d'una mostra, de la informació relativa als continguts inclosos en l'EINF de l'exercici 2023 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.

Fonament de la conclusió amb excepcions

En l'apartat de l'EINF "5.9.1. Hores de formació per categoria professional", es desglossen les hores de formació per categoria professional de Imatge Mèdica Intercentres S.L. i en els apartats "5.3.1. Remuneracions i la seva evolució

desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor" i "5.3.2. Bretxa salarial per entitat", es desglossen les remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor, així com la bretxa salarial de CSC VITAE, S.A.U. No obstant això, a la data d'emissió del present Informe, els administradors de la societat no ens han proporcionat evidència documental suficient sobre aquesta informació, ni hem pogut dur a terme procediments alternatius per verificar-la. Per tant, no podem concloure sobre la seva raonabilitat i correcció.

Conclusió amb excepcions

Basant-nos en els procediments realitzats i en les evidències que hem obtingut, excepte pels possibles efectes de les qüestions descrites en el paràgraf "Fonament de la conclusió amb excepcions", no s'ha posat de manifest cap aspecte addicional que ens faci creure que l'EINF de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA i societats dependents corresponent a l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2023, 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, 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.
Carlos Cerdán Infantes
Soci

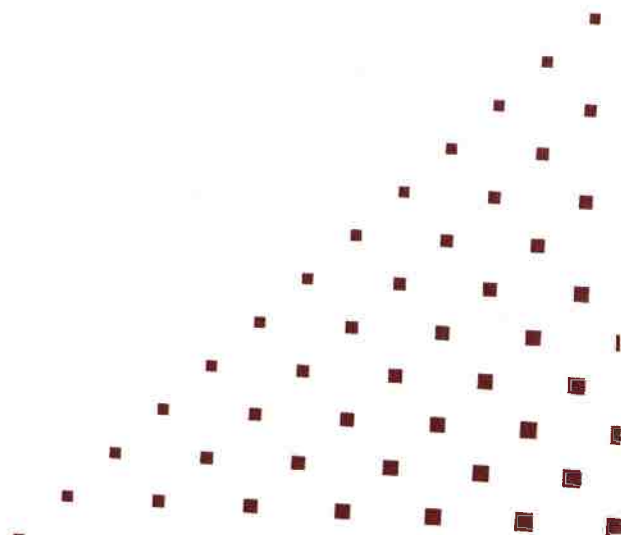
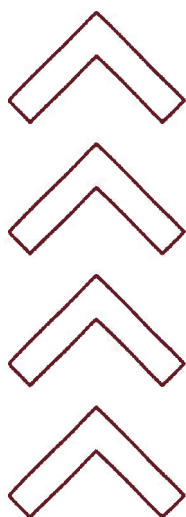
Barcelona, 27 de maig de 2024





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

Exercici 2023



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	9
2.2. Model de negoci	9
2.2.1. Activitats, marques i serveis	10
2.2.2. Mercats en els quals opera	13
2.3. Objectius i estratègies de l'organització	14
2.3.1. Riscos de l'organització	14
2.3.2. Pla estratègic	15
2.3.3. Pla de Responsabilitat Social i ODS del CSC	20
2.4. Estructura organitzativa	23
2.5. Àmbit de bon govern	24
2.5.1. Missió, visió i valors	24
3. Corrupció i suborn	26
3.1. Riscos i polítiques	26
3.2. Mesures per prevenir la corrupció i el suborn	27
3.3. Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	30
4. Drets Humans	31
4.1. Línies estratègiques i accions	32
5. Àmbit Persones	36
5.1. Riscos i polítiques	36
5.2. Ocupació	38
5.3. Remuneracions	51
5.3.1. Remuneracions i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor	52
5.3.2. Bretxa salarial per entitat	57
5.3.3. Remuneració Alta Direcció i Consell d'Administració	60
5.4. Polítiques de desconexió laboral	60

5.5. Empleats amb discapacitat	61
5.6. Organització del treball	62
5.6.1. Absentisme	65
5.6.2. Conciliació	66
5.7. Salut i seguretat	66
5.7.1. Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals; desagregat per sexe	67
5.8. Relacions socials	69
5.8.1. Descripció de l'organització del diàleg social	69
5.9. Formació	71
5.9.1. Hores de formació per categoria professional	72
5.10. Accessibilitat	73
5.11. Igualtat	73
5.12. Protocol de conflictes a la feina	74
6. Àmbit social	76
6.1. Riscos i polítiques	76
6.1.1. Relacions mantingudes amb els actors de comunitats locals i modalitats de diàleg	78
6.1.2. Accions d'associació i patrocini i aportacions a fundacions i ONG	78
7. Àmbit Ambiental	79
7.1. Riscos i polítiques	79
7.2. Gestió ambiental	80
7.2.1. Procediments d'avaluació o certificació ambiental	81
7.2.2. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	81
7.2.3. Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	82
7.3. Ús de recursos i prevenció de residus	82
7.3.1. Consum d'aigua	84
7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	86
8. Subcontractació i proveïdors	90
8.1. Riscos, polítiques	90
9. Clients	93

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

9.1. Riscos i polítiques	93
9.2. Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes	94
10. Informació fiscal	97
11. Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre	98

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, SA emet el present Estat d'Informació No Financera (EINF) per a l'exercici 2023, com 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, SA, 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 tercer 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 2023 i finalitzat el 31 de desembre de 2023.

La informació inclosa en el present EINF inclou les entitats incorporades 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 SA (en endavant CSC i entitat dominant)
- Projectes Sanitaris i Socials, SAU (en endavant PROSS)
- CSC VITAE, SAU (en endavant CSC VITAE)
- CSC Serveis Instrumentals, SAU (en endavant CSC SI)
- Imatge Mèdica Intercentres, SL (en endavant IMI)

La resta d'entitats incloses en els comptes anuals, com ara CSC Consultoria i Gestió, SAU i les filials CHC, Consultoria i Gestió, SA (Brasil i Mèxic), no estan incloses en aquest EINF en considerar-se immaterial segons els criteris indicats anteriorment.

No obstant això cal destacar que el compromís del CSC és que les polítiques i procediments recollits en aquest EINF són 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 per al Grup. Concretament, en la identificació dels grups d'interès i en la classificació d'aquests en una matriu de 'Poder-Interès'.

	Grups d'Interès	Classificació Poder-Interès*
Grups d'Interès Interns	Plantilla	D
	Associats	D
	Òrgans de Govern	D
Grups d'Interès Externs	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"> ■ Canals comunicació GI ● Formació 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transparència ❖ Qualitat i satisfacció associats
	<ul style="list-style-type: none"> ● Conciliació ● Seguretat laboral ○ Foment de l'accessibilitat ◆ Consum responsable ❖ Compra responsable 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adhesió iniciatives RS ● Igualtat oportunitats ● Integració persones risc exclusió ● Gestió diversitat ● Clima laboral ○ Acció social
<ul style="list-style-type: none"> ○ Voluntariat corporatiu ❖ Energia ◆ Aigua ◆ Residus ◆ Emissions ◆ Mobilitat ◆ Economia circular 		

Importància per a l'organització

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

Durant el 2021, els assumptes identificats l'any 2019 es van complementar 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.

El procés de materialitat va consistir en les següents fases:

1. Identificació d'assumpes potencialment materials: per a això es va partir 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.
 - a. Per a la priorització en l'àmbit extern es van analitzar 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, es va realitzar una anàlisi de premsa de les diferents qüestions.

Amb aquest resultat, en l'àmbit intern, es va fer 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 es va obtenir que els assumpes materials requerits per la llei 11/2018 són els indicats a l'Índex de continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre. En el 2023, no es va fer una anàlisi de materialitat específica, ja que la organització entenia que els assumpes rellevants requerits per la normativa no han variat respecte del 2021.

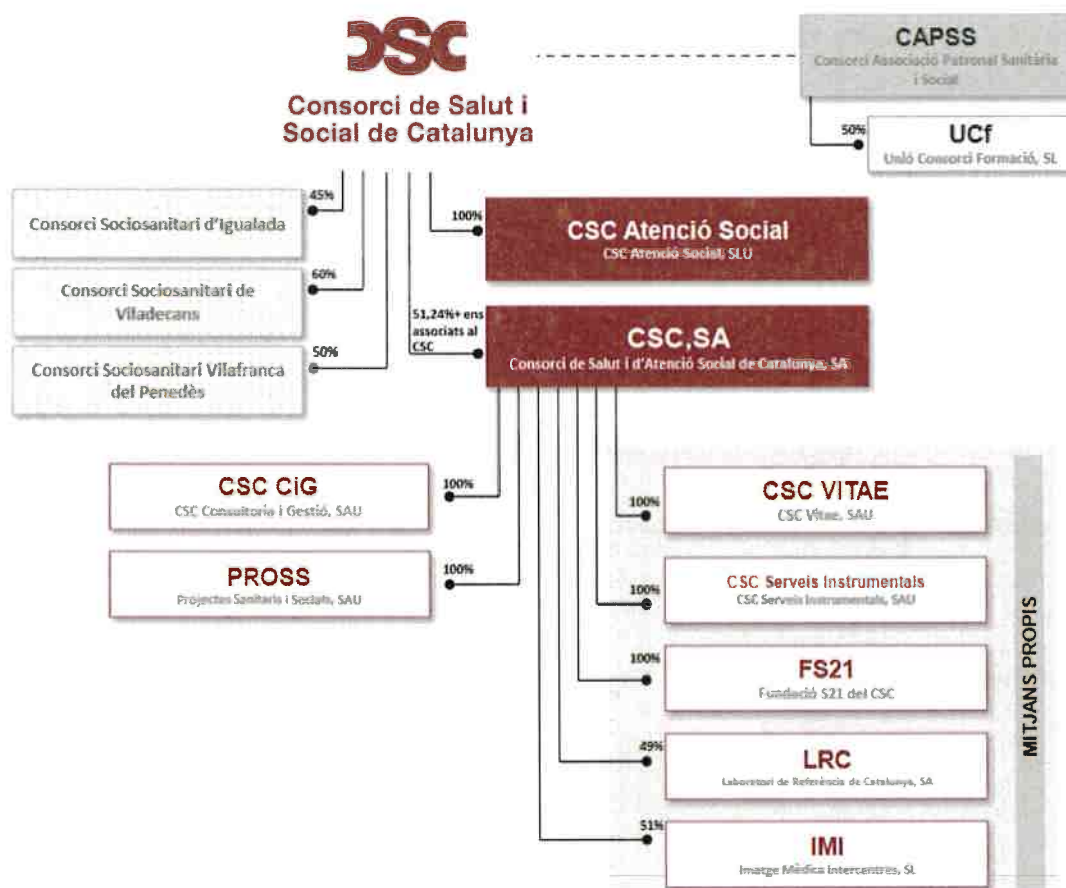
A l'*Índex de continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre*, es detallen els assumpes materials requerits per la Llei, així com els estàndards Global Reporting Initiative (GRI) seleccionats.

Tots els assumpes materials identificats fins al moment han estat inclosos en aquest informe. A finals de 2023 s'ha iniciat el procés d'anàlisi de doble materialitat, involucrant als grups d'interès, i està previst tenir els resultats durant el primer semestre de 2024.

2. Model de negoci

2.1. Estructura

L'estructura del CSC és la següent:



2.2. Model de negoci

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, en referència al sector, exerceix la representació i defensa de més d'un centenar d'associats, 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 accions del CSC 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 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 CSC es detalla en el següent capítol. L'entitat CSC Atenció Social SLU no entra dins el perímetre d'aquest informe.

2.2.1. Activitats, marques i serveis

El CSC presta els següents serveis d'alt valor afegit als seus associats:

Defensa dels interessos de l'associat

- Representació davant les administracions i altres institucions

Informació permanent

- Informació periòdica sobre temes d'interès i impacte en els sectors salut, social i laboral
- Elaboració de circulars informatives i notes tècniques sobre temes rellevants de l'àmbit salut i social
- Butlletí del CSC
- Butlletí projecte Àgora (àmbit de recursos humans)
- Estudis sectorials laborals, jurídics i de gestió

Assessorament

- Assessorament laboral, jurídic i acompanyament específic
- Implementació de models d'atenció i reformes de salut
- Implementació de models de gestió (hospitalaris i atenció primària)
- Acompanyament en l'obertura i trasllats hospitalaris
- Acompanyament en l'acreditació de centres de salut
- Assessorament en matèria de prevenció de riscos laborals a través de l'Associació Mancomunitat Sanitària de Prevenció (AMSP)
- Assessorament en comunicació corporativa Institucional

- Assessorament en sostenibilitat ambiental, social i governança

Àmbit social

- Disseny, implementació i gestió de serveis de l'àmbit social
- Disseny i acompanyament en projectes de l'àmbit social
- Assessorament expert i consultoria
- Investigació, innovació i formació
- Programa d'acompanyament en l'Atenció Integral Centrada en la Persona

Espais de participació i de gestió del coneixement

- Comissions, plenaris i grups de treball per intercanviar coneixement, debatre sobre temes rellevants i promoure actuacions innovadores
- Debats sobre gestió pública dels medicaments innovadors
- Jornades, sessions tècniques i trobades de salut pública
- Cicle de conferències i debats en l'àmbit de la Comunicació

Negociació de convenis col·lectius laborals

- Negociació de convenis col·lectius laborals
- Representació davant conflictes col·lectius laborals

Benchmarking

- Plataforma de Benchmarking d'indicadors sectorials d'excel·lència assistencial - ARQ
- Suport a l'anàlisi de costos mitjançant la Plataforma de Benchmarking de costos hospitalaris RECH (IMIM - Parc de Salut MAR)
- Benchmark per a la gestió estratègica del compromís: Projecte OPINA

Contractació administrativa

- Central de compres (agregació d'entitats per optimitzar les compres)
- Assessorament i tramitació de licitacions
- Resposta jurídica als recursos especials en matèria de contractació i qüestions de nul·litat interposats pels licitadors
- Documents de modificació, pròrroga i resolució contractual
- Elaboració de plecs tipus de clàusules administratives
- Encàrrecs a mitjans propis
- Gestió del perfil de contractant, així com l'enviament d'anuncis i notificacions
- Formació en matèria de contractació pública
- Procediments de compra pública innovadora

Farmàcia i Medicament

- Suport a la gestió i a la compra del medicament
- Eines de bussiness intelligence de suport a la gestió de la prestació farmacèutica (Infoclínic)
- Desenvolupament de models col·laboratius per promoure les sinergies i economies d'escala en l'eficiència i l'ús racional dels medicaments
- Projectes d'innovació en farmàcia i medicaments

