

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 2024

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 2024

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

D'acord amb l'article 49 del Codi de Comerç, hem realitzat la verificació, amb un abast de seguretat limitada, de l'Estat d'Informació No Financera Consolidat (en endavant EINF) corresponent a l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2024, de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA, i les seves entitats dependents (en endavant el Grup) que forma part de l'Informe de Gestió consolidat de 2024 adjunt del Grup.

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

Responsabilitat dels Administradors

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

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 del Grup 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 del Grup, 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 2024 en funció de l'anàlisi de materialitat realitzat per el Grup., i descrit a l'apartat "1.1. Anàlisi de materialitat", 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 2024.
- 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 2024.
- Comprovació, mitjançant proves, en base a la selecció d'una mostra, de la informació relativa als continguts inclosos en l' EINF de l' exercici 2024 i la seva adequada compilació a partir de les dades subministrades per les fonts d'informació.
- Obtenció d' una carta de manifestacions dels Administradors i la Direcció.

Conclusió

Basant-nos en els procediments realitzats i en les evidències que hem obtingut, no s'ha posat de manifest cap aspecte que ens faci creure que l'EINF de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA i entitats dependents corresponent a l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2024, no ha 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, 13 de maig de 2025

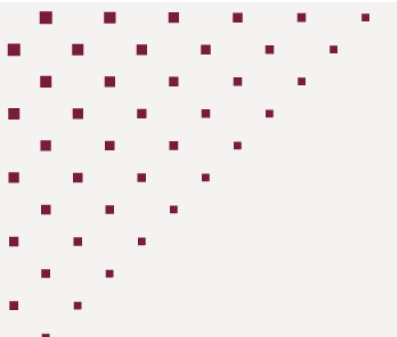
Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

RSM SPAIN AUDITORES,
SLP

2025 Núm. 20/25/13286

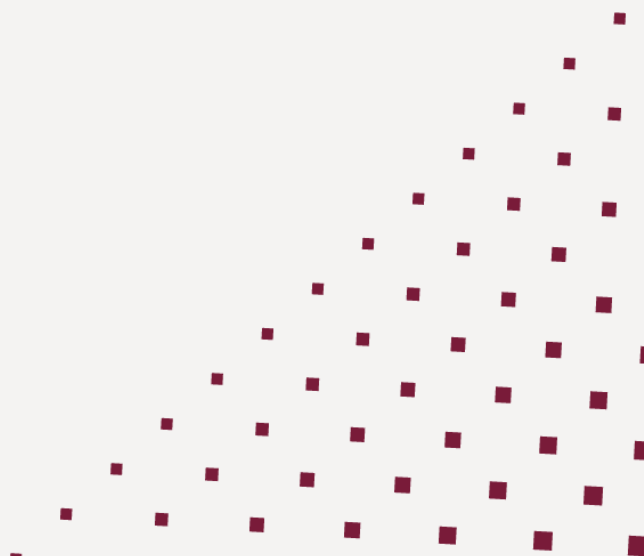
IMPORT COL-LEGAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



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

Exercici 2024



Contingut

1. Bases per a la formulació de l'Estat d'Informació No Financera	4
1.1. Anàlisi de materialitat	5
2. Model de negoci	8
2.1. Estructura	8
2.2. Model de negoci	8
2.2.1. Activitats, marques i serveis	9
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	16
2.4. Estructura organitzativa	19
2.5. Àmbit de bon govern	19
2.5.1. Missió, visió i valors	20
3. Corrupció i suborn	21
3.1. Riscos i polítiques	21
3.2. Mesures per prevenir la corrupció i el suborn	22
3.3. Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	25
4. Drets Humans	26
4.1. Línies estratègiques i accions	27
5. Àmbit Persones	31
5.1. Riscos i polítiques	31
5.2. Ocupació	33
5.3. Remuneracions	47
5.3.1. Remuneracions i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor	47
5.3.2. Bretxa salarial per entitat	52
5.3.3. Remuneració Alta Direcció i Consell d'Administració	55
5.4. Polítiques de desconnexió laboral	55
5.5. Empleats amb discapacitat	57
5.6. Organització del treball	57
5.6.1. Absentisme	60
5.6.2. Conciliació	61
5.7. Salut i seguretat	61

5.7.1. Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals; desagregat per sexe.....	63
5.8. Relacions socials.....	64
5.8.1. Descripció de l'organització del diàleg social.....	64
5.9. Formació.....	66
5.9.1. Hores de formació per categoria professional.....	68
5.10. Accessibilitat.....	68
5.11. Igualtat.....	69
5.12. Protocol de conflictes a la feina	70
6. Àmbit social.....	72
6.1. Riscos i polítiques.....	72
6.1.1. Relacions mantingudes amb els actors de comunitats locals i modalitats de diàleg.....	74
6.1.2. Accions d'associació i patrocini i aportacions a fundacions i ONG.....	74
7. Àmbit Ambiental.....	75
7.1. Riscos i polítiques.....	75
7.2. Gestió ambiental.....	76
7.2.1. Procediments d'avaluació o certificació ambiental.....	77
7.2.2. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals.....	77
7.2.3. Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals.....	77
7.3. Ús de recursos i prevenció de residus.....	78
7.3.1. Consum d'aigua.....	80
7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic.....	81
8. Subcontractació i proveïdors.....	86
8.1. Riscos, polítiques.....	86
9. Clients	89
9.1. Riscos i polítiques.....	89
9.2. Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes.....	90
10. Informació fiscal	93
11. Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre	94

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 2024, com a annex de l'Informe de Gestió Consolidat que es presenta amb els comptes anuals consolidats. Aquest informe es troba públic en la web corporativa <http://www.consorci.org/>. Està sotmès als mateixos criteris d'aprovació, dipòsit i publicació que l'Informe de Gestió Consolidat, del qual forma part i ha estat sotmès a verificació per un prestador independent de serveis de verificació.

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

Aquest és el quart 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 2024 i finalitzat el 31 de desembre de 2024.

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 S.A. (en endavant CSC i entitat dominant)
- Projectes Sanitaris i Socials, S.A.U. (en endavant PROSS)
- CSC VITAE, S.A.U. (en endavant CSC VITAE)
- CSC Serveis Instrumentals, S.A.U. (en endavant CSC SI)
- Imatge Mèdica Intercentres, S.L. (en endavant IMI)

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

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

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

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

1.1. Anàlisi de materialitat

Durant finals de 2023 i principis de 2024, es va treballar en una anàlisi de doble materialitat per al Grup. En una primera fase, revisant la identificació i priorització dels grups d'interès:

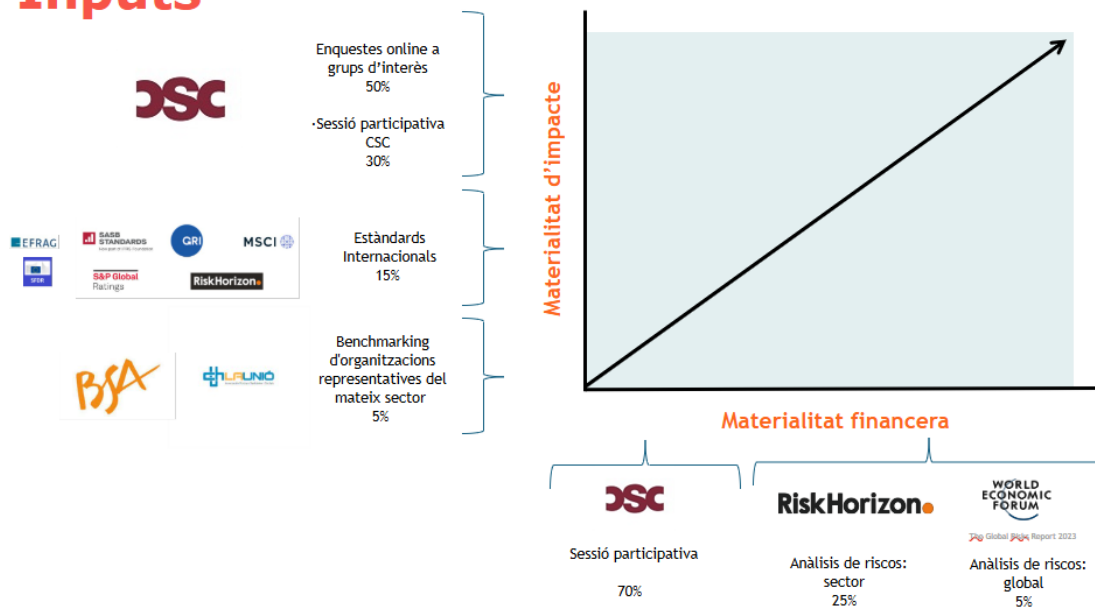


En una segona fase, identificant els possibles temes materials en sostenibilitat segons una anàlisi de tendències en sostenibilitat, organisme i institucions de referència de primer nivell, anàlisi de riscos globals i sectorials i organitzacions representatives del sector, per fer un *benchmark*.



Per a la prioritització dels temes potencialment rellevants en una tercera fase, s'ha tingut en compte tant l'impacte financer com l'impacte social i mediambiental.