Innovació i partenariat

- Oficina Tècnica d'Innovació (suport en la gestió i seguiment de projectes d'innovació)
- Connexió amb el teixit empresarial per trobar sinergies i models de col·laboració publicoprivats

Recerca

- Anàlisi de les polítiques de salut i socials i generació de propostes
- Desenvolupament de línies de recerca aplicades en els àmbits d'interès dels associats
- Projectes de recerca en col·laboració amb els associats i preparació de publicacions
- Disseminació del coneixement generat a través de publicacions científiques, presentacions i informes

Protecció de dades

- Codi de Conducta per al tractament de dades personals en l'àmbit sanitari
- Codi de Conducta per al tractament de dades personals en l'àmbit social
- Servei de Delegat de Protecció de Dades
- Adaptació a LO 3/2018, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals
- Suport al Delegat de Protecció de Dades
- Implementació del Reglament General de Protecció de Dades
- Consultoria bàsica
- Altres serveis ad hoc (auditoria, anàlisi de riscos, etc.)
- Implementació de models de Compliance
- Anàlisi de riscos i auditories de Compliance

Gestió de persones

- Selecció i recerca de directius i professionals
- Detecció de potencial i de talent
- Innovació i tendències en gestió de persones amb Future for Work Institute

Formació contínua especialitzada

- Acompanyament i solucions personalitzades i a mida per a cada organització
- Cursos online de formació, perfilant els itineraris segons les necessitats personalitzades a cada professional i entitat
- Programes de desenvolupament directiu (Update directiu)
- Programes de formació presencial amb sessions d'actualització tècnica
- Programes i itineraris formatius acreditats (màsters, postgraus, cursos d'especialització i extensió universitària)
- Orientació i formació 100% subvencionada

Gestió directa

- PROSS (CAP de la Roca, CAP Santa Agnès i CAP La Torreta). Gestió i organització de centres i serveis sanitaris i sociosanitaris
- CSC VITAE (CIS Cotxeres). Explotació, gestió i prestació de serveis assistencials dirigits a tota la població, amb especial atenció a les persones grans, malalts crònics i persones amb discapacitat.

2.2.2. Mercats en els quals opera

L'activitat de les entitats del CSC 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 CIS Cotxeres.

Pel que fa a l'IMI, el domicili social i l'operativa es desenvolupen 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 CSC, amb un impacte directe en la capacitat i els assoliments dels objectius més estratègics, són els següents:

Categoria de risc	Risc
Polítics	<ul style="list-style-type: none">• Política de centralització en el marc de la compra en el SISCAT (Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública de Catalunya).• Inestabilitat política i canvis d'interlocutors en l'àmbit públic - conselleries i ajuntaments.
Econòmics	<ul style="list-style-type: none">• Infrafinançament crònic del sector salut i social.• Dificultat per fer inversions. Risc d'obsolescència de les infraestructures dels centres.
De mercat	<ul style="list-style-type: none">• Centralització sense diversitat de proveïdors.• Increment de la necessitat de professionals en el sector salut en els propers anys.
Socials i culturals	<ul style="list-style-type: none">• Major exigència de la ciutadania, i pitjors indicadors d'accessibilitat als serveis de salut i socials.
Tecnològics	<ul style="list-style-type: none">• Unificació dels sistemes d'informació de tot el SISCAT en un únic sistema d'informació, sense tenir en compte les particularitats de cada proveïdor.• Increment dels ciberatacs en el sector públic.
Ambientals	<ul style="list-style-type: none">• Dificultat d'aplicació d'aspectes de millora i eficiència ambiental en les licitacions que impacten als centres associats.
Legals	<ul style="list-style-type: none">• Procés d'adaptació formal del CSC respecte la doctrina recent dels mitjans propis i canvi de la forma jurídica en el futur.

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

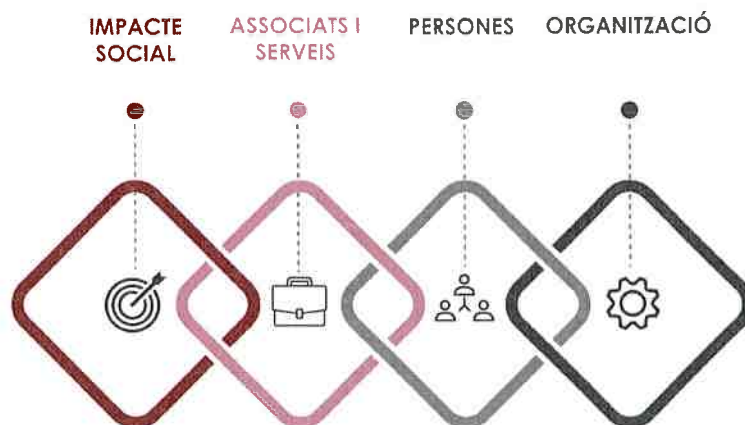
La societat canvia cada cop més ràpid i ens exigeix una major flexibilitat i adaptació per respondre a les necessitats de la ciutadania. Compaginar l'acceleració dels canvis socials amb la reflexió i pausa necessàries per portar a terme grans projectes no és una tasca fàcil.

El 2018 es va presentar el Pla Estratègic del CSC 2019-2022. Amb aquest pla, el CSC manifestava la seva voluntat ser un actor determinant en els nous escenaris de salut i socials, anticipant-se als reptes que sens dubte caldria abordar en aquests àmbits, i ser pioners en construir i oferir les eines que necessitaran els seus associats.

Durant 2023 aquest Pla encara va estar vigent i durant el 2024 es preveu l'elaboració d'un Pla per als pròxims exercicis.

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.

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 els impulsors i els pioners en la matèria.

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. Aquesta és 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, es van fixar 3 línies prioritàries, encara vigents:

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 va fixar 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 (en vigor durant 2023) i també per continuar amb el suport diari que oferim als associats, a la societat i al sector. Com a línies prioritàries el CSC es va marcar:

- 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 fa 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.

S'ha treballat 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, s'estan dedicant esforços per tal de digitalitzar i 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 plantejava aquest Pla Estratègic 2019-2022 i que plantejarà el pròxim pla.

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 Responsabilitat Social i ODS del CSC

Al CSC es segueix 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 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 qual ha seguit en vigor durant 2023.

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 més endavant es va adherir a la nova marca Catalunya 2030. D'aquesta manera, es va reforçar 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.

El Pla de Responsabilitat Social (en endavant el Pla d'RS 2019-2022) ha estat 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 definia les cinc dimensions de l'organització en matèria de Responsabilitat Social, que es concretaven en l'impuls d'accions amb la corresponent assignació de responsabilitats, prioritats i indicadors: **Àmbit Bon Govern, Àmbit Persones, Àmbit Social, Àmbit Ambiental i Àmbit Econòmic.**

En termes de implementació del Pla, és important destacar que en el moment del tancament d'aquest informe, s'han implementat accions i mesures a la matriu a d'avinguda Tibidabo 21, on es troben els professionals que donen servei a la resta d'entitats, i s'han començat a desenvolupar noves accions transversals per a la resta d'entitats.

Pel que fa a accions internes, destaquen entre d'altres:

- Canvi de nom de l'Àrea d'RS per Àrea de Sostenibilitat (amb el triple focus Ambiental, Social i de Governança).
- Creació d'un grup de treball en sostenibilitat ambiental, amb participació de representants de les diferents àrees del CSC. Aquest grup s'ha reunit de manera periòdica, i s'han treballat temes transversals en l'entorn ambiental.

Pel que fa a accions en l'àmbit dels associats:

- Elaboració i difusió de la [Guia de Sostenibilitat per al sector salut i social](#)
- Canvi de nom de la comissió d'RS per Comissió de Sostenibilitat del CSC. La comissió s'ha reunit 4 vegades, amb participació de les entitats de salut i social associades al CSC i s'han tractat temes tant ambientals, com socials com de governança.
- S'ha dut a terme la [II Jornada de Sostenibilitat del CSC](#).
- S'ha realitzat un [estudi sobre l'estat de la sostenibilitat ambiental a les entitats de salut i social associades](#).

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 d'RS.

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.

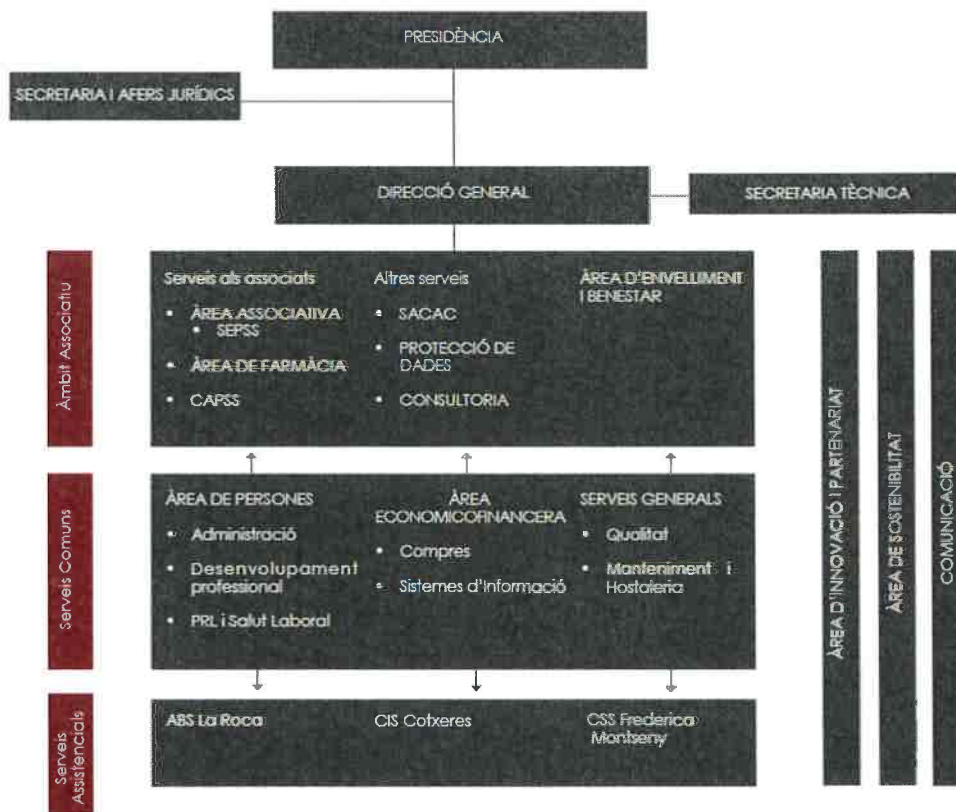
Des del CSC es vol fer realitat aquesta política, incorporant l'ètica a la gestió del dia a dia, de forma integrada i amb el compromís de tots els professionals que formen part de la institució.

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 posar en marxa 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.

Dins 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.

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.

Vocació de servei

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

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

Al març de 2020, el CSC va elaborar una anàlisi de riscos penals dins del projecte d'elaboració 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.

L'anàlisi de riscos penals del CSC es basa en l'adopció de procediments definits per a les àrees amb major risc penal. El model es 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 de l'anàlisi 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.

Arran d'aquesta anàlisi de riscos penals s'ha pres la decisió d'elaborar i implementar un Pla de Compliance durant el 2024, donat que tot i la no obligatorietat a tenir-ne un, el CSC considera que aportarà més garanties a l'entitat.

Els principals riscos (risc moderat), segons l'anàlisi elaborada, 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 l'elaboració 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 el 2021 es va avançar en l'adopció de mesures que permetessin passar d'un model informal de Compliance a un model sistematitzat i documentat el qual afavorís la revisió continua del model i la recollida d'evidències i que, a la vegada, aquestes facilitessin l'avaluació objectiva de l'eficàcia del model i es pogués determinar les actuacions prioritàries a desenvolupar en el futur.

Durant l'any 2023 es va revisar el canal de denúncies i el seu protocol per tal de fer les adaptacions del que el CSC tenia prèviament a l'entrada en vigor de la Llei 2/2023 de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre les infraccions normatives i la lluita contra la corrupció.

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 es va revisar l'any 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 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, arran de la pandèmia de la Covid-19 es va haver de posposar la implementació del Codi en les entitats d'àmbit assistencial, situació la qual es manté actualment.

Això no obstant, per exemple, el centre CSC VITAE disposa d'un Codi Ètic anterior, que, a falta de la seva actualització, encara és aplicable. Així mateix, aquest codi del centre CSC VITAE fa referència expressa als compromisos ètics del CSC.

Adicionalment, durant el 2022 es va implementar un sistema de canal de denúncies, confidencial i amb la possibilitat d'anonimat. Durant l'abril de 2023 i arran de l'aprovació de la Llei 2/2023 prèviament mencionada es va actualitzar el protocol i es va modificar l'eina de gestió per tal de que s'adapti als requisits mínims que s'estableixen a la llei. A més, se van realitzar accions de comunicació i conscienciació en el moment d'aprovació d'aquests documents i en motiu de la posada en marxa del canal de denúncies.

Canal de denúncies

Al març de 2022 es va aprovar el Protocol de Gestió de Denúncies, el qual 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 que 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'estableix 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 la direcció de correu habilitada. Amb l'aprovació del protocol de gestió del canal de denúncies, al març de 2022, es va crear l'indicat Comitè de Compliment Normatiu.
- b) Notificació escrita al Comitè Ètic 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. 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 ofereix les mateixes garanties de confidencialitat, anonimat i de protecció de la persona denunciant.

La gestió de les denúncies rebudes és a càrrec del CCN. El CCN pot 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 el cas de denúncies contra persones encarregades de la gestió del canal de denúncies) 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) depenent de si la denúncia fa referència a fets denunciabls 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 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.

L'actualització del protocol del 2023 no modifica el fons del que estava prèviament en aplicació donat que ja anava en línia amb el que disposa la legislació 2/2023. Pel que fa el canal de denúncies, es troba en funcionament i fins a dia d'avui s'han gestionat correctament i sempre en termini qualsevol de les denúncies que s'hagin pogut rebre.

Altres protocols i canals

Addicionalment, el Grup 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. Es detalla més informació d'aquests protocols en el capítol d'Àmbit Persones.

Codi Anticorrupció

En el mes de març de 2022 es va aprovar definitivament el Codi d'Anticorrupció, el qual 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.

D'altra banda, l'entitat es va dotar d'un Codi Ètic que estableix la prohibició de realitzar

aquestes conductes. En el cas del Codi Anticorrupció, fa referència a les sancions que poden derivar-se del seu propi incompliment.

Dins del Codi actuen per una banda el Comitè Ètic, el qual representa l'element principal de prevenció i consulta prèvia, per tal d'evitar la comissió de conductes il·lícites. D'altra banda, el Comitè de Compliment Normatiu té assignades funcions de supervisió i control i pot 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 2023, no es va identificar cap cas de corrupció i/o suborn en el Grup. De fet, no es va rebre cap comunicació ni denúncia 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 dur 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, es va dur 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, es van contemplar 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.

Treball infantil	Contractació de persones menors d'edat.
Treball forçós i/o obligatori	Situacions de treball forçós.
Llibertat sindical i dret de negociació col·lectiva	No respecte per la llibertat sindical ni la negociació col·lectiva.

Dret a unes condicions de treball equitatives i satisfactòries.

- 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 diferents 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:

- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

Treball infantil	<ul style="list-style-type: none">• Codi Ètic.• Política de compres responsables.• Classificació dels proveïdors segons nivell de risc.• Avaluació dels proveïdors amb criteris ASG.
Treball forçós i/o obligatori	<ul style="list-style-type: none">• Codi Ètic.• Política de compres responsables.• Classificació dels proveïdors segons nivell de risc.• Avaluació dels proveïdors amb criteris ASG.
Llibertat sindical i dret de negociació col·lectiva	<ul style="list-style-type: none">• Codi Ètic.• Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya.• <i>Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.</i>• Política de compres responsables.• Classificació dels proveïdors segons nivell de risc.• Avaluació dels proveïdors amb criteris ASG.

Dret a unes condicions de treball equitatives i satisfactòries.

- Codi Ètic.
- Política de Responsabilitat Social.
- Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya.
- *Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.*
- Nou model de gestió de persones.
- Política d'Igualtat.
- Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual
- Document resum de les mesures de conciliació disponibles.
- Mesures per fomentar la gestió activa de la diversitat.

C. Implementació, seguiment i avaluació

Per assegurar la implementació del procediment, així com la seva revisió i actualització periòdica, s'han desplegat els següents instruments de seguiment:

- Comissió de seguiment: el Comitè d'Ètica i el Comitè de Compliment Normatiu del CSC seran els encarregats 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.
- Identificació i avaluació de riscos: el Comitè d'Ètica i el Comitè de Compliment Normatiu del CSC revisaran 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.
- Monitoreig: el Comitè d'Ètica i el Comitè de Compliment Normatiu del CSC establiran 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.
- 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.
- Gestió i resolució de queixes: el CSC disposa d'un canal de denúncies definit en el Codi Ètic, la Bústia ètica: etica@consorci.org. Aquest canal permet rebre i resoldre dubtes, queixes, reclamacions o suggeriments amb relació al compliment dels Drets Humans. S'assegura que el procés per rebre i gestionar aquestes comunicacions és confidencial, imparcial, sense represàlies, accessible i disponible a tot el personal, empreses

proveïdores i altres grups d'interès.

- 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.

- 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.

- 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 2023 no es va rebre cap denúncia o queixa en matèria de Drets Humans.

Atès que la importància del respecte als Drets Humans en la cadena de contractació es considera un tema rellevant, per aquest motiu es va realitzar una sessió informativa a càrrec d'una persona experta en aquest àmbit, amb assistència de professionals d'entitats associades i del CSC, que treballen en diversos àmbits relacionats amb la compra, contractació i/o licitació. La sessió va generar una [infografia](#) que es va difondre entre totes les entitats associades al CSC.

5. Àmbit Persones

5.1. Riscos i polítiques

Els riscos que el grup identifica en matèria de gestió de persones són de tipus genèric i estan associats a l'equilibri entre la vida laboral i personal de les persones treballadores i als possibles conflictes entre professionals i amb les persones usuàries i/o familiars dels serveis que es presten.

A títol més específic existeix el risc de desactualització en l'àmbit competencial donat el baix nivell d'adaptació de l'actual pla de formació a les necessitats de l'empresa.

A l'IMI s'identifiquen els següents riscos psicosocials que continuen afectant en data d'avui:

- Condicions laborals diferents entre professionals que treballen al mateix espai.
- Necessitat de millora dels espais físics que es dota al personal de radiologia. Amb la remodelació de l'hospital i un canvi en el back office, manca un espai on el personal de radiologia pugui fer el descans.
- Elevat nombre de baixes d'incapacitat temporal, que podria venir originada per una situació d'estrès. Situació mantinguda respecte anys anteriors i que es sosté amb l'informe psicosocial elaborat amb el departament de salut laboral al 2023.

Per tal de mitigar els riscos, el Grup ha establert un eix estratègic en el Pla estratègic anomenat Àmbit de persones en el qual es treballa per millorar el model de gestió de persones.

Aquest àmbit contribueix directament amb els següents ODS:



En l'àmbit de persones, a l'any 2023, s'ha definit un nou projecte de direcció de persones, alineat amb el pla estratègic del CSC, que pretén fer evolucionar la funció de gestió de persones per passar d'un rol eminentment operatiu a un rol més consultor i estratègic, amb l'objectiu és transformar i redefinir la funció de gestió de persones i convertir-la en un facilitador estratègic per a tota l'organització.

Aquest projecte se centra en quatre eixos clau: organització, equip, sistemes d'informació i processos.

A l'eix d'organització s'està treballant en el diagnòstic de la situació actual mitjançant una enquesta per recollir l'opinió dels i les professionals, per tal de poder definir un nou model de gestió de persones i un sistema de gestió, integrat pel conjunt de polítiques i pràctiques utilitzades per gestionar les relacions amb les persones treballadores. Aquest sistema ha d'estar alineat amb els objectius estratègics del CSC, sent coherent, eficaç i mesurable per tal de generar valor a l'organització.

En aquest àmbit també s'està iniciant un procés de descripció dels llocs de treball, per descriure la missió dels llocs de treball i les seves principals finalitats així com les habilitats, coneixements, competències i experiència desitjada per al seu desenvolupament. Aquestes descripcions de llocs de treball han de permetre orientar les polítiques i pràctiques en matèria de gestió de persones.

Pel que fa a l'equip de l'àrea de persones, l'objectiu és desenvolupar les habilitats necessàries per assegurar que totes les persones que el componen estan preparades per assumir el nou rol consultor i estratègic. S'està treballant per dotar-nos dels perfils adequats i construir les capacitats necessàries per convertir-ho en un equip de treball d'alt rendiment.

Sobre l'eix de sistemes d'informació, l'objectiu és millorar la nostra infraestructura tecnològica per aconseguir un flux de treball més eficient, impulsar la presa de decisions basada en dades i proporcionar una millor experiència per als/les nostres professionals.

Durant l'any 2023 s'ha treballat en la recerca d'un nou sistema d'informació transaccional que pugui abastar totes les necessitats que la gestió de persones requereix, des de l'administració de personal, passant pel càlcul de nòmina, la selecció de personal, la formació i totes aquelles activitats necessàries per a la gestió. Aquest sistema s'ha de caracteritzar per la seva robustesa, fiabilitat i predicibilitat del resultat esperat. D'altra banda, es treballarà per dotar-nos de sistemes que complementin i ampliïn les funcionalitats del sistema de gestió principal, fent especial èmfasi en la incorporació de noves tecnologies, especialment automatització de processos i la intel·ligència artificial, com a mecanisme que permeti transitar des del rol operatiu al rol consultor i estratègic.

Finalment, pel que fa als processos, ens centrarem en optimitzar i estandarditzar els nostres processos interns per assolir una major eficiència i eficàcia, així com per assegurar que els/les professionals es gestionen de manera més estratègica i es garanteix la continuïtat dels processos en el temps.

Aquest projecte és un pas important en la nostra transformació cap a una gestió més estratègica de les persones. A través d'aquesta iniciativa, ens proposem garantir que la funció de gestió de persones no només dona suport a l'organització, sinó que també contribueix activament a la seva estratègia global i al seu èxit a llarg termini.

5.2. Ocupació

Al 2023, el Grup tenia 657 treballadors/res distribuïts de la següent manera entre les diferents entitats:

Nombre de treballadors en el Grup a tancament d'any fiscal

Entitat	Nombre d'empleats 2023
CSC SA	3
CSC SI	87
PROSS	39
CSC VITAE	388
IMI	140
TOTAL	657

A les entitats CSC SA i CSC SI el percentatge d'empleats amb contracte indefinit és de més del 70%, mentre que en les altres entitats amb models de negoci en l'àmbit sanitari aquests percentatges baixen per la mateixa casuística de l'activitat i la situació d'un mercat de treball amb manca de professionals i reduïdes possibilitats de contractació, principalment en metges i infermers/es.

Al mes de maig del 2023, a CSC VITAE, es va resoldre la convocatòria de 51 places, iniciada a l'any 2021, la qual va permetre donar una certa estabilitat però no va reduir la temporalitat en places estructurals. Durant l'any 2023 també es va iniciar un altre procés de convocatòria, actualment en curs, de 111 places, que permetrà revertir en gran part l'alta temporalitat en places estructurals que arrossega aquesta entitat.

En el cas de l'IMI, a partir d'enquestes i estudis de situació del servei, es van crear diverses places convocades a finals de 2021, sobretot de categories professionals TER i Auxiliar Administratiu amb caràcter indefinit i a jornada completa. A més, durant el 2022, situació mantinguda en el 2023, s'han anat obrint places d'interinitat, per vacant, amb la celebració d'un posterior concurs, per tal de poder estabilitzar a plantilla, donant també la possibilitat a la contractació indefinida a temps parcial.

Cal recalcar que tota l'activitat de les societats dins del perímetre del present informe es realitza a Catalunya.

Les taules d'ocupació que es mostren a continuació reporten les dades de cadascuna de les societats; concretament, només s'informen les dades de les categories professionals en les que hi ha treballadors. En el cas de les dades mitges de treballadors, aquest any es reporta la plantilla equivalent (FTE per les seves sigles en anglès) en cada una de les societats. Degut a aquest

canvi de criteri, les taules següents no inclouen les dades d'anys anteriors tant a tancament d'any com per mitjana de treballadors. L'organització es compromet a reportar la informació dels anys anteriors en pròxims exercicis segons el nou criteri aplicat.

CSC SA

En aquesta entitat no existeix una rotació o estacionalitat rellevant. 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 desglossades per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	1	2	3
Parcial	0	0	0
Complet	1	2	3
Temporal	0	0	0
Parcial	0	0	0
Complet	0	0	0
TOTAL	1	2	3

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

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	0	1	2	3
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	1	2	3
Temporal	0	0	0	0
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	0	0	0
TOTAL	0	1	2	3

Dades de categories professionals, desglossades per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

Distribució per categoria professional	2023		
	Direcció	Personal	
		administratiu/auxiliar	Total
		administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	
Indefinit	1	2	3
Parcial	0	0	0
Complet	1	2	3
Temporal	0	0	0
Parcial	0	0	0
Complet	0	0	0
TOTAL	1	2	3

Nombre d'acomiadaments desglossats per gènere, edat i classificació professional

El CSC SA no va acomiadar a cap dels seus treballadors durant el transcurs de l'any 2023.

CSC SI

Dades de contractes desglossada per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	40	23	63
Parcial	8	5	13
Complet	32	18	50
Temporal	17	7	24
Parcial	9	1	10
Complet	8	6	14
TOTAL	57	30	87

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	37,58	21,28	58,86
Parcial	6,42	1,86	8,28
Complet	31,16	19,42	50,58
Temporal	11,69	5,51	17,20
Parcial	4,96	0,39	5,35
Complet	6,72	5,12	11,85
TOTAL	49,26	26,79	76,06

Dades de contracte desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	4	35	24	63
Parcial	0	4	9	13
Complet	4	31	15	50
Temporal	6	10	8	24
Parcial	1	2	7	10
Complet	5	8	1	14
TOTAL	10	45	32	87

Mitjana de contractes desglossada per franges d'edat durant l'any fiscal

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	3,05	34,54	21,26	58,86
Parcial	0,01	2,52	5,75	8,28
Complet	3,04	32,02	15,51	50,58
Temporal	5,49	7,14	4,56	17,20
Parcial	0,55	1,35	3,44	5,35
Complet	4,94	5,79	1,12	11,85
TOTAL	8,55	41,69	25,82	76,06

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

Dades de categories professionals desglossades per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

2023						
Distribució per categoria professional	Direcció*	Responsables departamentals	Personal	Manteniment	Neteja	Total
			administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris			
Indefinit	4	8	34	5	12	63
Parcial	0	1	4	0	8	13
Complet	4	7	30	5	4	50
Temporal	0	0	11	3	10	24
Parcial	0	0	1	0	9	10
Complet	0	0	10	3	1	14
TOTAL	4	8	45	8	22	87

*Dins d'aquesta categoria professional també s'hi troba Alta Direcció, en aquest cas és una persona.

Mitjana de categories professionals desglossada per tipus de contracte durant any fiscal

2023						
Distribució per categoria professional	Direcció*	Responsable departamentals	Personal	Manteniment	Neteja	Total
			administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris			
Indefinit	4,00	8,18	30,77	5,00	10,90	58,86
Parcial	0,00	0,00	1,26	0,00	7,02	8,28
Complet	4,00	8,18	29,52	5,00	3,88	50,58
Temporal	0,00	0,00	8,52	2,45	6,23	17,20
Parcial	0,00	0,00	0,54	0,00	4,81	5,35
Complet	0,00	0,00	7,98	2,45	1,42	11,85
TOTAL	4,00	8,18	39,29	7,45	17,13	76,06

*Dins d'aquesta categoria professional també s'hi troba Alta Direcció, en aquest cas és una persona.

Nombre d'acomiadaments desglossats per gènere, edat i classificació professional

CSC SI no va acomiadar a cap dels seus treballadors durant el transcurs de l'any 2023.