Inputs



I, com a resultat, s'ha obtingut la següent matriu de doble materialitat:

Matriu de doble Materialitat

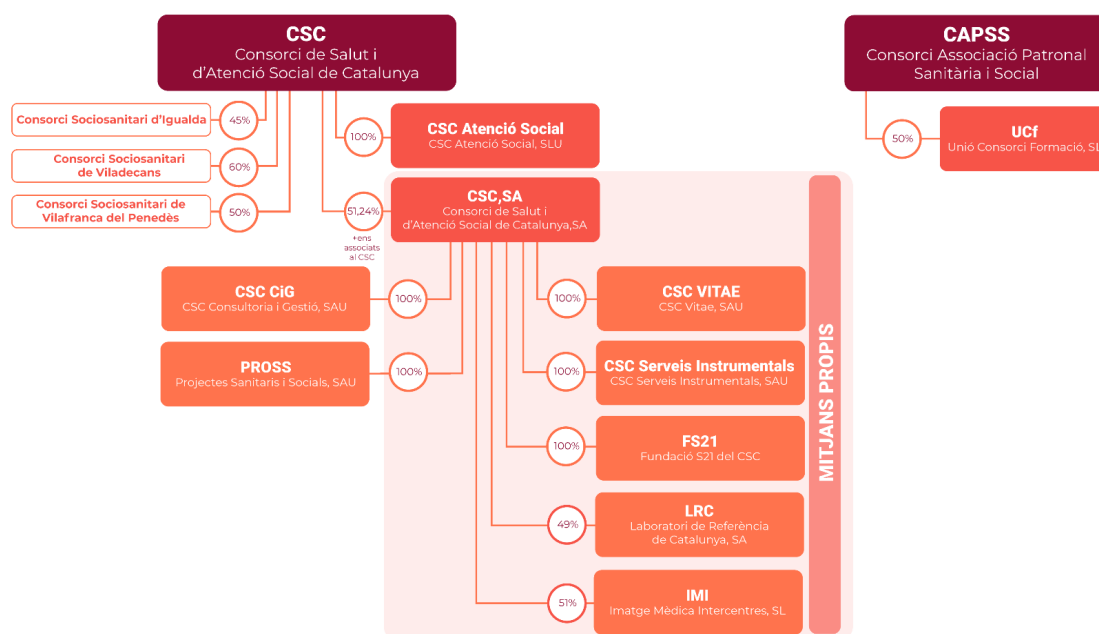


A l'Índex de continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre, es detallen els assumptes materials requerits per la Llei, així com els estàndards Global Reporting Initiative (GRI) seleccionats.

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 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.

El Consorci de Salut i Social de Catalunya desenvolupa la seva activitat mitjançant dues entitats matrius: el Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), que exerceix la funció de defensa

i representació dels associats davant l'Administració i el sector, i el Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya (CSC), des d'on es presten serveis.

Tots els associats al CSC actualment són entitats públiques, mantenint-se associades les entitats privades sense afany de lucre a l'associació empresarial CAPSS, personificació patronal del CSC. En total, a data 31 de desembre de 2024, el Grup comptava amb 123 associats.

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

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.
- Butlletins informatius periòdics.
- 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 i implementació de projectes i serveis de l'àmbit social.
- Acompanyament en el disseny, implementació i gestió de serveis de l'àmbit social.
- Gestió de projectes i serveis de l'àmbit social.
- Assessorament expert i consultoria.
- Investigació, innovació i formació.
- Programa d'acompanyament en l'Atenció Integral Centrada en la Persona.
- Plans i programes municipals de prevenció, detecció i abordatge de la vulnerabilitat social.

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.
- Debats sobre innovació i salut.

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 de farmàcia.
- 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 públic-privats.

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

- Adhesió al Codi de Conducta per al tractament de dades personals en l'àmbit sanitari.
- Adhesió al Codi de Conducta per al tractament de dades personals en l'àmbit social.
- Servei de delegat de Protecció de Dades.
- Servei de suport al delegat de Protecció de Dades.
- Adaptació a la normativa de protecció de dades personals
- Implementació de models de Compliance.
- Servei de Compliance Officer.
- Altres serveis ad hoc: avaluacions d'impacte de protecció de dades, auditoria, anàlisi de riscos, etc.

Gestió de persones

- Recerca de directius i professionals.
- Detecció de potencial i de talent.
- Innovació i tendències en gestió de persones amb Future for Work Institute.
- Servei de compliance en l'àmbit laboral.

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	- 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	- Infrafinançament crònic del sector salut i social. - Dificultat per fer inversions. Risc d'obsolescència de les infraestructures dels centres.
De mercat	- Centralització sense diversitat de proveïdors. - Increment de la necessitat de professionals en el sector salut en els propers anys.
Socials i culturals	Major exigència de la ciutadania, i pitjors indicadors d'accessibilitat als serveis de salut i socials.
Tecnològics	- 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 al sector públic.
Ambientals	Dificultat d'aplicació d'aspectes de millora i eficiència ambiental en les licitacions que impacten als centres associats.
Legals	Procés d'adaptació formal del CSC respecte a 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

Durant el 2024, s'ha treballat en l'elaboració del Pla estratègic 2024-2027, coincidint amb un nou mandat, sota la presidència de Josep Mayoral. La renovació de la presidència el 2023 va comportar una reorientació de l'entitat cap al món local, tot mantenint l'activitat de representació i de prestació de serveis que ha permès a la institució posicionar-se com una entitat referent al sector salut i social.

El nou president ha manifestat la necessitat de recuperar l'essència municipalista del Consorci, incrementant el nombre d'associats al territori, reforçant les aliances amb els ajuntaments i altres institucions d'arrel local, i oferint serveis des de la proximitat, per donar resposta a les necessitats de les persones en el seu entorn més immediat. El nou plantejament estratègic i els objectius que s'hi han definit són, per tant, un reflex d'aquesta reorientació.

D'altra banda, l'equip del CSC ha dut a terme una revisió de l'anterior Pla estratègic 2019-2022. Primer, s'han identificat les fites assolides i s'han assenyalat els objectius no complerts. Sobre aquests objectius, s'ha analitzat quins convé mantenir, perquè continuen sent fites rellevants, i quins cal eliminar o reformular, en funció dels nous reptes que encara el CSC, com a organització, i el sector.

Així, amb el Pla d'acció que es deriva d'aquesta nova reflexió estratègica, el CSC continua posant el seu coneixement i expertesa al servei dels associats per millorar la salut i el benestar de les persones. Però ho fa amb una doble voluntat. La primera, continuar impulsant les transformacions necessàries, en col·laboració amb els altres agents del sector, per construir un sistema sanitari i d'atenció social de qualitat, accessible i sostenible. La segona, actuar també sobre aquells determinants de la salut que queden fora del sistema sanitari, enfortint el lligam amb el món local i oferint serveis des de la proximitat.

Els quatre eixos estratègics del Pla estratègic 2024-2027 són els següents:



Al voltant d'aquests quatre grans eixos, el CSC s'ha fixat els següents objectius:

1 Impacte social

- 1.1. Atenció sanitària i social:** Impulsar nous models d'atenció i desenvolupar eines que millorin la salut i el benestar de les persones, i que permetin avançar en la integració social i sanitària
- 1.2. Professionals:** Impulsar nous models de relacions laborals i de gestió de persones que responguin a les necessitats del sistema sanitari i social, i que millorin les condicions dels professionals
- 1.3. Recerca i innovació:** Fer recerca i estimular la innovació a les organitzacions i al sector per contribuir a una major eficiència, sostenibilitat i accessibilitat del sistema sanitari i social
- 1.4. Sostenibilitat ambiental i social:** Treballar amb els associats i el sector en la sostenibilitat ambiental i social de les organitzacions i el sistema, en línia amb els ODS de l'ONU
- 1.5. Sostenibilitat econòmica:** Fer propostes i desenvolupar eines per millorar l'eficiència i la sostenibilitat econòmica del sistema de salut i social

2 Xarxa associativa i relació amb l'entorn

- 2.1. Associats i món local:** Reforçar la xarxa associativa i augmentar la participació del món local al CSC
- 2.2. Col·laboració i aliances estratègiques:** Millorar la relació amb els grups d'interès i establir-hi col·laboracions per al desenvolupament de projectes i la prestació de serveis
- 2.3. Marca i posicionament:** Renovar la marca (rebranding) i millorar el posicionament d'acord amb la nova estratègia institucional

3 Serveis

- 3.1. Cartera de serveis:** Actualitzar la cartera de serveis existent i desenvolupar-ne una d'específica per al món local
- 3.2. Monitoratge i adaptació:** Detectar oportunitats en la prestació de serveis a partir del monitoratge actiu de les necessitats del sector i les noves tendències
- 3.3. Models de prestació de serveis:** Estudiar l'adequació i viabilitat dels diferents models de prestació de serveis i implementar aquells que es considerin idonis

4 Organització

- 4.1. Configuració i transparència:** Abordar la reconfiguració del grup CSC per simplificar-ne la gestió i afavorir la transparència
- 4.2. Model organitzatiu:** Definir i implementar un nou model organitzatiu que promogui la col·laboració i coordinació entre àrees per garantir un abordatge transversal dels projectes
- 4.3. Gestió de persones:** Definir i implementar un nou model de gestió de persones que afavoreixi la captació de talent extern i la fidelització del talent intern
- 4.4. Processos i digitalització:** Evolucionar cap a una organització àgil i eficient amb el suport de les noves tecnologies
- 4.5. Organització sostenible:** Avançar cap a una organització sostenible ambientalment i socialment, i amb bon govern

Al voltant d'aquests objectius generals, el Pla estratègic 2024-2027 fixa diferents accions, moltes de les quals ja s'han estat treballant durant el 2024.