PROSS

Dades de contractes desglossades per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	23	0	23
Parcial	6	0	6
Complet	17	0	17
Temporal	15	1	16
Parcial	6	1	7
Complet	9	0	9
TOTAL	38	1	39

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	18,75	0,00	18,75
Parcial	3,19	0,00	3,19
Complet	15,56	0,00	15,56
Temporal	9,71	1,26	10,98
Parcial	2,34	0,50	2,84
Complet	7,37	0,76	8,13
TOTAL	28,46	1,26	29,72

Dades de contractes desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	1	17	5	23
Parcial	1	4	1	6
Complet	0	13	4	17
Temporal	1	14	1	16
Parcial	0	6	1	7
Complet	1	8	0	9
TOTAL	2	31	6	39

Mitjana de contractes desglossada per franges d'edat durant l'any fiscal

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	0,60	13,57	4,57	18,75
Parcial	0,60	2,25	0,33	3,19
Complet	0,00	11,32	4,24	15,56
Temporal	0,63	9,73	0,62	10,98
Parcial	0,23	2,00	0,62	2,84
Complet	0,40	7,73	0,00	8,13
TOTAL	1,23	23,30	5,19	29,72

Dades de categories professionals desglossada per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

Distribució per categoria professional	2023		
	Metges i psicòlegs	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Total
Indefinit	9	14	23
Parcial	3	3	6
Complet	6	11	17
Temporal	3	13	16
Parcial	1	6	7
Complet	2	7	9
TOTAL	12	27	39

Mitjana de categories professionals desglossada per tipus de contracte durant l'any fiscal

Distribució per categoria professional	2023		
	Metges i psicòlegs	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Total
Indefinit	6,99	11,75	18,75
Parcial	1,00	2,19	3,19
Complet	6,00	9,56	15,56
Temporal	2,00	8,97	10,98
Parcial	0,29	2,56	2,84
Complet	1,72	6,42	8,13
TOTAL	9,00	20,73	29,72

Nombre d'acomiadaments desglossats per gènere, edat i classificació professional

PROSS no va acomiadar a cap dels seus treballadors durant el transcurs de l'any 2023.

CSC VITAE

Dades de contractes desglossades per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	115	34	149
Parcial	26	7	33
Complet	89	27	116
Temporal	175	64	239
Parcial	90	38	128
Complet	85	26	111
TOTAL	290	98	388

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	100,59	28,31	128,90
Parcial	17,98	2,71	20,69
Complet	82,61	25,60	108,21
Temporal	121,42	45,49	166,90
Parcial	44,50	20,60	65,09
Complet	76,92	24,89	101,81
TOTAL	222,01	73,80	295,80

Dades de contracte desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	12	101	36	149
Parcial	6	20	7	33
Complet	6	81	29	116
Temporal	86	126	27	239
Parcial	53	62	13	128
Complet	33	64	14	111
TOTAL	98	227	63	388

Mitjana de contractes desglossada per franges d'edat durant l'any fiscal

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	7,37	89,19	32,34	128,90
Parcial	2,73	13,55	4,42	20,69
Complet	4,64	75,65	27,92	108,21
Temporal	60,87	88,14	17,89	166,90
Parcial	29,28	30,10	5,71	65,09
Complet	31,59	58,04	12,18	101,81
TOTAL	68,24	177,34	50,23	295,80

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

**Dades de categories professionals desglossades per tipus de contracte a tancament
d'any fiscal**

2023						
Distribució per categoria professional	Supervisió o gerència*	Direcció	Responsables departamentals	Metges i psicòlegs	Personal administratiu/ auxiliar administratiu/ personal tècnic /professionals universitaris	Total
Indefinit	1	5	5	10	128	149
Parcial	0	1	0	4	28	33
Complet	1	4	5	6	100	116
Temporal	0	0	2	43	194	239
Parcial	0	0	0	17	111	128
Complet	0	0	2	26	83	111
TOTAL	1	5	7	53	322	388

*Forma part de l'Alta Direcció.

**Mitjana de categories professionals desglossada per tipus de contracte durant l'any
fiscal**

2023						
Distribució per categoria professional	Supervisió o gerència*	Direcció	Responsables departamentals	Metges i psicòlegs	Personal administratiu/ auxiliar administratiu/ personal tècnic /professionals universitaris	Total
Indefinit	1,00	3,99	4,97	7,87	111,06	128,90
Parcial	0,00	0,25	0,00	1,66	18,79	20,69
Complet	1,00	3,74	4,97	6,22	92,27	108,21
Temporal	0,00	0,00	1,89	33,55	131,46	166,90
Parcial	0,00	0,00	0,00	6,59	58,50	65,09
Complet	0,00	0,00	1,89	26,95	72,97	101,81
TOTAL	1,00	4,00	6,86	41,42	242,52	295,80

*Forma part de l'Alta Direcció

Nombre d'acomiadaments desglossats per gènere, edat i classificació professional

Distribució acomiadaments	2023							
	Dones				Homes			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Responsables departamentals	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	0	0	0	0	0	0	1	1

IMI

Al 2023, s'han tingut en compte als becaris dins de les taules d'ocupació.

Dades de contractes desglossades per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	60	33	93
Parcial	11	6	17
Complet	49	27	76
Temporal	27	20	47
Parcial	14	5	19
Complet	13	15	28
TOTAL	87	53	140

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2023		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	54,62	28,47	83,09
Parcial	8,35	3,30	11,65
Complet	46,27	25,17	71,44
Temporal	18,67	10,47	29,13
Parcial	5,38	2,51	7,89
Complet	13,29	7,96	21,24
TOTAL	73,29	38,93	112,22

Dades de contractes desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	10	62	21	93
Parcial	0	10	7	17
Complet	10	52	14	76
Temporal	32	13	2	47
Parcial	14	4	1	19
Complet	18	9	1	28
TOTAL	42	75	23	140

Mitjana de contractes desglossada per franges d'edat durant l'any fiscal

Distribució per edat	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	9,04	53,47	20,57	83,09
Parcial	0,23	6,11	5,31	11,65
Complet	8,82	47,36	15,27	71,44
Temporal	21,04	6,77	1,32	29,13
Parcial	5,01	2,52	0,37	7,89
Complet	16,04	4,25	0,96	21,24
TOTAL	30,09	60,24	21,90	112,22

Dades de categories professionals desglossades per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

Distribució per categoria professional	2023							Total
	Administratiu	Aux. Administratiu	DUI	Tècnic Radiodiagnòstic	Llicenciat	Metge	FP Dual	
Indefinit	5	10	3	37	1	37	0	93
Parcial	4	7	0	33	0	29	0	76
Complet	1	3	3	4	1	8	0	17

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

Temporal	1	6	1	29	0	8	2	47
Parcial	1	3	0	19	0	5	0	28
Complet	0	3	1	10	0	3	2	19
TOTAL	6	16	4	66	1	45	2	140

Mitjana de categories professionals, desglossada per tipus de contracte durant l'any fiscal

Distribució per categoria professional	2023							Total
	Administratiu	Aux. Administratiu	DUI	Tècnic Radiodiagnòstic	Llicenciat	Metge	FP Dual	
Indefinit	3,90	10,40	2,93	34,88	0,33	30,65	0,00	83,09
Parcial	0,90	2,72	0,26	3,60	0,33	3,84	0,00	11,65
Complet	3,00	7,68	2,67	31,29	0,00	26,81	0,00	71,44
Temporal	1,00	4,06	0,35	20,12	0,00	2,43	1,18	29,13
Parcial	0,00	1,52	0,35	3,52	0,00	1,49	1,01	7,89
Complet	1,00	2,54	0,00	16,59	0,00	0,94	0,17	21,24
TOTAL	4,90	14,46	3,27	55,00	0,33	33,08	1,18	112,22

Nombre d'acomiadaments desglossats per gènere, edat i classificació professional

Al 2023 no va haver-hi cap acomiadament a l'IMI.

5.3. Remuneracions

El marc per a les remuneracions del grup es defineix i s'implementa en línia amb la gestió de riscos, els objectius i interessos, essent el marc legal de referència, el conveni col·lectiu d'aplicació en cada centre. Addicionalment, cada societat disposa de mesures concretes conforme a la seva tipologia d'activitat.

A les taules següents no s'inclouen les categories per les que no hi ha hagut empleats en els dos exercicis fiscals.

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

Aquest any, per tal de reflectir una imatge més fidel del CSC, es reporten les remuneracions mitjanes totals de cadascuna de les societats.

CSC SA

Remuneració	2023	2022
mitjana		
Homes	74.571,71 €	60.596,47 €
Dones	N/A*	27.510,78 €
Total remuneració mitjana	59.792,75 €	44.053,63 €

*No es reporta la dada del salari dones perquè només hi ha una dona.

Remuneració mitjana	2023	2022
<30	N/A*	32.793,69 €
30-50	N/A**	17.665,00 €
>50	70.425,28 €	53.465,77 €
Total remuneració mitjana	59.792,75 €	44.053,63 €

*No hi ha personal en plantilla menor de 30 anys.

**No es reporta la dada del salari de la franja 30-50 anys perquè només hi ha una persona.

Remuneració mitjana	2023	2022
Direcció*	N/A**	131.330,72 €
Personal administratiu / auxiliar administratiu / personal tècnic/professionals universitaris	34.381,26 €	26.598,21 €
Total remuneració mitjana	59.792,75 €	44.053,63 €

*No inclou la remuneració d'Alta direcció a l'estar considerada en l'apartat 5.3.3.

**No es posa la dada del salari Direcció perquè només hi ha una persona dins aquest grup.

CSC SI

Remuneració mitjana	2023	2022
Homes	37.130,81 €	47.113,56 €
Dones	25.141,14 €	35.005,22 €
Total remuneració mitjana	28.748,08 €	39.278,75 €

Remuneració mitjana	2023	2022
<30	27.773,89 €	24.087,86 €
30-50	28.357,03 €	38.359,48 €
>50	29.900,51 €	52.916,57 €
Total remuneració mitjana	28.748,08 €	39.278,75 €

Remuneració mitjana	2023	2022
Direcció	95.293,96 €	88.683,87 €
Responsables departamentals	56.174,05 €	55.272,30 €
Metges i psicòlegs	N/A*	55.591,06 €
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	33.932,95 €	30.789,34 €
Personal Manteniment	27.814,89 €	N/A
Personal Neteja	17.590,78 €	N/A
Total remuneració mitjana	28.748,08 €	39.278,75 €

*Al 2023, CSC SI no disposa de personal en la categoria professional "Metges i psicòlegs".

L'any 2023 s'ha internalitzat el servei de neteja (Tibidabo, PROSS, CSC Atenció Social) i el servei de manteniment de CSC VITAE, PROSS, TIBIDABO i CSC SA. Així doncs a partir de l'any 2023 el personal de neteja i manteniment estan inclosos dins de l'entitat CSC SI.

PROSS

Remuneració mitjana	2023	2022
Homes	31.233,05 €	25.283,22 €
Dones	43.925,23 €	44.740,81 €
Total remuneració mitjana	43.373,39 €	42.727,96 €

Remuneració mitjana	2023	2022
<30	26.785,43 €	24.215,07 €
30-50	45.911,98 €	47.280,04 €
>50	51.951,57 €	40.225,54 €
Total remuneració mitjana	43.373,39 €	42.727,96 €

Remuneració mitjana	2023	2022
Direcció	N/A*	N/A
Metges i psicòlegs	70.821,91 €	85.156,90 €
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/ professionals universitaris	32.071,35 €	29.227,84 €
Total remuneració mitjana	43.373,39 €	42.727,96 €

*No es reporta la dada del salari Direcció, donat que només hi ha una persona dins aquest grup.

CSC VITAE

Remuneració mitjana	2023	2022
Homes	38.654,85 €	36.648,91 €
Dones	32.029,25 €	28.588,38 €
Total remuneració mitjana	33.605,32 €	30.390,81 €

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

Remuneració mitjana	2023	2022
<30	29.873,21 €	25.886,09 €
30-50	35.648,97 €	33.044,60 €
>50	35.322,40 €	30.372,30 €
Total remuneració mitjana	33.605,32 €	30.390,81 €

Remuneració mitjana	2023	2022
Direcció	67.428,62 €	58.535,43 €
Supervisió o gerència	N/A*	N/A
Responsables departamentals	51.383,11 €	47.587,45 €
Metges i psicòlegs	55.235,90 €	52.970,53 €
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	29.656,05 €	26.086,64 €
Total remuneració mitjana	33.605,32 €	30.390,81 €

*No es reporta la remuneració mitjana de la categoria professional "Supervisió o gerència", donat que la persona en plantilla forma part de l'Alta Direcció i es reporta en el punt 5.3.3 del present informe.

A CSC VITAE i a Projectes Sanitaris i Socials en particular, es du a terme un sistema de carrera professional, com a mesura per incorporar un model de gestió integrada de persones, basat en el reconeixement de la seva importància en l'organització. Aquest sistema, incorpora elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permeten, a través de la corresponent avaluació, reconèixer l'aportació permanent de les persones, amb una traducció retributiva complementària.

IMI

Per tal de traslladar una imatge més fidel de les retribucions mitjanes de l'IMI, aquest any s'ha aplicat un canvi de criteri de càlcul en les dades de 2022. Així mateix s'han tingut en compte als becaris dins les taules de remuneració.

Remuneració mitjana	2023	2022
Homes	47.397,52 €	44.179,33 €
Dones	33.868,37 €	31.554,22 €
Total remuneració mitjana	38.782,26 €	35.882,83 €

Remuneració mitjana	2023	2022
<30	26.692,00 €	24.102,47 €
30-50	46.508,76 €	43.189,18 €
>50	45.542,27 €	42.473,41 €
Total remuneració mitjana	38.782,26 €	35.882,83 €

Remuneració mitjana	2023	2022
ADMINISTRATIU	31.496,31 €	33.613,16 €
AUX. ADMIN	23.494,16 €	23.421,86 €
DUI	40.490,79 €	41.618,97 €
FP DUAL	8.677,23 €	7.105,26 €
LLICENCIAT	N/A*	N/A*
METGE	67.552,29 €	63.862,12 €
TÈCNIC DE RADIODIAGNOSTIC	29.405,21 €	27.901,12 €
Total remuneració mitjana	38.782,26 €	35.882,83

* No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors.

5.3.2. Bretxa salarial per entitat

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

Càlcul Bretxa salarial per categoria professional:

$$\frac{\text{Mitjana salari homes} - \text{Mitjana salari dones}}{\text{Mitjana salari homes}} \times 100 = \%$$

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

CSC SA

Categoria professional	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Alta Direcció*	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Direcció	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes
Personal administratiu /auxiliar administratiu /personal tècnic /professionals universitaris	21,52%	-9,04%

*Al 2023, s'inclou l'Alta Direcció.

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

El 2023, la bretxa en la categoria professional "Personal administratiu / auxiliar administratiu / personal tècnic / professionals universitaris" ascendeix a 21,52%. No obstant això, cal tenir en compte que dins d'aquest grup només hi ha dues persones amb una categoria interna de Grup i formació molt diferent, fet que provoca que la bretxa es dispari.

CSC SI

Categoria professional	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Alta direcció*	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Direcció	8,63%	9,19%
Responsables departamentals	-1,24%	0,12%
Personal administratiu /auxiliar administratiu /personal tècnic /professionals universitaris	18,91%	12,38%
Manteniment	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	N/A
Personal neteja	-4,82%	N/A

*Al 2023, s'inclou l'Alta Direcció.

Dins del grup professional d'administratius, personal tècnic i professionals universitaris, amb una bretxa salarial del 18,96%, considerem que és un grup molt heterogeni. Aquesta separació es justifica pel fet que, mentre que en el grup d'administratius la majoria són dones, el personal tècnic/universitari mostra una representativitat més equilibrada entre homes i dones.

PROSS

Categoria professional	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Direcció	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Metges i psicòlegs	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Personal administratiu /auxiliar administratiu /personal tècnic /professionals universitaris	-2,86%	A excepció d'un treballador, tots els empleats d'aquesta categoria són dones

En el cas del PROSS, es tracta d'una plantilla molt feminitzada, la presència d'homes és poc significativa.

CSC VITAE

Categoria professional	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Supervisió o gerència*	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Direcció	-17,78%	-28,42%
Responsables departament	1,59%	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Metges i psicòlegs	-0,15%	5,37%
Personal administratiu		
/auxiliar administratiu	4,05%	8,63%
/personal tècnic		
/professionals universitaris		

*Forma part de l'Alta Direcció.

Els salaris de tot el personal són segons conveni a excepció de l'Alta direcció de l'empresa. Cal considerar que, dins els salaris que s'han tingut en compte, hi ha el salari meritat durant l'any 2023, així com la DPO. En el cas de la DPO es merita l'any anterior, l'any 2022, i es paga l'any 2023.

En el cas dels metges, el seu salari 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

Categoria professional	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
ADMINISTRATIU	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors
AUX. ADMIN	-6,90%	9,69%
DUI	6,05%	-20,33%
FP DUAL	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors
LLICENCIAT	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones
METGE	7,54%	4,83%
TÈCNIC DE RADIODIAGNOSTIC	-0,87%	1,91%

5.3.3. Remuneració Alta Direcció i Consell d'Administració

La direcció i la supervisió estratègica de l'activitat de les diferents societats del Grup es realitza des de l'alta direcció i des del Consell d'Administració de l'entitat CSC S.A.

En relació al Consell d'Administració cal destacar que cap dels seus membres perceben retribució econòmica, a excepció del president del CSC fins al 28/07/2023, la qual va ser ratificada per la Junta General.

La remuneració de l'alta direcció no es reporta atès que està formada per tres persones.

5.4. Polítiques de desconexió laboral

El Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya va elaborar un Codi de Bones Pràctiques de Desconnexió Digital d'aplicació per a totes les entitats.

El 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, entre 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 es va reforçar 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 finals de 2023 es va desenvolupar a l'IMI amb el departament de Salut Laboral, servei mancomunat amb l'Hospital del Mar, la realització de l'estudi COPSQ - ISTAS21, considerant els grups de treball que conformen Imatge Mèdica Intercentres.

Aquest informe psicosocial requereix la complementació d'un qüestionari, constitució d'un Grup de treball (GT) per tal de dissenyar i programar tot el procés, i l'assoliment d'una taxa de participació superior al 60% per tal que els resultats tinguin prou representativitat estadística. Les enquestes es van fer arribar mitjançant el correu corporatiu de manera que a tot el personal

laboral els hi va arribar al seu correu un enllaç i una contrasenya única per accedir al qüestionari.

Paral·lelament, des del servei de comunicació es va fer campanyes de publicitat per tots els mitjans disponibles (intranet, e-mail i SMS) per donar a conèixer l'activitat a tot el personal. A més d'això, els delegats de prevenció i els propis membres del servei de Salut Laboral van fer difusió oral de l'activitat.

Una vegada analitzat els resultats per part del GT s'ha arribat a les següents conclusions:

- Taxa de participació molt baixa. El GT conclou que la taxa de participació és molt baixa, no assolint el mínim requerit per tal de donar una representativitat adequada als resultats. Entre altres, es conclou que els motius d'aquesta participació podrien ser:
- Manca d'interès i desconfiança dels treballadors en la utilitat de l'estudi.
- Manca de temps i espais per emplenar l'enquesta alguns centres.

Dins del context de la baixa participació, els resultats no es consideren representatius del pensament de la totalitat de la plantilla. Els resultats obtinguts al lloc de treball "Administració i Atenció a l'usuari" es consideren representatius de la situació del mateix lloc, però, no són extrapolables a la totalitat de la plantilla.

No obstant això, el GT va considerar adient establir mesures preventives per la unitat d'anàlisis "Administració i atenció a l'usuari". A més, s'han proposat mesures a diverses dimensions (les de percepció més negativa) sobre la base del coneixement que els membres del GT en tenen de la institució.

5.5. Empleats amb discapacitat

Entitats	Nombre d'empleats amb discapacitat 2023	Nombre d'empleats amb discapacitat 2022
CSC SA	0	0
CSC SI	2	1
PROSS	0	0
CSC VITAE	10	7
IMI	3	2
TOTAL	15	10

El CSC ha pogut complir el compliment del 2% de la plantilla, tal com estipula la Llei General de Discapacitat.

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.

CSC SA i CSC SI

En les dues entitats, 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 de 30 minuts hora per a dinar. La realització d'hores extraordinàries han estat puntuals i excepcionals, justificades i autoritzades prèviament pel responsable superior.

Al setembre del 2022, es va publicar el Protocol de Teletreball, el qual estableix les directrius que regeixen la política del teletreball de les persones que treballen a les diferents empreses del Consorci de Salut i Social de Catalunya (CSC). Aquest protocol és d'aplicació a les empreses CSC SA i CSC SI. Per les entitats amb activitat sanitària CSC VITAE i PROSS l'organització del treball és diferent, tot i que en alguns casos s'ha pogut aplicar el teletreball en posicions com el personal d'administració, recursos humans, compres, etc.

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 en la jornada laboral per a poder compaginar tot el que deriva d'aquesta i poder dur 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.

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 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. Per als llocs de treball de metge/ssa i infermer/a, s'ha hagut de fer la compensació econòmica donada la dificultat per poder fer cobertures i l'impacte que podia suposar per a l'activitat del centre.

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.

HORARIS SERVEIS

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

Les rotacions horàries dels/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 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.

IMI

Per a millorar la situació en l'organització de treball de la que partim amb anterioritat s'ha establert una sèrie de pactes amb la part social sense impacte directe econòmic, que a continuació es detallen:

- S'han afegit 2 dies addicionals de lliure elecció: Un dia de Nadal que passa a computar com a jornada treballada i un dia de Setmana Santa que passa a computar com a jornada. La jornada completa segueix essent la mateixa en el torn diürn de 1730 hores. En el cas de la jornada nocturna passa a ser de 1664 hores. S'ha utilitzat, com en altres ocasions, el SISCAT com a referència per tal que ningú estigui per sota de les condicions que ofereix el conveni majoritari del sector públic català.
- En l'actualitat i pel 2024 s'està treballant en el nou gestor de torns aconseguit per licitació pública el passat 2023, que passarà a ser *bold workplanner*. Amb el nou programa s'espera poder incorporar al personal de radiologia extern a l'IMI per tal de millorar la cobertura d'aquests en un únic programa unificat i coordinat.
- Durant el 2023 s'ha continuat treballant amb el Comitè d'Igualtat en noves propostes a assolir en els futurs anys i s'està treballant en el protocol LGTBIQ+ amb l'Hospital del Mar.

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'estan cercant i posant en marxa mesures específiques per tal de minimitzar l'impacte.

HORES D'ABSENTISME	CSC SA	CSC SI	PROSS	CSC VITAE
Malaltia (hores)	0	4.739	5.442	60.619
Accident (hores)	0	163	0	1.379
Malaltia professional	0	0	0	0
TOTAL	0	4.902	5.441	63.727

*Les hores d'absentisme s'han calculat a través de l'estimació de la mitjana d'hores treballades diàries, multiplicades pels dies d'absentisme.

IMI

Hores d'absentisme

Per tal de proporcionar una imatge més precisa de l'absentisme a l'IMI, aquest any s'ha implementat un canvi en els criteris de càlcul i agrupacions que s'utilitzaven en anys anteriors. S'ha inclòs un desglossament de l'absentisme per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident laboral, així com les prestacions per naixement i cura de menor, risc d'embaràs i vaga.

HORES D'ABSENTISME	2023
Accident de treball	493
Vaga	109
Malaltia comuna	11.821
Naixement i cura de menor	3.014
Risc durant l'embaràs	246
TOTAL	15.684

*Al 2023 els casos d'absentisme per Covid s'incorporen en malaltia comuna.

*Les hores d'absentisme han estat calculades aplicant la jornada mitja diària per conveni (1.730 hores anuals / 365 dies naturals) multiplicat per dies naturals d'absència.

Les hores perdudes per vaga corresponen a les mobilitzacions proposades per Metges de Catalunya els dies 25 i 26 de gener de 2023 com a inici d'un cicle ininterromput de mobilitzacions del personal facultatiu.

5.6.2. Conciliació

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.

L'IMI, l'any 2022 va aprovar i enregistrar al REGCON el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (2022-2025). La qual cosa implica que, amb la posada en marxa d'aquest Pla, es va constituir la Comissió d'Igualtat, encarregada de supervisar l'efectivitat de les mesures integrades en el Pla d'Igualtat. A més, aquesta Comissió es la que estudia la conciliació efectiva entre l'àmbit laboral, familiar i personal i la qual 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 bianual. 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 sobre riscos específics i generals dels seus llocs de treball, en el moment de la seva incorporació a la companyia i durant el transcurs de la seva relació laboral.

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.

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.

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.

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

Índex d'accidentabilitat CSC SI	2023	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	0,00	22,99
Índex de gravetat	0,00	0,49
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	0,00	1,00
Nombre de malalties professionals	0,00	0,00

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

Índexs d'accidentabilitat CSC VITAE	2023	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	8,32	16,69
Índex de gravetat	0,067	0,066
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	3	2
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0,00	0,00

Índexs d'accidentabilitat IMI	2023	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	26,30	0,00
Índex de gravetat	0,75	0,00
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	3,00	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

* Índex de freqüència de dones = (nombre d'accidents amb baixa sense comptar in itinere / nombre d'hores efectives treballades per dones) x 10⁶

Índex de gravetat de dones = (nombre de dies perduts per accident amb baixa sense comptar in itinere / nombre d'hores efectives treballades per dones) x 10³

** Índex de freqüència d'homes = (nombre d'accidents amb baixa sense comptar in itinere / nombre d'hores efectives treballades per homes) x 10⁶

Índex de gravetat d'homes = (nombre de dies perduts per accident amb baixa sense comptar in itinere / nombre d'hores efectives treballades per homes) x 10³

Els índex d'accidentabilitat indicats han estat calculats utilitzant les hores treballades per gènere, les quals s'han estimat a partir de la mitjana d'hores de treball anuals dels convenis col·lectius aplicables i del nombre mitjà de treballadors de cada empresa. Pel que fa als dies de baixa considerats en el càlcul dels índex, s'han determinat utilitzant els dies laborables, que són resultat de dividir els cinc dies laborables entre els set dies naturals, i multiplicant-los pel nombre de dies naturals de baixa.

En el cas de CSC SA i PROSS, durant el 2023 no van registrar cap accident laboral, sense incloure aquells que van ocórrer in itinere.

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.

Al 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, solapament 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'e-mail 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...).

Adicionalment, 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 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.

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.

Al CSC 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. 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, durant el 2023 s'ha fet com a mínim una reunió per trimestre amb la representació legal dels treballadors. Posteriorment, arran de les eleccions sindicals celebrades a IMI a juny de 2023, es va ampliar l'òrgan de representació dels treballadors a 9 membres, dels quals 8 pertanyen a UGT i 1 a CCOO.

Així mateix, el 100% dels empleats del CSC estan coberts per conveni col·lectiu.

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 2023, per a totes les entitats menys per l'IMI, es va continuar implementant 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.

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 detallada anteriorment, disposen d'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, pel que fa a l'IMI, la Comissió de Formació segueix treballant en el Pla de Formació, el qual es marca com a un objectiu a complir en els propers anys.

5.9.1. Hores de formació per categoria professional

2023					
Hores de formació per categoria professional	CSC SA	CSC SI	PROSS	CSC VITAE	Total*
Direcció	0	126	0	0	126
Supervisió o gerència	0	0	0	3	3
Responsables departamentals	0	213	0	0	213
Metges i psicòlegs	0	620	43	862	1.525
Personal administratiu/auxiliar					
administratiu/personal tècnic/professionals	2	48	404	8.548	9.002
universitaris					
Total	2	1.006	447	9.412	10.867

Les dades de l'IMI es reporten a continuació, ja que s'han calculat les hores de formació segons les seves categories professionals.

Hores de formació per categoria professional IMI	2023
Metge	2.536
Tècnic radiodiagnòstic i DUI	497
Personal d'administració	70

Total

3.103

*Es reporten les hores de formació de l'IMI que s'han pogut identificar a través dels registres disponibles.

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 pretén revisar la pàgina web, per tal de fer-la accessible a persones amb discapacitat. Durant 2024 s'elaborarà una nova pàgina web del CSC que reunirà totes les característiques necessàries per tal que sigui accessible a persones amb discapacitat sensorial.

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 i amb la Fundació AURA.

5.11. Igualtat

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

CSC aposta per la humanització d'horaris, a les diferents entitats de grup. 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 prevenció de riscos i salut laboral.

Pel que respecta a l'IMI, durant 2022 va avançar en aquesta matèria realitzant un estudi de la situació de l'entitat, pel que fa a la igualtat de gènere. A més, es va constituir la Comissió d'Igualtat i també es va aprovar el Pla d'Igualtat, el qual s'exposa més endavant, en aquest informe.

Des del CSC SA, es continua treballant amb la consultora Criteris 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.