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 sostenibilitat 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, l'Activació i desenvolupament d'accions de responsabilitat social" ja es va assenyalar com un dels principals objectius recollits al Pla estratègic elaborat per al període 2019-2022. Paral·lelament

al desenvolupament d'aquest Pla, es va elaborar el Pla de Responsabilitat Social (en endavant el Pla d'RS 2019-2022), que 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.

Aquest document 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.

Enguany, el Pla Estratègic 2024-2027 recull com una de les principals línies a treballar “Avançar cap a una organització sostenible ambientalment i socialment, i amb bon govern”, sota el lema “Ser una organització sostenible”. El canvi de nom de l'Àrea de Responsabilitat Social, l'any 2023, per Àrea de Sostenibilitat reflectia una voluntat del CSC de refermar el seu compromís amb la gestió sostenible, amb una mirada més àmplia de la sostenibilitat, que tingués en compte l'impacte de l'organització en tots els nivells i la seva contribució als ODS.

El CSC és membre de l'Aliança Catalunya 2030, precisament pel fort compromís amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i per les accions ja implantades en línia a l'Agenda 2030. De fet, 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.

Durant el 2024, destaquem les següents accions en l'àmbit intern:

- Desenvolupament d'un Pla de Mobilitat Sostenible, que contempla un pla específic per a la seu del CSC, un per a CSC Vitae i un altre per a PROSS.
- La consolidació del grup de treball en sostenibilitat ambiental, amb participació de representants de les diferents àrees o serveis, tant a la seu del CSC com al centre CSC Vitae.

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

- Creació del Green Team, un nou espai de participació del CSC que té per objectiu impulsar la sostenibilitat ambiental al sector salut i social. Aquest grup està format per representants d'entitats associades que són —o volen ser— capdavanteres en aquest àmbit.
- Organització, en col·laboració amb Sanidad#PorElClima, d'un taller sobre el càlcul de la petjada de carboni a les organitzacions de salut. El taller va comptar amb la participació d'una quarantena de professionals d'entitats associades, els quals van poder aprendre a fer servir l'eina ScopeCO2, utilitzada per reportar el càlcul de la petjada de carboni de les organitzacions al Ministeri de Sanitat.

- Publicació del document [L'aigua a l'entorn salut](#), que recull diferents mesures per a la reducció i optimització del consum d'aigua en hospitals i altres dispositius sanitaris.

Política de Responsabilitat Social

En el marc del Pla d'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.

També es pretén fomentar 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, la qual cosa 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** de les capçaleres del grup és el següent:



2.5. Àmbit de bon govern

Tal com s'ha comentat anteriorment, el Pla estratègic vigent, per al període 2024-2027, és una actualització del Pla Estratègic 2019-2022, en el marc del qual es va renovar la missió, visió i valors institucionals, 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.

El Pla Estratègic 2024-2027 dona continuïtat a aquesta vocació de servei, conservant la mateixa missió, visió i valors, i manifestant la voluntat d'Avançar cap a una organització sostenible ambientalment i socialment, i amb 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 retiment 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:

- Descobriments 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 treballem.

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, el centre CSC VITAE disposa, per exemple, 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 que s'adapti als requisits mínims que s'estableixen a la llei. A més, es van realitzar accions de comunicació i

conscienciació en el moment d'aprovació d'aquests documents i amb 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 què les persones denunciants poden comunicar les informacions que considerin rellevants a l'òrgan intern de compliment del CSC i de les entitats vinculades, així com les conductes i esdeveniments susceptibles de ser comunicats a través dels canals habilitats. El canal de denúncies és obert a tots els membres del CSC i de les entitats que hi estan vinculades, i és obligació de tot el personal posar en coneixement de l'organització les conductes contràries a la legislació vigent o a 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 l'adreça 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'ha gestionat correctament i sempre en termini qualsevol de les denúncies que s'hagin pogut rebre.

Altres protocols i canals

Adicionalment, 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 actua, 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 2024, 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'honestetat 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 assegurem 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 de què 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 quals 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	• Codi Ètic. • Política de compres responsables. • Classificació dels proveïdors segons nivell de risc. • Avaluació dels proveïdors amb criteris ASG.
Treball forçós i/o obligatori	• 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	• 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. • <i>Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.</i> • 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. La revisió 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.
- Monitoratge: 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 2024, 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, tant en la jornada anual com a nivell retributiu.
- 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.
- Els procediments per incapacitat temporal derivats de patologia no traumatològica, com és el cas de psiquiatria, han disminuït respecte al 2023, amb un descens del 4% en les jornades perdudes al llarg de 2024 per aquest motiu. No obstant això, no s'ha de perdre l'avaluació que en fem, perquè no hi torni a haver un augment.

Per tal de mitigar els riscos, el Grup ha establert l'eix "Organització" dins del Pla estratègic 2024-2027, amb un objectiu general sobre "Gestió de Persones", en el qual es treballa per millorar el model de gestió de persones.

Aquest àmbit contribueix directament amb els següents ODS:



L'any 2023, es va definir 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 de 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, a l'any 2024 es va realitzar una enquesta a les persones treballadores per tal de conèixer la situació actual de determinats aspectes referents a la gestió de persones. Aquesta enquesta ha de servir de base per 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, així com per establir prioritats en les actuacions que es portin a terme. 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 l'àmbit d'organització, durant l'any 2024 també s'ha treballat en la realització de les descripció dels llocs de treball, per tal de definir 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, entre elles, les que permetin millorar l'actual pla de formació.

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. Durant l'any 2024, s'ha estat 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.

A l'any 2023 es va treballar en la recerca d'un nou sistema d'informació transaccional que pogués 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. Durant l'any 2024, es va licitar i resoldre el concurs per a l'adquisició d'aquest nou *software* de gestió. En els tres darrers trimestres de l'any, es va treballar en la implantació del nou sistema, el qual ha estat posat en marxa al mes de gener de 2025, completant així el principal objectiu d'aquest eix. Aquest sistema s'ha de caracteritzar per la seva robustesa, fiabilitat i predicibilitat del resultat esperat. S'ha de continuar treballant en 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, amb el nou sistema informàtic es treballarà 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 2024, el Grup tenia 640 treballadors/res distribuïts de la següent manera entre les diferents entitats:

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

Entitat	2024	2023	2022
CSC SA	4	3	4
CSC SI	84	87	50
PROSS	40	39	33
CSC VITAE	382	388	345
IMI	137	140	86
TOTAL	647	657	518

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 el col·lectiu de metges i infermers/es.

Durant l'any 2024, a CSC VITAE s'ha resolt la convocatòria de 111 places, que ha permès incrementar el percentatge de professionals amb contracte indefinit, reduint el percentatge de temporalitat en places estructurals.

D'altra banda, a PROSS s'ha realitzat la convocatòria de 10 places durant el darrer trimestre d'any, reduint la temporalitat en places estructurals. Aquestes places s'ocuparan de manera efectiva a data 1 de març de 2025.

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 quals hi ha treballadors. En el cas de les dades mitjanes 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	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	2	2	4
Parcial	0	0	0
Complet	2	2	4
Temporal	0	0	0
Parcial	0	0	0
Complet	0	0	0
TOTAL	2	2	4

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

Distribució per edat	2024			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	0	2	2	4
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	2	2	4
Temporal	0	0	0	0
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	0	0	0
TOTAL	0	2	2	4

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

Distribució per categoria professional	Direcció	Responsable departamentals	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Total general
Indefinit	1	1	2	4
Parcial	0	0	0	0
Complet	1	1	2	4
Temporal	0	0	0	0
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	0	0	0
TOTAL GENERAL	1	1	2	4

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 2024.