5.12. Protocol de conflictes a la feina

Pel tipus d'activitat que realitzen, les empreses del grup 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. 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 Els/les professionals tenen a la seva disposició aquests procediments a través de difusions periòdiques que es fan des del servei de prevenció i salut laboral, així com en els espais documentals d'ús compartit.

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 de situacions de conflicte, que es reuneix 3 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 de conflicte en el centre de treball, entre els professionals i usuaris/es / familiars /acompanyants.

Durant l'any 2023 el nombre d'incidents hostils esdevinguts segons dispositiu, van ser:

- CAP (Centre Atenció Primària): 21
- CUAP (Centre d'Urgències d'Atenció Primària): 30
- HAI (Hospital d'Atenció Intermèdia): 13
- RHB (Servei de Rehabilitació): 1

6. Àmbit social

6.1. Riscos i polítiques

El CSC identifica diferents riscos en matèria social:

- Increment de desigualtats.
- 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.

Som el CSC amb "s" de "Salut" i de "Social", ja que no entenem un àmbit sense l'altre. La pandèmia i les conseqüències inherents a ella, 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 dur 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.

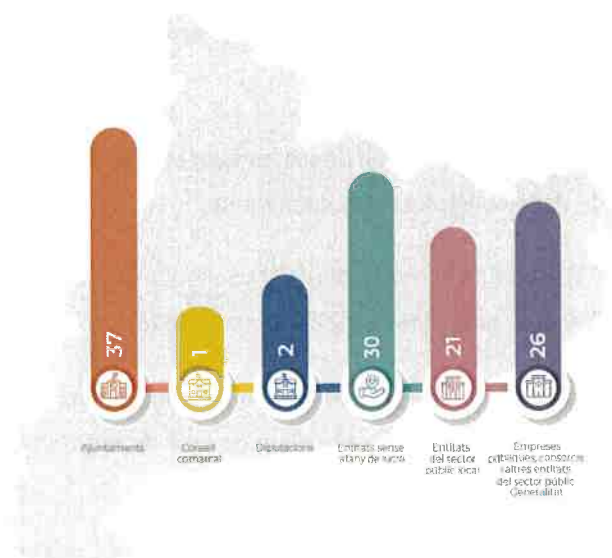
En data de tancament d'aquest informe, la xarxa d'associats del CSC era de 117.

Els nostres associats

117 Associats

NOUS ASSOCIATS 2023

1. Ajuntament de Cardona
2. Fundació Privada Residència Geriàtrica Nostra Senyora del Remel



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



Durant 2023, les accions que es van dur a terme en aquest àmbit van ser les següents:

- Foment del voluntariat: Reunions del grup de treball de coordinadores de voluntariat en salut de les entitats associades al CSC.
- II Jornada de Voluntariat en Salut.
- Presentació del Programa de Solitud No Volguda elaborat per l'Àrea d'Envel·liment i Benestar del CSC.
- Col·laboració amb Aura Fundació en la celebració de la Diada de Sant Jordi.
- Difusió i participació en els Barcelona Salut Games.
- Visibilització i suport a Salut Sense Sostre, organització que té cura de la salut de persones sense llar.

6.1.1. 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 millorar la qualitat de vida de les persones.

6.1.2. Accions d'associació i patrocini i aportacions a fundacions i ONG

En relació a les aportacions efectuades a entitats sense ànim de lucre durant l'exercici 2023 han estat les següents:

- CSCSI: Va fer una donació de 360 € a la Fundació Aura.
- CSCSA: Va fer una donació de 300 € a la Fundació Adopta un Abuelo.

En el cas de l'IMI, durant 2023, es va continuar pagant la quota d'associació al CSC, per un import total de 5.057,39 €.

7. Àmbit Ambiental

Per l'activitat que desenvolupa el Grup, els principals impactes ambientals que se'n deriven són el consum de recursos: energètics, aigua, materials; la mobilitat i la generació de residus. El grau d'impacte depèn de les entitats i les seves activitats. Per al control i minimització d'aquest impacte es disposa d'un sistema d'indicadors, entre els quals també la petjada de carboni.

7.1. Riscos i polítiques

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

- Increment del preu de l'energia.
- Regulacions més estrictes en totes les matèries relacionades amb els impactes ambientals de l'activitat, per exemple nova llei de transició energètica, nova llei de residus, entre moltes d'altres.
- Major sensibilització per part dels nostres grups d'interès (associats, empleats, proveïdors, institucions, etc.) 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 va establir 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:



Al 2023 es va desplegar l'estratègia de sostenibilitat ambiental a través d'una anàlisi de l'estat de situació per procedir a elaborar un full de ruta de sostenibilitat ambiental per cadascun dels centres, tenint en compte les especificitats de cadascun.

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. En concret aquest 2023 com s'ha comentat, s'ha fet una anàlisi de l'estat de situació en relació als impactes ambientals segons l'activitat per elaborar un full de ruta específic per cada centre.

En aquest sentit, enguany s'ha creat un Grup de Treball de Sostenibilitat Ambiental transversal, amb la participació de diferents departaments: Serveis Generals, Comunicació, Innovació, Farmàcia i SACAC (Servei Agregat de Contractacions Administratives del Consorci) que ha treballat en l'elaboració del Full de Ruta de Sostenibilitat Ambiental del CSC.

En el cas de CSC VITAE, es treballa estretament amb Serveis Generals i amb la mateixa gerència per identificar els principals riscos i oportunitats de millora. Aquest 2023 s'ha fet un treball de camp per identificar l'estat de situació i s'ha creat una Comissió de Sostenibilitat amb participació de les persones clau, assistencials i no assistencials, per treballar les diferents propostes del Full de Ruta de Sostenibilitat Ambiental.

A PROSS, per les seves dimensions, s'ha treballat sobretot amb gerència l'estat de situació per determinar propostes concretes de millora en la gestió ambiental.

Per altra banda, es col·labora amb els associats impulsant la minimització dels impactes ambientals derivats de l'activitat dels sectors salut i social al territori, a través de les diferents comissions: Comissió de Sostenibilitat, Comissió de Serveis Generals, iNexesCSC d'Innovació, que es reuneixen de manera periòdica.

Des de l'Àrea de Sostenibilitat s'ha treballat conjuntament amb la Comissió de Serveis Generals per identificar l'estat de situació en relació a la gestió ambiental dels associats. Per això es va elaborar un qüestionari exhaustiu amb tots els aspectes de la gestió ambiental en un centre sanitari, que va ser respost per 41 entitats associades i ens ha permès identificar les fortaleses i oportunitats de millora del sector i obtenir així un valuós punt de partida per definir i prioritzar línies d'acció en aquest àmbit que els puguin ser d'utilitat. Els resultats es recullen en l'estudi *Estat de la situació en sostenibilitat ambiental de les entitats sanitàries i socials*.

Aquest 2023 també s'ha celebrat la 2a Jornada de Sostenibilitat del CSC, sota el lema "El sector salut i social davant l'emergència climàtica: Què estem fent?" per reflexionar i donar

visibilitat a les actuacions dels associats en l'àmbit de la sostenibilitat ambiental, amb la presentació de l'estudi esmentat, i de les experiències concretes de tres institucions. La jornada també va servir per presentar bones pràctiques en sostenibilitat ambiental del CSC i va comptar amb la participació de Gemma Puig, meteoròloga de TV3 i Catalunya Ràdio.

Des de 2021 formem part de la Xarxa d'Hospitals Verds i Saludables (Global Green and Healthy Hospitals, GGHH), assumint el compromís de treballar per a la reducció de la petjada de carboni i la petjada ecològica derivada de la seva activitat. Així mateix som Membres de Health Care Without Harm Europe (HCWH), òrgan executor de la xarxa a Europa. Això ens permet formar part de diferents grups de treball específics i accedir a un gran nombre de recursos que la xarxa posa a disposició dels seus membres, i que faciliten avançar cap a una gestió ambientalment sostenible.

7.2.1. Procediments d'avaluació o certificació ambiental

Actualment cap dels nostres centres està certificat amb un sistema de gestió ambiental.

No obstant això, s'ha treballat durant aquest 2023 per determinar l'estat de situació en gestió ambiental de CSC SA, CSC SI, CSC VITAE i PROSS, a partir del qual s'ha elaborat un Full de Ruta en sostenibilitat Ambiental específic per cada activitat per aconseguir minimitzar l'impacte ambiental.

Paral·lelament també s'ha iniciat l'elaboració d'un Pla de Mobilitat Sostenible per a cadascun dels centres, que es preveu finalitzar el 2024 amb el resultat d'un Full de Ruta amb accions específiques per cada centre que ens ajudaran a millorar la mobilitat tant dels professionals com dels visitants.

Aquest Pla de Mobilitat Sostenible segueix les directrius establertes per l'Autoritat del Transport Metropolità (ATM) que inclou una anàlisi per conèixer l'estat de situació dels centres de treball i de les condicions de l'entorn i l'elaboració consensuada d'una estratègia de mobilitat amb uns objectius definits. El 2023 s'ha treballat l'anàlisi inicial, i per tant, es preveu disposar dels Plans de Mobilitat Sostenible per cadascun dels centres el 2024.

7.2.2. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals

Aquest 2023 s'ha incorporat al Grup la figura del tècnic de medi ambient, donant així un pes específic a la gestió ambiental. A banda de la contribució imprescindible de tots i cadascun dels professionals per a la minimització de l'impacte ambiental de l'activitat, aquesta figura dedicada a la gestió ambiental permet coordinar les diferents iniciatives que es porten a terme de manera transversal i impulsar la sistematització i millora en els diferents àmbits clau: mitigació i

adaptació al canvi climàtic, optimització dels consums amb especial èmfasi en el consum d'aigua i reducció dels residus generats a través de l'economia circular.

Durant 2023 s'ha mantingut vigent el Pla de RS inclòs en el Pla estratègic 2019-2022, de la mateixa manera que s'ha prorrogat aquest Pla estratègic. A més a més, s'han concretat actuacions específiques en el Full de Ruta de Sostenibilitat Ambiental que inclou actuacions concretes de les diferents àrees del CSC implicades.

7.2.3. Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals

Durant 2023, ni el Grup ni cap de les seves societats dependents van registrar 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 a 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 són material d'oficina com paper i fungibles.

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 són:

Ús de recursos	2023
Fàrmacs	24,30%
Material sanitari	63,13%
Vestuari i rober	0,85%
Material de reparació i conservació	6,01%
Material d'oficina	4,33%
Altres materials de consum i reparació	1,38%

Des del CSC estem compromesos amb adoptar els principis de l'economia circular, que passen per utilitzar les matèries primeres amb eficiència, fomentar els materials reutilitzables en la mesura del possible, i reciclar els materials i productes donant-los un valor afegit. Com a

conseqüència, aconseguim reduir els residus generats.

Algunes de les actuacions concretes que hem implantat en aquesta línia aquest 2023 són:

- Ús de gots de vidre per a totes les reunions a oficines (edifici de l'Avinguda Tibidabo).
- Lliurament d'ampolles reutilitzables i adequació de les fonts d'aigua per als professionals de CSC VITAE i PROSS amb l'objectiu de reduir el consum d'ampolles d'aigua.
- Disminució de la quantitat de paper usat a través de la digitalització i sensibilització.

En línia amb els recursos emprats, els principals residus que es generen a 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 sanitaris 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 i residus infecciosos que requereixen d'un tractament específic.
- 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.

Un cop generat el residu és clau fer una bona segregació en origen, atès que és el que permetrà la seva valorització. Per això comptem amb diferents contenidors per fer aquesta segregació correctament.

Residus generats i el seu tractament

Codi LER	Residus*	2023 (t)	Peril·losos/ No Peril·losos	Tractament
150102	Plàstic	9,78	NP	Valorització
150203	Absorbents, materials de filtració, draps de neteja i roba protectora diferents dels especificats en el codi 15 02 02	0,004	NP	Dipòsit controlat

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

160604	Piles	0,03	NP	Dipòsit controlat
180103	Residus biològics	2,83	P	Esterilització i dipòsit controlat
180104 / 200301	Residus sanitaris i assimilables a domèstics	119,77	NP	Dipòsit controlat
180108	Medicaments citotòxics i citostàtics	0,03	P	Incineració
180109	Medicaments diferents dels especificats en el codi 180108	0,02	NP	Dipòsit controlat
200101	Paper i cartró	13,41	NP	Valorització
200102	Vidre	0,12	NP	Valorització
200108	Orgànica	14,40	NP	Compostatge
200115	Àlcalis	0,61	NP	Valorització i Disposició (R12, R13, D09, D15)
200136	RAEE	1,09	NP	Valorització i Disposició (R12, R13, D09, D15)
200304	Llots	4,00	NP	Compostatge
200307	Voluminosos	5,59	NP	Dipòsit controlat
Total (t)		171,68		
% Valoritzat		23%		

*Residus generats per les societats CSC VITAE i PROSS.

NOTA: en aquest cas només es donen dades de 2023 atès que no són comparables amb les dades de 2021 i 2022 a causa del canvi de proveïdor de gestió de residus que es produeix el novembre de 2022.

7.3.1. Consum d'aigua

El consum d'aigua tan a l'activitat d'oficines com a l'assistencial és força estable, i poc intensiu. Tot i que en el context actual de sequera és un aspecte molt significatiu i per tant en el que posem el focus.

Cal recalcar que, per tal de reflectir una imatge més fidel de la realitat del Grup, aquest any s'han incorporat les dades de consums de CSC SA i CSC SI, per la qual cosa els càlculs d'anys anteriors han estat recalculats.

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

	Unitats	Quantitat consumida			Δ (2023- 2022)
		2021	2022	2023	
Consum d'aigua	m3	10.483	12.143	13.120	8,0%
CSC SA / CSC SI	m3	259	416	426	2,4%
CSC VITAE	m3	9.890	11.466	12.399	8,1%
PROSS	m3	334	261	295	13,0%
m2	m3/m2	0,52	0,61	0,66	8,2%
Consum d'aigua/treballador a CSC SA / CSC SI	m3/persona	3,87	7,70	4,73	-38,6
Consum d'aigua/activitat assistencial					
CSC VITAE	m3/activitat	0,041	0,047	0,050	6,4%
PROSS	m3/activitat	0,0048	0,0040	0,0042	5,0%
IMI		n.d.	n.d.	n.d.	

NOTA: 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.

Tota l'aigua que es consumeix en els diferents centres del CSC procedeix en la seva totalitat de la xarxa municipal. Per volum, el consum de CSC VITAE suposa més del 90% del consum total.