CSC SI

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

Distribució per gènere	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	40	24	64
Parcial	10	6	16
Complet	30	18	48
Temporal	13	7	20
Parcial	4	1	5
Complet	9	6	15
TOTAL	53	31	84

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	38,84	22,95	61,79
Parcial	9,85	5,83	15,67
Complet	28,99	17,12	46,11
Temporal	14,93	5,95	20,87
Parcial	6,27	1,02	7,30
Complet	8,66	4,93	13,58
TOTAL	53,77	28,90	82,66

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

Distribució per edat	2024			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	4	33	27	54
Parcial	1	4	11	16
Complet	3	29	16	48
Temporal	1	11	8	20
Parcial	0	0	5	5
Complet	1	11	3	15
TOTAL	5	44	35	84

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

Distribució per edat	2024			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	3,41	31,95	26,43	61,79
Parcial	0,83	3,85	11,00	15,67
Complet	2,58	28,10	15,43	46,11
Temporal	2,63	10,14	8,10	20,87
Parcial	0,80	0,73	5,77	7,30
Complet	1,83	9,41	2,34	13,58
TOTAL	6,04	42,09	34,53	82,66

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

Distribució per categoria professional	Direcció*	Responsable departamentals	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Manteniment	Neteja	Total general
Indefinit	8	7	31	5	13	64
Parcial	0	1	6	0	9	16
Complet	8	6	25	5	4	48
Temporal	0	1	11	3	6	20
Parcial	0	0	2	0	3	5
Complet	0	0	9	3	3	15
TOTAL GENERAL	8	7	42	8	19	84

*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

Distribució per categoria professional	Direcció*	Responsable departamentals	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Manteniment	Neteja	Total general
Indefinit	7,12	7	29,82	5,00	12,85	61,79
Parcial	0	1	5,83	0,00	8,85	15,67
Complet	7,12	6	23,99	5,00	4,00	46,11
Temporal	0	0	11,77	3,00	6,10	20,87
Parcial	0	0	2,62	0,00	4,67	7,3
Complet	0	0	9,15	3,00	1,43	13,58
TOTAL GENERAL	7,12	7	41,59	8,00	18,95	82,66

*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

Distribució acomiadaments	2024							
	Dones				Homes			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Direcció	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0	0	0	0	0	0	0	0
Metges i psicòlegs	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal administratiu /auxiliar administratiu/ personal tècnic	0	0	0	0	0	1	0	1
/professionals universitaris								
Manteniment	0	0	0	0	0	0	0	0
Neteja	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	0	0	0	1	0	2

PROSS

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

Distribució per gènere	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	22	0	22
Parcial	9	0	9
Complet	13	0	13
Temporal	16	2	18
Parcial	8	0	8
Complet	8	2	10
TOTAL	38	2	40

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	22,95	0,00	22,95
Parcial	9,00	0,00	9,00
Complet	13,95	0,00	13,95
Temporal	16,60	2,00	18,60
Parcial	7,60	0,00	7,60
Complet	8,99	2,00	10,99
TOTAL	39,54	2,00	41,55

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

Distribució per edat	2024			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	0	17	5	22
Parcial	0	7	2	9
Complet	0	10	3	13
Temporal	1	16	1	18
Parcial	0	7	1	8
Complet	1	9	0	10
TOTAL	1	33	6	40

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

Distribució per edat	2024			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	0,00	17,00	5,95	22,95
Parcial	0,00	7,00	2,00	9,00
Complet	0,00	10,00	3,95	13,95
Temporal	1,36	16,16	1,08	18,60
Parcial	0,82	6,12	0,67	7,60
Complet	0,54	10,04	0,42	10,99
TOTAL	1,36	33,16	7,03	41,55

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

Distribució per categoria professio al	Direcció	Supervisió o gerència*	Responsables departamentals	Metges i psicòlegs	Personal administratiu /auxiliar Serveis administratiu generals de / personal neteja i tècnic mantenime /professional nt s universitaris		
							Total genera l
Indefinit	1	0	0	8	13	0	22
Parcial	0	0	0	4	5	0	9
Complet	1	0	0	4	8	0	13
Temporal	0	0	0	4	14	0	18
Parcial	0	0	0	2	6	0	8
Complet	0	0	0	2	8	0	10
TOTAL GENERAL	1	0	0	12	27	0	40

*Forma part de l'Alta Direcció.

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

Distribució per categoria professio al	Direcció	Supervisió o gerència*	Responsables departamentals	Metges i psicòlegs	Personal administratiu /auxiliar Serveis administratiu generals de / personal neteja i tècnic mantenime /professiona nt ls universitaris		
							Total genera l
Indefinit	1,00	0,00	0,00	8,00	13,95	0,00	22,95
Parcial	0,00	0,00	0,00	4,00	5,00	0,00	9
Complet	1,00	0,00	0,00	4,00	8,95	0,00	13,95
Temporal	0,00	0,00	0,00	3,99	14,60	0,00	18,6
Parcial	0,00	0,00	0,00	1,67	5,93	0,00	7,6
Complet	0,00	0,00	0,00	2,33	8,67	0,00	10,99

TOTAL GENERAL	1,00	0,00	0,00	12,00	28,55	0,00	41,55
----------------------	-------------	-------------	-------------	--------------	--------------	-------------	--------------

*Forma part de l'Alta Direcció.

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	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	153	51	204
Parcial	61	22	83
Complet	92	29	121
Temporal	137	41	178
Parcial	71	20	91
Complet	66	21	87
TOTAL	290	92	382

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	124,98	39,56	164,53
Parcial	51,28	13,88	65,16
Complet	73,69	25,68	99,37
Temporal	163,92	55,96	219,87
Parcial	86,98	30,97	117,95
Complet	76,93	24,98	101,92
TOTAL	288,89	95,51	384,40

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

Distribució per edat	2024			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	20	131	53	204
Parcial	12	53	18	83
Complet	8	78	35	121
Temporal	48	100	30	178
Parcial	27	48	16	91
Complet	21	52	14	87
TOTAL	68	231	83	382

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

Distribució per edat	2024			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	8,63	110,68	45,22	164,53
Parcial	5,02	43,85	16,29	65,16
Complet	3,61	66,83	28,93	99,37
Temporal	55,38	127,88	36,61	219,87
Parcial	37,10	64,47	16,39	117,95
Complet	18,29	63,41	20,22	101,92
TOTAL	64,02	238,56	81,83	384,40

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

Distribució per categoria professional	Direcció	Supervisió o gerència*	Responsable departamentals	Metges i psicòlegs	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Total general
Indefinit	4	1	6	25	168	204
Parcial	0	0	0	12	71	83
Complet	4	1	6	13	97	121
Temporal	1	0	0	36	141	178
Parcial	0	0	0	13	78	91
Complet	1	0	0	23	63	87
TOTAL GENERAL	5	1	6	61	309	382

*Forma part de l'Alta Direcció.

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

Distribució per categoria professional	Direcció	Supervisió o gerència*	Responsable departamentals	Metges i psicòlegs	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Total general
Indefinit	3,66	1,00	3,33	18,42	138,11	164,53
Parcial	0,00	0,00	0,00	8,25	56,91	65,16
Complet	3,66	1,00	3,33	10,17	81,20	99,37
Temporal	1,34	0,00	2,00	42,33	174,2	219,87
Parcial	0,39	0,00	0,00	17,73	99,83	117,95
Complet	0,95	0,00	2,00	24,60	74,37	101,92
TOTAL GENERAL	5,00	1,00	5,34	60,75	312,31	384,40

*Forma part de l'Alta Direcció.

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

Distribució acomiadaments	2024							
	Dones				Homes			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Direcció	0	0	1	1	0	0	0	0
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0	0	0	0	0	0	0	0
Metges i psicòlegs	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal administratiu /auxiliar administratiu/ personal tècnic	0	1	0	1	0	0	0	0
/professionals universitaris								
Total	0	1	1	2	0	0	0	0

IMI

Al 2024, s'han tingut en compte al personal en pràctiques en situació de formació professional dual (becaris) dins de les taules d'ocupació.

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

Distribució per gènere	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	81	38	119
Parcial	26	7	33
Complet	55	31	86
Temporal	35	29	64
Parcial	9	3	12
Complet	26	26	52
TOTAL	90	47	137

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2024		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	50,74	27,75	78,49
Parcial	11,71	2,82	14,53
Complet	39,03	24,93	63,96
Temporal	23,38	14,65	38,02
Parcial	5,17	1,52	6,69
Complet	18,21	13,12	31,33
TOTAL	74,12	42,39	116,51

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

Distribució per edat	2024			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	35	61	23	119
Parcial	9	16	8	33
Complet	26	45	15	86
Temporal	18	35	11	64
Parcial	3	8	1	12
Complet	15	27	10	52
TOTAL	39	72	26	137

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

Distribució per edat	2024			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	20,52	42,41	15,55	78,49
Parcial	4,42	6,06	4,05	14,53
Complet	16,10	36,36	11,50	63,96
Temporal	10,12	20,44	7,47	38,02
Parcial	2,24	2,79	1,66	6,69
Complet	7,88	17,65	5,81	31,33
TOTAL	30,64	62,85	23,02	116,51

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

Distribució per categoria professional	2024							
	Administratiu	Aux. Administratiu	DUI	Tècnic Radiodiagnòstic	Llicenciat	Metge	FP Dual	Total
Indefinit	4	14	3	57	1	38	0	119
Parcial	0	4	1	12	1	13	0	33
Complet	4	10	2	45	0	25	0	86
Temporal	2	9	2	23	0	28	2	64
Parcial	0	1	0	4	0	7	0	12
Complet	2	8	2	19	0	21	2	52
TOTAL	5	17	4	63	1	45	2	137

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

Distribució per categoria professional	2024							
	Administratiu	Aux. Administratiu	DUI	Tècnic Radiodiagnòstic	Llicenciat	Metge	FP Dual	Total
Indefinit	3,58	10,02	2,25	37,81	0,84	23,29	0,70	78,49
Parcial	0,23	3,86	0,21	5,02	0,84	3,68	0,70	14,53
Complet	3,36	6,16	2,04	32,79	0,00	19,62	0,00	63,96
Temporal	1,53	5,55	1,00	17,85	0,00	11,61	0,48	38,02
Parcial	0,14	1,78	0,04	2,46	0,00	1,79	0,48	6,69
Complet	1,38	3,77	0,96	15,39	0,00	9,83	0,00	31,33
TOTAL	5,11	15,57	3,25	55,66	0,84	34,91	1,18	116,51

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

Al 2024 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 quals 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 mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	77.019,04 €	74.571,71 €	60.596,47 €
Dones	34.215,48 €	N/A*	27.510,78 €

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

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)
<30	N/A*	N/A*
30-50	37.567,17	N/A**
>50	71.991,50 €	70.425,28 €

*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	2024 (€)	2023 (€)
Direcció	N/A*	N/A*
Responsables departamentals	N/A*	N/A*
Personal administratiu / auxiliar administratiu / personal tècnic/professionals universitaris	31.142,99 €	34.381,26 €

*No es reporta el salari donat que hi ha només una persona.

CSC SI

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	44.061,63 €	37.130,81 €	47.113,56 €
Dones	25.130,66 €	25.141,14 €	35.005,22 €

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
<30	22.725,22 €	27.773,89 €	24.087,86 €
30-50	31.250,04 €	28.356,47 €	38359,48
>50	31.744,65 €	29.900,51 €	52.916,57 €

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Direcció	70.043,27 €	95.293,96 €	88.683,87 €
Responsables departamentals	55.315,06 €	56.174,05 €	55.272,30 €
Metges i psicòlegs	N/A*	N/A*	55.591,06 €
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	31.444,02 €	33.932,95 €	30.789,34 €
Manteniment	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	27.814,89 €	N/A
Neteja	19.092,52 €	17.590,78 €	N/A

*No es disposa de personal en la categoria professional "Metges i psicòlegs."

PROSS

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	29.943,40 €	31.233,05 €	25.283,22 €
Dones	38.541,19 €	43.925,23 €	44.740,81 €

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
<30	26.620,30 €	26.785,43 €	24.215,07 €
30-50	40.181,84 €	45.911,98 €	47.280,04 €
>50	43.597,35 €	51.951,57 €	40.225,54 €

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Direcció	Només hi ha una persona	Només hi ha una persona	N/A
Metges i psicòlegs	66.536,83 €	70.821,91 €	85.156,90 €
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	29.300,00 €	32.071,35 €	29.227,84 €

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

CSC VITAE

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	38.772,63 €	39.444,50 €	36.648,91 €
Dones	30.031,01 €	32.033,68 €	28.588,38 €

Remuneració mitjana	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
<30	26.246,71 €	29.873,21 €	25.886,09 €
30-50	34.572,24 €	36.004,60 €	33.044,60 €
>50	32.381,47 €	35.322,40 €	30.372,30 €

Remuneració mitjana		2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Direcció		65.096,20 €	67.428,62 €	58.535,43 €
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	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Responsables departamentals		33.569,58 €	51.383,11 €	47.587,45 €
Metges i psicòlegs		49.779,48 €	56.489,24 €	52.970,53 €
Personal	administratiu/auxiliar			
administratiu/personal	tècnic/professionals	28.329,02 €	29.660,04 €	26.086,64 €
universitaris				

A CSC VITAE i a PROSS, 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, s'inclou, com s'ha fet anys anteriors, el personal amb formació professional dual.

Remuneració mitjana	2024	2023	2022
Homes	50.995,88 €	47.397,52 €	44.179,33 €
Dones	39.365,67 €	33.868,37 €	31.554,22 €
Total remuneració mitjana	43.445,37 €	38.782,26 €	35.882,83 €

Remuneració mitjana	2024	2023	2022
<30	28.119,83 €	26.692,00 €	24.102,47 €
30-50	51.987,60 €	46.508,76 €	43.189,18 €
>50	50.829,57 €	45.542,27 €	42.473,41 €
Total remuneració mitjana	43.445,37 €	38.782,26 €	35.882,83 €

Remuneració mitjana	2024	2023	2022
ADMINISTRATIU	34.269,38 €	31.496,31 €	33.613,16 €
AUX. ADMIN	24.482,52 €	23.494,16 €	23.421,86 €
DUI	50.700,33 €	40.490,79 €	41.618,97 €
FP DUAL	9.101,32 €	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	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	No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors
METGE	73.064,90 €	67.552,29 €	63.862,12 €
TÈCNIC DE RADIODIAGNOSTIC	32.890,80 €	29.405,21 €	27.901,12 €
Total remuneració mitjana	43.445,37 €	38.782,26 €	35.882,83

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 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Direcció	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes
Responsables departamentals	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Personal administratiu /auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	13,22%	21,52%	-9,04%

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

CSC SI

Categoria professional	Bretxa salarial 2024	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	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Direcció	21,86%	8,63%	9,19%
Responsables departamentals	22,16%	-1,24%	0,12%
Personal administratiu/auxiliar administratiu /personal tècnic /professionals universitaris	10,83%	18,96%	12,38%
Manteniment	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	N/A
Neteja	17,35%	-4,82%	N/A

Dins del grup professional de direcció amb una bretxa salarial de 21,86% i el grup professional de responsables departamentals, considerem que és un grup heterogeni. Aquesta separació es justifica pel fet que

PROSS

Categoria professional	Bretxa salarial 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Direcció	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Metges i psicòlegs	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	2,27%	-2,86%	A excepció d'un treballador, tots els empleats d'aquesta categoria són dones

En el cas del PROSS, hi ha una separació més petita pel fet de que mostra una representativitat més equilibrada entre les funcions d'homes i dones.

CSC VITAE

Categoria professional	Bretxa salarial 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Direcció	-20,02%	-17,78%	-28,42%
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	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Responsables departament	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	1,59%	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Metges i psicòlegs	6,32%	3,96%	5,37%
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	9,56%	4,05%	8,63%

La separació salarial del grup professional de Direcció es deu a una major representació de dones en comparació amb homes.

Els salaris de tot el personal són segons conveni a excepció de l'Alta direcció de l'empresa. En el cas dels metges, el seu salari és segons conveni col·lectiu, va determinada pel conveni col·lectiu en funció de l'experiència, l'especialització i el nombre de guàrdies treballades.

IMI

Categoria professional	Bretxa salarial 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
ADMINISTRATIU	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	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	-6,32%	-6,90%	9,69%
DUI	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors	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	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	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones
METGE	11,07 %	7,54%	4,83%
TÈCNIC DE RADIODIAGNOSTIC	-8,55 %	-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.

La remuneració de l'alta direcció no es reporta atès que està formada per dues 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 Desconexió 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, es van dur a terme 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, el servei mancomanat amb l'Hospital del Mar, la realització de l'estudi COPSQ - ISTAS21, considerant els grups de treball que conformen l'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 va arribar al seu correu un enllaç i una contrasenya única per accedir al qüestionari.

Paral·lelament, des del servei de comunicació es van 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 mateixos membres del servei de Salut Laboral van fer difusió oral de l'activitat.

Una vegada analitzats 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 a 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 tenen de la institució.

Al llarg del 2024, s'han realitzat diverses reunions amb Salut Laboral de l'hospital per analitzar les diferents casuístiques derivades de l'estudi COPSOQ-ISTAS21. Algunes propostes que s'han plantejat han estat estudiar la possibilitat d'ampliació de la plantilla o estudiar la possibilitat de millorar la gestió d'agendes o citació dels pacients per afavorir la realització de descansos periòdics. Al llarg de 2025 es treballaran les diferents propostes amb Salut Laboral i caps de secció de l'àrea de imatge pel diagnòstic i medicina nuclear.

5.5. Empleats amb discapacitat

Entitats	Nombre d'empleats amb discapacitat 2024	Nombre d'empleats amb discapacitat 2023	Nombre d'empleats amb discapacitat 2022
CSC SA	0	0	0
CSC SI	3	2	1
PROSS	0	0	0
CSC VITAE	11	10	7
IMI	3	3	2
TOTAL	17	15	10

El CSC ha pogut complir amb 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 per 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 a 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 seus membres i, per tant, es té molta flexibilitat en la jornada laboral per a poder compaginar tot el que se'n deriva 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 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/sa 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. En l'actualitat, el centre 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 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 l'anyal, 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

IMI es compromet a continuar treballant per oferir un servei d'excel·lència màxima, sempre tenint en compte les necessitats i situacions individuals dels pacients i de les persones treballadores del servei. Així, es farà una revisió acurada de les agendes de pacients i altres aspectes relacionats, amb l'objectiu de garantir una atenció personalitzada i de qualitat. Algunes propostes que ja s'estan implantant són, entre d'altres:

- L'any 2023 es van afegir 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 des del 2024 s'està treballant amb el nou gestor de torns de Bold, incorporant el personal propi en nòmina de radiologia i el personal contractat per l'hospital del mateix servei. Estem implicant comandaments intermedis, caps de secció i caps de servei perquè aquest desplegament es consolidi de manera efectiva al llarg el 2025.
- Durant el 2024, en el marc de la comissió d'igualtat, es va negociar el protocol lgtbiq+ de l'IMI, posteriorment dipositat i enregistrat en el registre de convenis i pactes empresarials, REGCON.