A la seu central del CSC on l'activitat és de gestió, el consum d'aigua és de sanitaris i de l'office. Si bé en valor absolut, el consum ha incrementat un lleuger 2,4%, si tenim en compte el consum per treballador, ha disminuït gairebé un 39%. Aquesta reducció es pot atribuir als canvis en les cisternes, així com a la conscienciació de totes les persones treballadores a fer un ús responsable de l'aigua

Durant el 2023 s'han portat a terme diferents actuacions en el context de sequera, sobretot de cara a la sensibilització de tots els associats, que al mateix temps suposa la conscienciació de tots els professionals. Per exemple, el CSC ha participat en l'elaboració d'un document recull de bones pràctiques: "L'aigua en l'entorn salut: Propostes de mesures per a la reducció i optimització del consum d'aigua".

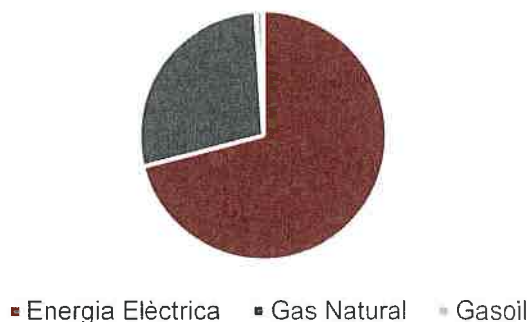
A nivell assistencial, s'ha analitzat el consum d'aigua tant de CSC VITAE com de PROSS en l'anàlisi de l'estat de situació, identificant els principals consums pe tal de poder establir actuacions que permetin un consum òptim en el full de ruta.

Com es pot veure, en valor absolut els consums han augmentat un 8,1% a CSC VITAE i un 13% a PROSS, i si tenim en compte l'activitat, l'increment no és tan alt, però del 6,4% i un 5,0% respectivament.

7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic

El consum energètic més important del Grup correspon a energia elèctrica, amb un 71% de l'energia consumida. El 28% correspon a consum de gas natural, a CSC VITAE i PROSS, i hi ha una petita part de combustible d'una furgoneta que s'utilitza des del servei intern de manteniment. Per volum d'activitat, CSC VITAE també consumeix la part més important, corresponent a més del 90%.

% del Consum total d'energia



Pel que fa a l'entitat de l'IMI, no es disposa de dades de consum d'energia elèctrica atès que es troba agregat a l'Hospital del Mar, que és qui efectua el pagament de les factures globalment i no es disposa de comptadors sectoritzats.

El CSC VITAE disposa d'una petita instal·lació d'energia solar tèrmica per a l'aigua calenta sanitària, i té previst la instal·lació d'energia solar fotovoltaica ens els propers anys.

El compromís de reduir el consum energètic ens remet al Pla de l'RS aprovat el 2019, que recollia un seguit d'actuacions encaminades a l'eficiència energètica i mitigació de la petjada de carboni per fer front al canvi climàtic.

Per això s'han portat a terme les accions següents:

- Substitució de les lluminàries convencionals per il·luminació de baix consum
- Instal·lació d'una nova refredadora més eficient a CSC VITAE a finals de 2022
- Foment del teletreball en els llocs de treball on és viable, principalment de CSC SA i CSC SI.
- Foment de les reunions virtuals amb els associats
- Transformació digital de l'organització
- Canvi de companyia subministradora de l'energia
- Monitorització i seguiment

Com es pot veure tant al gràfic com a la taula de consums energètics, la tendència general és a

una reducció del consum energètic, sobretot en gas natural, per sobre un 8%, i en energia elèctrica es veu una clara reducció sobretot a l'edifici de l'Avinguda Tibidabo, amb una reducció global del 0,5%. La disminució més important en el consum de gas natural es dona a CSC VITAE després de la instal·lació d'una nova caldera de condensació a finals de 2021.

Consums energètics

Cal recalcar que, per tal de reflectir una imatge més fidel de la realitat del Grup, aquest any s'han incorporat les dades de consums de CSC SA i CSC SI, per la qual cosa els càlculs d'anys anteriors han estat recalculats.

Consum d'energia	Unitats	Quantitat consumida			
		2021	2022	2023	Δ (2023- 2022)
Electricitat	MWh	2.449	2.392	2.193	-8,31%
CSC SA / CSC SI	MWh	148	115	109	-5,54%
CSC VITAE	MWh	2.011	1.999*	1.965*	-1,70%
PROSS	MWh	145	139	120	-13,83%
IMI	MWh	n.d.**	n.d.	n.d.	
Gas natural	MWh	1.508	968	890	-8,0%
CSC VITAE	MWh	1.474	936	855	-8,7%
PROSS	MWh	33,60	32,48	35	8,1%
Combustibles***	MWh	n.d.	n.d.	11,18	
TOTAL ENERGIA	MWh	3.812	3.221	3.095	-3,92%
CSC SA / CSC SI	MWh	148	115	109	-5,54%
CSC VITAE	MWh	3.486	2.934	2.831	-3,51%
PROSS	MWh	178	172	155	-9,95%

*1.062MWh amb Certificat de Garantia d'Origen renovable, atorgat per la Comissió Nacional dels Mercats i la competència (CNMC), (1.871MWh en l'any 2022).

**n.d.: No disponible

***Correspon al consum d'una furgoneta de manteniment.

NOTA: 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.

Canvi climàtic

El CSC ha renovat el seu compromís amb la mitigació del Canvi Climàtic a través de l'adhesió a "Race to Zero" del conveni marc de l'ONU sobre el canvi Climàtic (UNFCCC). Adquirint així el compromís de reduir a la meitat les emissions de gasos d'efecte hivernacle de totes les nostres operacions pel 2030 i assolir la neutralitat el 2050.

WE ARE ON



healthcareclimateaction.org/racetozero

El CSC ha renovat el seu compromís amb la mitigació del Canvi Climàtic a través de l'adhesió a "Race to Zero" del conveni marc de l'ONU sobre el canvi Climàtic (UNFCCC). Adquirint així el compromís de reduir a la meitat les emissions de gasos d'efecte hivernacle de totes les nostres operacions pel 2030 i assolir la neutralitat el 2050.

De fet, aquests compromisos ja els havia signat el febrer de 2020 a través del Programa Voluntari de Compensació d'emissions de GEH, que promou l'Oficina Catalana del Canvi Climàtic, assolint els compromisos de:

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 quantitius 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.

Aquest 2023 s'ha començat a ampliar el càlcul de la petjada de carboni incorporant alguna part de l'Abast 3, amb l'objectiu d'anar-lo ampliant en els propers anys. En aquest sentit també s'ha iniciat l'elaboració d'un Pla de Mobilitat Sostenible del CSC, i per cadascuns dels centres, que permetrà conèixer la petjada de carboni derivada de la mobilitat i es disposarà d'un full de ruta per reduir-la tant en la vessant de la mobilitat dels professionals, com dels pacients i visitants.

Emissions de CO₂

Emissions de GEH (Tn CO ₂ eq.)	2021	2022	2023	Factor d'Emissió (kg CO ₂ / unitat de consum)	Δ (2023-2022)
Abast 1	274,16	176,06	164,41		-7%
Gas Natural	274,16	176,06	161,79	0,182	-8%
Gasoil de vehicles	n.d*	n.d.	2,62	2,471	N/A
Abast 2	596,82	104,14	308,85		197%
Electricitat	596,82	104,14*	308,85*	0,273	197%
Abast 3	37,26	112,67	101,30		-10%
Residus	33,22	107,99	96,25		-11%
Rebuig i sanitari no perillós	21,66	95,06	89,11	0,744	-6%
Matèria orgànica	10,17	12,43	5,20	0,361	-58%
Paper i cartró	n.d.	0,37	0,76	0,056	105%
Envasos i plàstic	1,39	0,13	1,18	0,120	808%
Vidre	0,00	0,00	0,00	0,031	140%
Aigua	4,04	4,68	5,05	0,385	8%
TOTAL	908,24	392,87	574,57		46%

*En base al *Market based method* del GHG Protocol Scope 2, es considera que l'energia elèctrica amb Certificat D'origen renovable no té emissions de canvi climàtic associades.

Els factors d'emissió que s'han utilitzat són els que publica anualment l'Oficina Catalana de Canvi Climàtic de la Generalitat de Catalunya, a través de la *Guia per al càlcul d'emissions de GEH (versió 2023)*.

El resultat de la petjada de carboni d'aquest any és força més elevat, un 46%, tot i haver reduït els consums energètics, sobretot de gas natural però també d'electricitat, i fins i tot havent reduït la contribució a la petjada de carboni de la gestió de residus. Això és degut a que l'energia renovable que s'ha atorgat a CIS Cotxeres a través del Certificat de Garantia d'Origen ha estat força menor que l'any anterior, fent que la petjada de carboni derivada de l'energia

elèctrica sigui gairebé un 200% superior a l'any anterior.

8. Subcontractació i proveïdors

8.1. Riscos, polítiques

En els últims anys el Grup 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'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 s'integri en tota l'organització i que sigui present en totes les àrees de CSC. Així mateix, també es vol fomentar l'impuls i la integració de la Sostenibilitat al llarg de tota la cadena de valor.

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:



Durant 2023 es van seguir duent a terme les accions treballades en els anys anteriors:

- Definició dels principis de compra responsable.
- Classificació de les empreses proveïdores.
- Implementació progressiva 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 disposa d'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).

En relació al Drets Humans, el CSC va publicar una infografia dirigida a totes les entitats associades amb assenyala pautes a seguir per adquirir béns, serveis i obres de manera respectuosa amb els drets humans i, al mateix temps, per fer que la compra estigui alineada amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'ONU: *Compra sostenible i respectuosa amb els drets humans*. [Veure infografia](#)

Es tracta d'una nova publicació d'InfosCSC, una sèrie d'infografies amb les que el CSC vol compartir, de manera visual i sintètica, informació i recomanacions sobre compra responsable i innovadora.

Altres documents relacionats són:

- *Sostenibilitat ambiental en la farmàcia hospitalària*. [Veure infografia](#)
- *L'impacte social de la contractació pública*. [Veure infografia](#)
- *Les claus per a una compra pública sostenible*. [Veure infografia](#)

En relació amb la compra de productes farmacèutics, el CSC va participar en el XVI Congrés de l'Associació de Farmacèutics d'Hospital de Portugal del mes de novembre, on es va explicar l'experiència del CSC en matèria d'avaluació de medicaments i sostenibilitat, així com en la incorporació de criteris de sostenibilitat ambiental en la compra de fàrmacs.

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 trastorns de salut mental. A més el Grup fomenta la col·laboració amb empreses de proximitat per reduir l'impacte ambiental que genera.

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. 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 va designar i comunicar 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 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
- Via el web del CSC VITAE (<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.

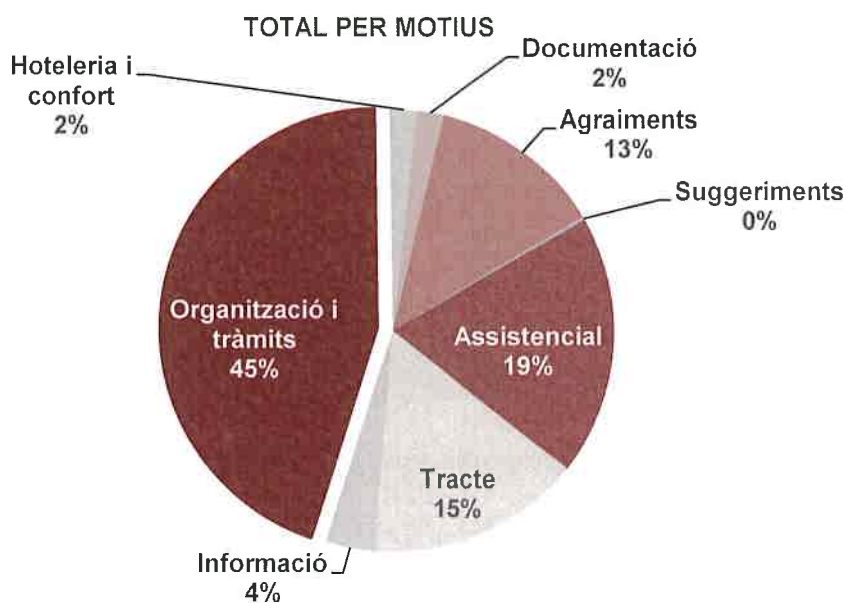
En general, les comunicacions (reclamació, agraïment, suggeriment o sol·licitud d'informació), s'envien a la responsable/direcció del dispositiu associat. Si està vinculada a un professional, es comunica a través del correu corporatiu, amb quatre objectius:

- 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 2023, al CSC VITAE es van rebre 358 queixes / suggeriments i 52 agraïments que es desglossen de la següent manera:



En relació al 15% de les reclamacions de tracte rebudes a CSC Vitae, els directors d'àmbit s'han reunit amb els professionals implicats i, s'han realitzat accions formatives per treballar diverses competències emocionals, i segons la gravetat dels fets s'ha obert expedient sancionador.

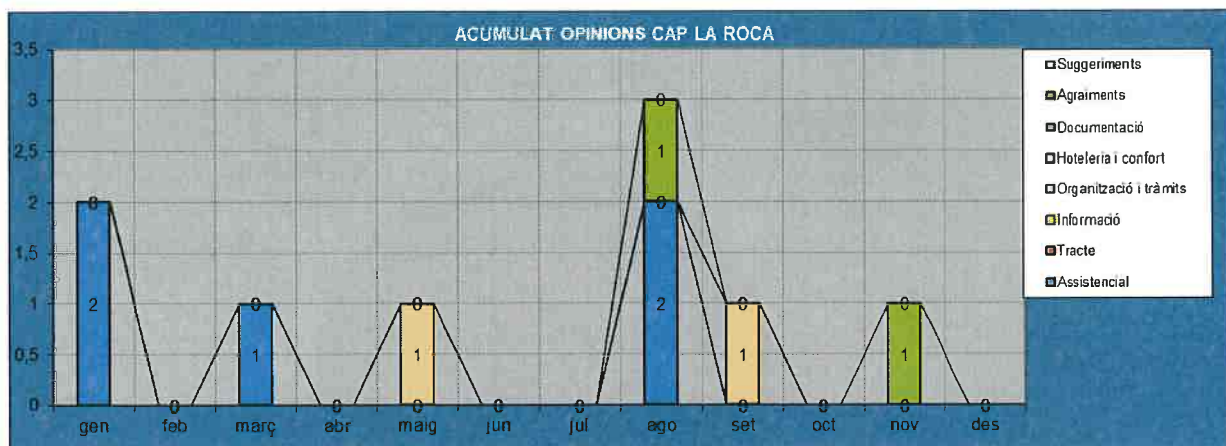
Pel que fa al 45% de queixes de caire organitzatiu, quan l'error ha estat per part del centre s'han realitzar reunions de treball internes per canviar o modificar els circuits i adequar-los a la demanda dels usuaris.