- Com a novetat, IMI ha adaptat el protocol de violència externa de l'hospital, del pacient cap al professional de radiologia, per tal de posar el focus en conflictes i situacions que puguin derivar en riscos psicosocials als nostres professionals. Al llarg del 2025 es consolidarà la Comissió de violència externa de l'IMI.

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-ne l'impacte.

HORES D'ABSENTISME	CSC SA	CSC SI	PROSS	CSC VITAE
Malaltia (hores)	0	9.299	10.749	60.697
Accident (hores)	0	293	43	2.101
TOTAL	0	9.592	10.792	62.798

*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, vaga i permís no retribuït o permís parental.

HORES D'ABSENTISME	2024
Accident de treball	147
Malaltia comuna	16.897
Naixement i cura de menor	1.010
Permís no retribuït (permís parental)	156
TOTAL	18.210

*Les hores d'absentisme han estat calculades aplicant la jornada mitja diària per conveni (1.730 hores anuals al 2024/ 365 dies naturals) multiplicat per dies naturals d'absència.

Al 2024 ningú s'ha acollit a cap vaga. Com a novetat d'enguany, i amb l'aprovació per part de l'Estat, dues persones es van acollir al permís parental de fins a 8 setmanes per cura de menor fins a 8 anys d'edat. Donat el caràcter actual de permís no retribuït, ambdós permisos han quedat exclosos de retribució, però si gaudits al llarg del 2024, com es fa constar en la fila corresponent.

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 va aprovar i registrar al REGCON el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (2022-2025) durant l'any 2022. Aquesta aprovació va comportar la creació de la Comissió d'Igualtat, encarregada de supervisar l'efectivitat de les mesures establertes en el Pla. A més, la Comissió té com a funció analitzar i promoure la conciliació efectiva entre l'àmbit laboral, familiar i personal, fomentant la corresponsabilitat entre els progenitors en la cura dels fills i filles, sempre que sigui possible. Al llarg de 2024, es van implementar diverses iniciatives, com ara el protocol LGTBIQ+ i l'aprovació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, aquest últim separat del protocol d'assetjament per *mobbing*.

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 els 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.

En 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 seguretat i salut laboral, essent responsables de vetllar pel benestar dels empleats en l'entorn de treball. Són designats per i entre els representants del personal, amb l'objectiu de garantir que es compleixin les normatives en matèria de seguretat i salut. Aquests delegats tenen un paper fonamental en la identificació i avaluació dels riscos laborals, així com en la proposta d'accions preventives.

En el cas de l'IMI, la vigilància de la salut i la seguretat en el treball es realitza de manera mancomunada amb l'Hospital del Mar de Barcelona, establint una col·laboració que assegura una gestió integral i efectiva d'aquestes qüestions.

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

Índexs d'accidentabilitat CSC SI	2024	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	0	23,09
Índex de gravetat	0	0,05
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	0	2
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0

Índexs d'accidentabilitat PROSS	2024	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	17,87	0
Índex de gravetat	0,01	0
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	1	0
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0

Índexs d'accidentabilitat CSC VITAE	2024	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	4,66	14,27
Índex de gravetat	0,01	0,02
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	2	2
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0

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, durant el 2024 no va registrar cap accident laboral.

Índexs d'accidentabilitat IMI	2024	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	8,37	0,00
Índex de gravetat	0,03	0,00
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	2,00	2,00
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

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 i CSC SI no hi ha representació legal dels treballadors. En aquests casos, l'empresa convoca (CSC SA i CSC SI) tots els treballadors a una assemblea general amb caràcter periòdic on el president i el director general exposen dades relatives a la marxa de la companyia, grau de consecució dels objectius corporatius fixats al pla estratègic, estat dels projectes iniciats i previstos, etc. En aquestes sessions, 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. Així mateix, amb una freqüència trimestral o superior, la direcció general organitza les sessions online T21 al Dia, en què fa un repàs de les fies i projectes més rellevants de l'organització i on tots els treballadors poden participar i expressar els seus dubtes.

A l'any 2024 a PROSS es va promoure un procés electoral fruit del qual s'han triat tres delegades de personal. Es fan reunions trimestrals entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

La mateixa direcció del centre de treball també recull, en reunions mensuals, les inquietuds i demandes dels treballadors per a poder-les escalar directament a la direcció 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...).

Addicionalment, s'estableixen reunions d'equip per a cadascun dels dispositius assistencials (CUAP – ABS – HAI) per tractar en grup totes aquelles situacions que repercuteixen en l'àmbit assistencial 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.

En referència particular a l'àmbit de la salut i seguretat a la feina, els convenis col·lectius d'aplicació regulen determinats aspectes.

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.

El conveni d'aplicació a IMI és el d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques, codi 79000815011994. Durant el 2024, s'ha fet com a mínim una reunió per trimestre amb la part social. En l'actualitat, també existeix el Comitè de Seguretat i Salut, l'òrgan creat dins de l'IMI amb la finalitat de vetllar per la seguretat, salut i benestar dels treballadors.

IMI convoca anualment tots els treballadors a una assemblea general on gerència i direcció de persones 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 aquesta sessió, 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.

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 2024, per a totes les entitats menys per a 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 d'exclusiva per a la direcció del centre.

L'enquesta enviada als professionals i a la direcció del centre proporciona informació per categories professionals, d'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 àrees 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, 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 a l'elaboració del pla de formació de l'empresa.

Pel que fa al CSC SI, CSC VITAE i PROSS, a més de la informació detallada anteriorment, disposen d'un procediment 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 a CSC VITAE, que és l'entitat amb més treballadors, el pla anual es presenta i negocia a la Comissió de formació del centre, 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, continua avançant en l'elaboració del pla de formació. Fins ara, s'ha constituït la comissió de formació, la qual té com a funció principal gestionar, coordinar i promoure les activitats formatives destinades als treballadors. Aquesta comissió és essencial per planificar i garantir que els empleats del departament de radiologia disposin de la formació adequada per millorar les seves competències, complir amb la normativa vigent i afavorir el seu desenvolupament professional continu.

5.9.1. Hores de formació per categoria professional

2024					
Hores de formació per categoria professional	CSC SA	CSC SI	PROSS	CSC VITAE	TOTAL
Direcció	0	111	45	105	261
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0	49	0	107	156
Metges i psicòlegs	0	0	282	1.147	1.429
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	40	1.205	597	8.922	10.764
Total	40	1.365	924	10.281	12.610

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

Hores de formació per categoria professional IMI	2024
Metge	3.135
Tècnic radiodiagnòstic i DUI	426
Personal d'administració	24
Total	3.585

*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.

Durant el 2024, s'ha estat treballant en el nou web corporatiu del CSC, que està previst que es publiqui durant el 2025 i per al qual s'han tingut en compte criteris d'accessibilitat. De fet, en el plec de prescripcions tècniques que es va elaborar per a licitació del servei de renovació de la pàgina, s'especifica que el nou *website* ha de complir amb la norma d'accessibilitat UNE-EN 301 549 i tots els principis de les WCAG 2.1.

Cal destacar, en aquest àmbit, que el 22 de juny de 2023 el CSC va organitzar la tercera jornada del cicle "Comunicació i Responsabilitat social", que va tenir com a eix central del debat l'accessibilitat a les TIC, sota el títol "[Accessibilitat: un pas més cap a la inclusió](#)". La sessió va comptar amb Irema Ferrez, periodista responsable de tramitació entenedora de la Direcció General d'Administració Digital de la Generalitat de Catalunya, i Meritxell Aymerich, periodista i experta en comunicació accessible, a més de consultora d'accessibilitat a TOTHOMweb. L'objectiu d'aquesta sessió era facilitar a

professionals del CSC i les entitats associades recursos per millorar l'accessibilitat de les seves eines i materials de comunicació digital, així com aprofundir en la normativa que afecta els serveis públics.

Amb relació a la universalitat d'integració de persones amb diversitat funcional, totes les entitats indiquen, en les convocatòries d'ofertes de feina que es publiquen, 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 el cas de l'IMI, el compromís és complir amb totes les disposicions i normatives en matèria d'accessibilitat a les instal·lacions. Les convocatòries de feina estan dissenyades per garantir la igualtat d'oportunitats per a tots els candidats, tenint en compte la diversitat i la inclusió. En primer lloc, es subratlla la importància de la igualtat de gènere en el procés de selecció, en línia amb la Constitució Espanyola i la Llei Orgànica 3/2007. Això vol dir que es vetlla perquè tant homes com dones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació.

A més, hi ha un aspecte important pel que fa a la inclusió de persones amb discapacitat, amb una reserva del 20% de les places per a persones que compleixin els requisits establerts per la legislació corresponent (la Llei 51/2003 i el Reial decret legislatiu 1/2013). Aquesta mesura afavoreix la igualtat d'oportunitats i permet que persones amb discapacitat accedeixin a l'ocupació, sempre que compleixin els requisits del procés selectiu i acreditin la seva discapacitat, així com la seva capacitat per desenvolupar les tasques que es requereixen. És una manera de garantir que el procés sigui inclusiu i respectuós amb els drets fonamentals de totes les persones.

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.

El CSC aposta per la humanització d'horaris, a les diferents entitats de grup. Com a entitat, estem adherits 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.

A l'IMI està constituïda una comissió d'igualtat, que ha estat fonamental en la creació i implementació del Pla d'igualtat. Aquesta comissió treballa activament per garantir que tots els processos i polítiques de l'organització reflecteixin els principis d'igualtat, justícia i equitat.

L'agent d'igualtat, amb una formació superior i especialitzada en la matèria, lidera aquest procés de transformació cap a una societat més inclusiva i igualitària. El seu compromís i expertesa són claus per fomentar un canvi real, garantint l'accés a oportunitats de manera equitativa per a tothom, independentment del seu gènere, orientació sexual o condició.

Actualment, IMI compta amb el Pla d'Igualtat vigent fins al 31 de desembre de 2025, que estableix les línies d'acció i les mesures concretes per promoure la igualtat en tots els àmbits de l'organització. A més, tenim protocols específics per garantir la protecció i el benestar de totes les persones en el nostre entorn laboral: un protocol contra l'assetjament per raó de sexe o sexual, un protocol LGTBIQ+ per garantir la igualtat i la no discriminació de les persones en aquesta comunitat, i un protocol contra l'assetjament laboral (*mobbing*), per prevenir i abordar qualsevol conducta d'assetjament en el lloc de treball.

Des del CSC SA, es continua treballant en la confecció dels diferents plans d'igualtat de les entitats del Grup, prioritzant aquelles amb una plantilla de més de 50 treballadors. En aquest sentit, a l'any 2024 s'ha negociat i signat el pla d'igualtat de CSC Vitae.

Per tal de poder avançar en la definició, revisió i execució dels plans d'igualtat, a l'any 2024 s'ha incorporat una professional a l'àrea de persones, amb experiència i formació per poder realitzar aquesta funció.

Tot i això, la voluntat és que totes les entitats, amb independència del nombre de treballadors, comptin amb el seu pla d'igualtat.

Respecte als protocols contra assetjament, disposem d'un protocol específic que per a 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 els seus familiars.

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/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 el seu abast respecte a les accions a implantar en els centres de treball
- Fer el seguiment de les mesures i accions que es vagin implementant
- 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 2024 el nombre d'incidents hostils esdevinguts segons dispositiu, van ser:

- CAP (Centre Atenció Primària): 23
- CUAP (Centre d'Urgències d'Atenció Primària): 25
- HAI (Hospital d'Atenció Intermèdia): 16
- RHB (Servei de Rehabilitació): 0

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.

A partir de l'anàlisi de doble materialitat realitzat a finals de 2023 i principis de 2024 s'obtenen com a temes materials:

- Condicions laborals, atracció i retenció del talent (ESRS S1)
- Formació i desenvolupament de capacitats (ESRS S1)
- Salut i seguretat de treballadors (ESRS S1)
- Atenció sanitària i social de qualitat (ESRS S4)

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 grup 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.

A 31 de desembre de 2024, el grup CSC comptava amb 123 associats.



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



Durant 2024, les accions que s'han dut a terme en aquest àmbit han estat les següents:

- Foment del voluntariat: Reunions del grup de treball de coordinadores de voluntariat en salut de les entitats associades al CSC.
- Conveni de col·laboració amb la Federació de Voluntariat Social de Catalunya i, en concret, la col·laboració en el Premi Lluís Martí, dedicat enguany al voluntariat relacionat amb el nou concepte de Salut Global – One Health i Salut Planetària.
- Col·laboració amb Aura Fundació en la celebració de la Diada de Sant Jordi.
- Difusió i participació en l'olimpiada solidària Barcelona Salut Games.

- [Treball en el marc de la iniciativa de Barcelona+B](#) per crear entorns de treball i processos de selecció inclusius a la ciutat de Barcelona.
- Donar visibilitat a Salut Sense Sostre, organització que té cura de la salut de persones sense llar.
- Dona visibilitat i suport a Creu Roja en la seva tasca per ajudar les víctimes de la Dana.

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 de 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 2024 han estat les següents:

- CSC SI: Va fer una donació de 390 € a la Fundació Aura.
- CSC VITAE: Va fer una donació de 318,02 € a la Marató TV3.

En el cas de l'IMI, durant 2024, es va continuar pagant la quota d'associació al CSC, per un import total de 6.078,19 €.

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:

- Canvi climàtic; amb temperatures més elevades i que requereixen d'un increment de refrigeració
- 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 d'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:



Aquest 2024 s'ha continuat implementant l'estratègia de sostenibilitat ambiental a través d'un full de ruta de sostenibilitat ambiental per cadascun dels centres.

A partir de l'anàlisi de doble materialitat, enguany s'ha identificat com a temes més rellevants en l'àmbit de la sostenibilitat ambiental:

- Energia (ESRS E1)
- Adaptació i mitigació del canvi climàtic (ESRS E1)

7.2. Gestió ambiental

El Codi Ètic del CSC, el document de referència que inclou 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 2024 s'ha seguit el full de ruta elaborat el 2023 per a cada centre, a partir d'una anàlisi de l'estat de situació inicial que es va portar a terme el mateix any.

A través del 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), s'ha fet el seguiment del Full de Ruta de Sostenibilitat Ambiental del CSC.

Seguint el Full de Ruta, aquest 2024 s'ha elaborat un Pla de Mobilitat Sostenible, anomenat formalment Pla de Desplaçament d'Empresa (PDE), seguint l'esquema fixat per l'Autoritat del Transport Metropolità (ATM). Per això, s'ha portat a terme una diagnosi de l'estat de situació dels diferents centres en relació a la mobilitat, tant dels professionals com dels pacients i/o visitants. A partir de les dades recollides, s'ha elaborat un Full de Ruta específic per cadascun dels centres.

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.

Conjuntament amb l'Àrea d'Innovació, s'han portat a terme 3 *e-pitchings* dedicats a la sostenibilitat ambiental: amb relació a l'estalvi d'aigua; l'economia circular, posant el focus en la minimització de residus i la reducció del material d'un sol us, i finalment sobre mobilitat sostenible.

Aquest 2024 també s'ha creat el Green Team, un grup format per 12 membres associats capdavaners en la gestió ambiental, que actuaran com a grup motor per impulsar la sostenibilitat ambiental al sector.

Per donar resposta a un dels principals riscos ambientals viscuts aquest 2024, hem publicat el document [L'aigua a l'entorn salut](#), que recull diferents mesures per a la reducció i optimització del consum d'aigua ens hospitals i altres dispositius sanitaris. El document s'ha elaborat des de l'Àrea

Associativa i l'Àrea de Sostenibilitat del Consorci amb la col·laboració d'un grup d'experts, format per professionals de diverses entitats associades.

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, aquest 2024 hem esdevingut Membres Executius de Health Care Without Harm Europe (HCWH), òrgan executor de la xarxa a Europa; que suposa que som membre amb vot a les Assemblees Generals amb una implicació directe en el funcionament de l'organització. D'altra banda, formem part de diferents grups de treball específics i podem 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, es disposa d'un Full de Ruta en sostenibilitat Ambiental específic per a CSC SA, CSC SI, CSC VITAE i PROSS per aconseguir minimitzar l'impacte ambiental.

S'ha establert un Sistema d'indicadors per fer el seguiment i control dels consums d'energia, aigua, materials, així com de la generació de residus. Aquestes dades s'analitzen tant en valor absolut, com també en valor relatiu a l'activitat.

7.2.2. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals

Des de 2023, es disposa de 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.

7.2.3. Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals

Durant 2024, 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. 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 CSC SA, el CSC SI, CSC VITAE i PROSS, són:

Ús de recursos	2024
Fàrmacs	30,82%
Material sanitari	56,01%
Vestuari i rober	1,26%
Material de reparació i conservació	7,09%
Material d'oficina	3,61%
Altres materials de consum i reparació	1,23%

Des del CSC, estem compromesos a 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 2024 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*	2024 (t)	Peril·losos/ No Peril·losos	Tractament
150102	Plàstic	8,01	NP	Valorització
160604	Piles	0,021	NP	Dipòsit controlat
180103	Residus biològics	3,75	P	Esterilització i dipòsit controlat
180104 / 200301	Residus sanitaris i assimilables a domèstics	94,80	NP	Dipòsit controlat
180108	Medicaments citotòxics i citostàtics	0,02	P	Incineració
180109	Medicaments diferents dels especificats en el codi 180108	0,014	NP	Dipòsit controlat
200101	Paper i cartró	10,16	NP	Valorització
200102	Vidre	0,166	NP	Valorització
200108	Orgànica	11,34	NP	Compostatge
200136	RAEE	0,5	NP	Valorització i Disposició (R12, R13, D09, D15)
200304	Llots	2,80	NP	Compostatge
200307	Voluminosos	9,54	NP	Dipòsit controlat
Total (t)		141,13		
% 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 tant a l'activitat d'oficines com a l'assistencial és força estable i poc intensiu. Tot i això, en el context actual de sequera és un aspecte molt significatiu i, per tant, en el qual posem el focus.