En el cas de PROSS La Roca es poden presentar comunicacions a través de diferents canals:

- Omplint un full de queixes i/o suggeriments 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
- Via el web de PROSS a l'apartat "Ajuda'ns a millorar".
- Oralment: De manera presencial o per telèfon. Qualsevol professional del centre pot recollir l'opinió que la farà arribar a l'equip de direcció.
- Mitjançant les enquestes de satisfacció PLAENSA.

En general, les comunicacions (reclamació, agraïment, suggeriment o sol·licitud d'informació), s'envien a l'equip de direcció.

Durant aquest any 2023 les queixes/suggeriments que han arribat han estat de caire assistencial, d'organització i tràmits i, felicitacions i agraïments. Es van rebre 7 queixes / suggeriments i 2 agraïments, que es desglossen de la següent manera:



Totes i cadascuna de les reclamacions indicades s'han investigat i s'han respost conforme els procediments establerts.

En el cas de PROSS es van resoldre de la següent manera:

- En el cas de les set queixes/ suggeriments es va realitzar una auditoria interna per part de direcció amb el professional implicat o amb revisió de la pertinent història clínica amb posterior enviament de carta de resposta certificada a l'usuari.
- En els dos agraïments es va fer arribar carta certificada a l'usuari.

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 són:

	2023*	2022*	2021
Espanya	48.977,81 €**	3.620.595,01 €	804.138,00 €

*Aquesta dada també inclou el benefici abans d'impostos de CSC, Consultoria i Gestió, S.A. i les filials CHC, Consultoria i Gestió, S.A. (Brasil i Mèxic) les quals no entren dins del perímetre de consolidació del present EINF.

**Al 2023 s'inclou també l'IMI, reportat a part en exercicis anteriors.

Els impostos sobre beneficis pagats

Els impostos de societats pagats consolidats són els següents:

	2023*	2022*	2021
Espanya	782.423,25**	29.197,40 €	20.489,00 €

*Aquesta dada també inclou el Benefici abans d'impostos de CSC, Consultoria i Gestió, S.A. i les filials CHC, Consultoria i Gestió, S.A. (Brasil i Mèxic) les quals no entren dins del perímetre de consolidació del present EINF.

**Al 2023 s'inclou també l'IMI, reportat a part en exercicis anteriors.

Les subvencions públiques rebudes

Al 2023, el Grup va rebre un total de 43.523,59€ en subvencions públiques.

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

Informació sol·licitada per la Llei 11/2018	Materialitat	Apartat de l'informe on es dona resposta	Criteri de reporting ¹	Observacions / raó d'omissió
Informació general				
Una breu descripció del model de negoci que inclou el seu entorn empresarial, la seva organització i estructura	Material	2. Model de negoci 2.4. Estructura organitzativa	GRI 2-1 GRI 2-2 a) GRI 2-6 a), b) i	No aplica
Mercats en els quals opera	Material	2.2.3. Mercats en els quals opera	GRI 2-2 a)	No aplica
Objectius i estratègies de l'organització	Material	2.3. Objectius i estratègies de l'organització	GRI 2-6 GRI 3-3	No aplica
Principals factors i tendències que poden afectar la seva futura evolució	Material	2.3.1. Riscos de l'organització	GRI 2-6 GRI 3-3	No aplica
Marc de reporting utilitzat	Material	1. Bases per a la formulació de l'Estat d'Informació No Financera	GRI 1	No aplica
Principi de materialitat	Material	1.1. Anàlisi de materialitat	GRI 3-1 GRI 3-2	No aplica
Qüestions Mediambientals				
Enfocament de gestió: descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions, així com dels principals riscos	Material	7 Àmbit Ambiental 7.1. Riscos i polítiques	GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica

¹ GRI-Global reporting iniciatives. Tots ells en l'última versió disponible.

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

relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup

Informació general detallada

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	Material	7.1. Riscos i polítiques 7.2. Gestió ambiental	GRI 3-3	No aplica
--	----------	---	---------	-----------

Procediments d'avaluació o certificació ambiental	Material	7.2.1 Procediments d'avaluació o certificació ambiental	GRI 3-3	No aplica
---	----------	--	---------	-----------

Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	Material	7.2.2. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	GRI 3-3	No aplica
---	----------	--	---------	-----------

Aplicació del principi de precaució	Material	7.2.3. Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica
-------------------------------------	----------	--	------------------------	-----------

Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	Material	7.2.3. Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	GRI 3-3	No aplica
---	----------	--	---------	-----------

Contaminació

Mesures per a prevenir, reduir o reparar les emissions que afecten greument el medi ambient; tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica	No material	No aplica	No aplica	No aplica
--	-------------	-----------	-----------	-----------

d'una activitat, inclòs el soroll i la contaminació lumínica

Economia circular i prevenció i gestió de residus

Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles	Material	7.3. Ús de recursos i prevenció de residus	GRI 3-3	No aplica
Accions per a combatre el desapropitament d'aliments	No material	No aplica	No aplica	No aplica

Ús sostenible dels recursos

Consum d'aigua i subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals	Material	7.3.1. Consum d'aigua	GRI 303-5 a)	No aplica
Consum de matèries primeres i mesures adoptades per a millorar l'eficiència del seu ús	Material	7.3. Ús de recursos i prevenció de residus	GRI 3-3	No aplica
Consum directe i indirecte d'energia	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 302-1 a)	No aplica
Mesures per a millorar l'eficiència energètica	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 3-3	No aplica
Ús d'energies renovables	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 3-3	No aplica

Canvi climàtic

Emissions de gasos d'efecte d'hivernacle generades com a resultat de les activitats de	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 305-1 a) GRI 305-2 a)	No aplica
--	----------	--	------------------------------	-----------

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

l'empresa, inclos l'ús dels béns i serveis que produeix

Mesures adoptades per a adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 3-3	No aplica
---	----------	--	---------	-----------

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	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 3-3	No aplica
--	----------	--	---------	-----------

Protecció de la biodiversitat

Mesures preses per a preservar o restaurar la biodiversitat	No material	No aplica	No aplica	No aplica
---	-------------	-----------	-----------	-----------

Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides	No material	No aplica	No aplica	No aplica
--	-------------	-----------	-----------	-----------

Qüestions socials i relatives al personal

Enfocament de gestió: 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	Material	2.3.2. Pla estratègic 2019-2022 5.1. Riscos i polítiques	GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica
--	----------	---	------------------------	-----------

Ocupació

Nombre total i distribució d'empleats per país, sexe, edat i classificació professional	Material	5.2. Ocupació	GRI 2-7 a), b) i ii iv v GRI 405-1 b)	No aplica
---	----------	---------------	--	-----------

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

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	Material	5.2. Ocupació	GRI 2-7 a) b) i ii iv v GRI 405-1	No aplica
Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional	Material	5.2. Ocupació	GRI 2-7 a) GRI 3-3	No aplica
Remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor	Material	5.3.1. Remuneracions i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor	GRI 405-2 a)	No aplica
Bretxa salarial, la remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	Material	5.3.2. Bretxa salarial per entitat	GRI 3-3 GRI 405-2 a)	No aplica
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	Material	5.3.1. Remuneracions i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor	GRI 405-2 a)	No aplica
Implantació de polítiques de desconexió laboral	Material	5.4. Polítiques de desconexió laboral	GRI 3-3	No aplica

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

Nombre d'empleats amb discapacitat	Material	5.5. Empleats amb discapacitat	GRI 405-1 b) iii	No aplica
Organització del treball				
Organització del temps de treball	Material	5.6. Organització del treball	GRI 3-3	No aplica
Nombre d'hores d'absentisme	Material	5.6.1. Absentisme	GRI 403-9 a)	No aplica
Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar l'exercici corresponsable d'aquests per part de tots dos progenitors	Material	5.6.2. Conciliació	GRI 3-3	No aplica
Salut i seguretat				
Condicions de salut i seguretat en el treball	Material	5.7. Salut i seguretat	GRI 3-3	No aplica
Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals; desagregat per sexe	Material	5.7. Salut i seguretat	GRI 403-9 a), e) 403-10 a) i, ii	No aplica
Relacions socials				
Organització del diàleg social inclosos procediments per a informar i consultar al personal i negociar amb ells	Material	5.8.1. Descripció de l'organització del diàleg social	GRI 3-3 GRI 403-4 b)	No aplica
Percentatge d'empleats coberts per conveni col·lectiu per país	Material	5.8.1. Descripció de l'organització del diàleg social	GRI 2-30 a)	No aplica

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

Balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball	Material	5.8.1. Descripció de l'organització del diàleg social	GRI 3-3	No aplica
--	----------	---	---------	-----------

Formació

Polítiques implementades en el camp de la formació	Material	5.9. Formació	GRI 3-3 GRI 404-2 a)	No aplica
--	----------	---------------	-------------------------	-----------

Quantitat total d'hores de formació per categoria professional	Material	5.9.1. Hores de formació per categoria professional	GRI 404-1 a) ii	No aplica
--	----------	---	-----------------	-----------

Accessibilitat universal

Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	Material	5.10. Accessibilitat	GRI 3-3 GRI 405-01 b) iii	No aplica
---	----------	----------------------	------------------------------	-----------

Igualtat

Mesures adoptades per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes	Material	5.11. Igualtat	GRI 3-3	No aplica
---	----------	----------------	---------	-----------

Plans d'igualtat, mesures adoptades per a promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	Material	5.11. Igualtat	GRI 3-3	No aplica
--	----------	----------------	---------	-----------

Política contra tota mena de discriminació i, si escau, de gestió de la diversitat	Material	5.11. Igualtat	GRI 3-3	No aplica
--	----------	----------------	---------	-----------

Drets Humans

Enfocament de gestió: descripció i resultats de les polítiques relatives a	Material	4. Drets Humans	GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica
--	----------	-----------------	------------------------	-----------

aquestes qüestions així
 com dels principals riscos
 relacionats amb aquestes
 qüestions vinculats a les
 activitats del grup

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	Material	4.1. Línies estratègiques i accions	GRI 2-26 a) ii GRI 3-3	No aplica
Denúncies per casos de vulneració de Drets Humans	Material	4.1. Línies estratègiques i accions	GRI 3-3 GRI 406-1 a)	No aplica
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	Material	4.1. Línies estratègiques i accions	GRI 3-3	No aplica

Lluita contra la corrupció i el suborn

Enfocament de gestió: descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes	Material	3.1. Riscos i polítiques 3.2. Mesures per prevenir la corrupció i suborn	GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica
--	----------	---	------------------------	-----------

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

qüestions vinculats a les activitats del grup

Mesures adoptades per a prevenir la corrupció i el suborn	Material	3.2. Mesures per prevenir la corrupció i suborn	GRI 2-26 a) ii GRI 3-3 GRI 205-3 a)	No aplica
---	----------	---	---	-----------

Mesures per a lluitar contra el blanqueig de capitals	Material	3.3. Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	GRI 3-3	No aplica
---	----------	--	---------	-----------

Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	Material	6.1.2. Accions d'associació i patrocini i aportacions a fundacions i ONG	GRI 3-3	No aplica
---	----------	--	---------	-----------

Informació sobre la societat

Enfocament de gestió: 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	Material	6. Àmbit social	GRI 3-3 GRI 2-23 a) i	No aplica
--	----------	-----------------	--------------------------	-----------

Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible

L'impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local	Material	6. Àmbit social	GRI 3-3	No aplica
--	----------	-----------------	---------	-----------

L'impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i en el territori	Material	6. Àmbit social	GRI 3-3	No aplica
--	----------	-----------------	---------	-----------

Les relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les	Material	6.1.1. Relacions mantingudes amb els	GRI 3-3	No aplica
---	----------	--------------------------------------	---------	-----------

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

modalitats del diàleg amb aquests		actors de comunitats locals i modalitats de diàleg		
Les accions d'associació o patrocini	Material	6.1.2. Accions d'associació i patrocini i aportacions a fundacions i ONG	GRI 2-28	No aplica

Subcontractació i proveïdors

Inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals	Material	4. Drets Humans 4.1. Línies estratègiques i accions 8. Subcontractació i proveïdors	GRI 3-3 GRI 2-6	No aplica
Consideració en les relacions amb proveïdors i contractistes de la seva responsabilitat social i ambiental	Material	4. Drets Humans 4.1. Línies estratègiques i accions 8. Subcontractació i proveïdors	GRI 2-6	No aplica
Sistemes de supervisió i auditories i resultats d'aquestes	Material	8. Subcontractació i proveïdors	GRI 2-6	No aplica

Consumidors

Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors	Material	9.1. Riscos i polítiques	GRI 3-3	No aplica
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes	Material	9.2. Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes	GRI 3-3	No aplica

Informació fiscal

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

Els beneficis obtinguts país per país	Material	10. Informació fiscal	GRI 207-4 b) vi	No aplica
Els impostos sobre beneficis pagats	Material	10. Informació fiscal	GRI 207-4 b) viii	No aplica
Les subvencions públiques rebudes	Material	10. Informació fiscal	GRI 201-4 b)	No aplica

ACTA DE FORMULACIÓ

En compliment del que disposa la normativa mercantil vigent, els administradors de la societat Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A., formulen el dia 23 de maig de 2024 l'Informe de l'Estat d'Informació No Financera del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A. i societats dependents, corresponent a l'exercici acabat el 31 de desembre de 2023, que forma part, encara que es presenta de forma separada, de l'Informe de Gestió consolidat de Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A. corresponent a l'exercici finalitzat el 31 de desembre de 2023 i, per tant, és part integrant del mateix.

Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A.

 Josep Mayoral Antigas President	 Jordi Bachs i Ferrer Vicepresident 1r
 Olga Pané i Mena Vicepresidenta 2a	 Maria Salud González Martín Consellera
 Rafael Lledó Rodríguez Conseller	 Victòria Rovira i Lapiedra Consellera

A Barcelona, 23 de maig del 2024