	Unitats	Quantitat consumida			D (2024- 2023)
		2022	2023	2024	
Consum d'aigua	m3	12.143	13.120	14.468	10,30%
CSC SA / CSC SI	m3	416	426	483	13,40%
CSC VITAE	m3	11.466	12.399	13.664	10,20%
PROSS	m3	261	295	321	8,80%
Volum / superfície	m3/m2	0,61	0,66	0,72	10,30%
Consum d'aigua/treballador a CSC SA / CSC SI	m3/persona	7,70	4,73	5,49	16,00%
Consum d'aigua/activitat assistencial					
CSC VITAE	m3/activitat	0,047	0,050	0,05	1,30%
PROSS	m3/activitat	0,0040	0,0042	0,0042	2,15%
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 des del 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. Aquest any el consum d'aigua s'ha incrementat un 10% en valor absolut, i un 16% en consum per treballador.

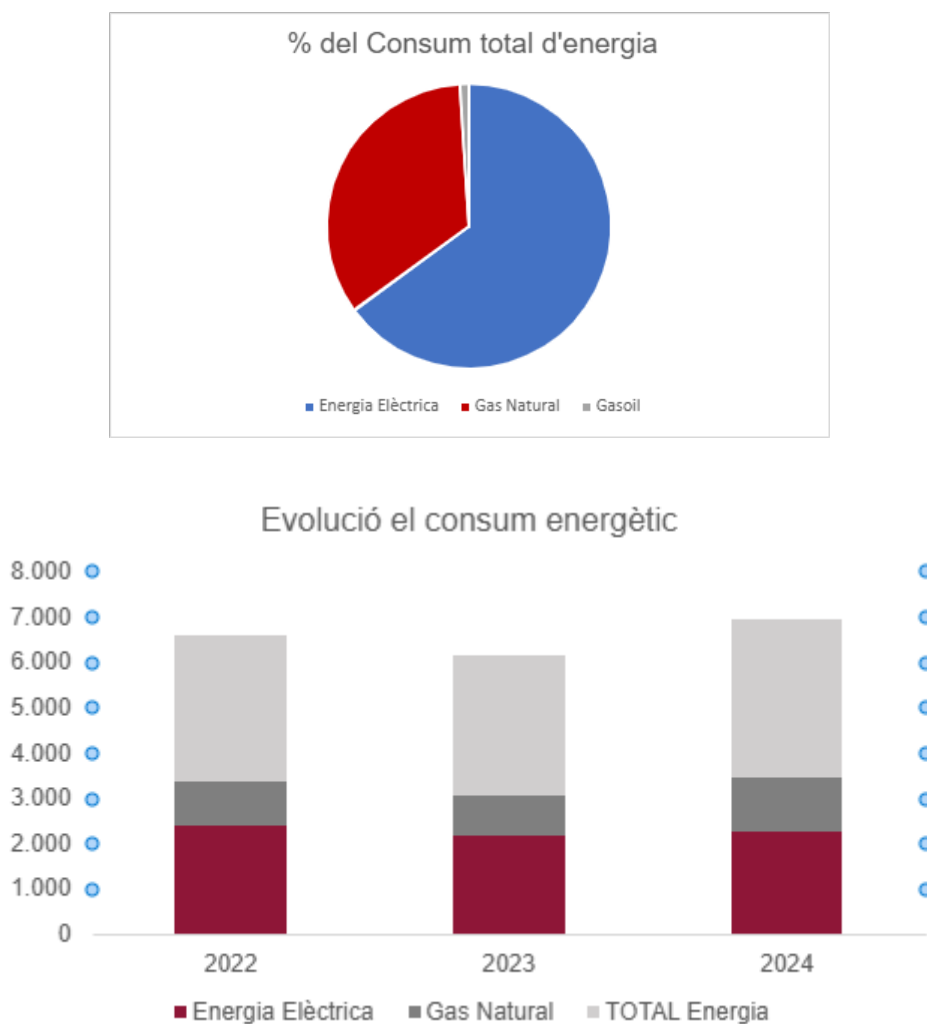
Durant el 2024, s'han portat a terme diferents actuacions en el context de sequera, sobretot de cara a la sensibilització de tots els associats, que al mateix temps suposa la conscienciació de tots els professionals. Tal com s'ha esmentat anteriorment, el CSC ha participat en l'elaboració d'un document recull de bones pràctiques: "L'aigua en l'entorn salut: Propostes de mesures per a la reducció i optimització del consum d'aigua".

En l'àmbit 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 per 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 10,2% a CSC VITAE i un 8,8% a PROSS, però si tenim en compte l'activitat, l'increment és poc significatiu: d'un 1,3%.

7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic

El consum energètic més important del Grup correspon a energia elèctrica, amb un 65% de l'energia consumida. El 34% 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 93%.



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 tenen comptadors sectoritzats.

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

El compromís de reduir el consum energètic ens remet al Pla d'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, si bé aquest any es dona un repunt en valor absolut d'un 9%, que es redueix si tenim en compte l'activitat a un 5%. Per tant, hi ha un increment de consum atribuïble en part a l'increment d'activitat, tot i que es dona un increment a tenir en compte sobretot en el consum de gas natural.

Consums energètics

Consum d'energia	Unitats	Quantitat consumida			
		2022	2023	2024	D (2024- 2023)
Electricitat	MWh	2.392	2.193	2.272	3,6%
CSC SA / CSC SI	MWh	115	109	99	-9,17%
CSC VITAE	MWh	1.999*	1.965*	2.048*	4,22%
PROSS	MWh	139	120	125	4,17%
IMI	MWh	n.d.	n.d.	n.d.	
Gas natural	MWh	968	890	1.192	33,90%
CSC VITAE	MWh	936	855	1.176	37,50%
PROSS	MWh	32,48	35	16	-53,80%
Combustibles***	MWh	n.d.	11,18	12,75	12,00%
Solar Tèrmica	MWh	80	91	55	-39,56%

TOTAL ENERGIA	MWh	3.301	3.186	3.532	10,86%
CSC SA / CSC SI	MWh	115	109	99	-9,17%
CSC VITAE	MWh	3.014	2.922	3.291	12,63%
PROSS	MWh	172	155	141	-9,03%

*761MWh amb Certificat de Garantia d'Origen renovable, atorgat per la Comissió Nacional dels Mercats i la competència (CNMC), (1.062 MWh en l'any 2023).

**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). Aquest compromís suposa reduir a la meitat les emissions de gasos d'efecte hivernacle de totes les nostres operacions per al 2030 i assolir la neutralitat el 2050.

WE ARE ON



healthcareclimateaction.org/racetozero

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 quantitatius en la il·luminació.
- 6) Contractar el subministrament elèctric amb certificació d'origen renovable en un termini màxim de 5 anys.
- 7) Establir els mitjans per a reunions telemàtiques que evitin desplaçaments.
- 8) Elaborar un pla de teletreball per al nostre personal.

- 9) Implantar els mitjans necessaris per a fer tràmits electrònics (factures, contractes, pagaments, notificacions, impostos, correspondència, convocatòries i actes de reunions...).
- 10) Prioritzar la compra de productes amb certificacions ambientals i, quan no sigui possible, informar prèviament de les emissions associades als diferents productes.
- 11) Vetllar perquè els nostres proveïdors tinguin un compromís verificable amb la mitigació d'emissions.
- 12) Dissenyar la digitalització de la nostra activitat com a mitjà útil per a reduir-ne l'impacte climàtic.
- 13) Dissenyar i impulsar programes preventius i pal·liatius dels efectes sobre la salut de les onades de calor i l'eventual expansió de malalties tropicals.
- 14) Formar els professionals de la salut davant els reptes sanitaris que genera el canvi climàtic.

Aquest 2024 s'ha fet el càlcul de la petjada de carboni incorporant alguna part de l'Abast 3, amb l'objectiu d'anar-lo ampliant en els pròxims anys. En aquest sentit, tal com s'ha comentat anteriorment, s'ha dut a terme un d'un Pla de Mobilitat Sostenible del CSC, i per cadascuns dels centres, que ha permès conèixer la petjada de carboni derivada de la mobilitat i disposar d'un full de ruta per reduir-la, tant en el vessant de la mobilitat dels professionals, com dels pacients i visitants.

Emissions de CO₂

Emissions de GEH (Tn CO₂ eq.)	2022	2023	2024	Factor d'Emissió CO₂ / unitat de consum (kg D (2024-2023))	%
Abast 1	176,06	164,41	219,29		34%
Gas Natural	176,06	161,79	216,67	0,182	34%
Gasoil de vehicles	n.d.	2,62	2,62	2,471	0%
Abast 2	104,14	308,85	412,62		34%
Electricitat	104,14*	308,85*	412,62*	0,273	34%
Abast 3	112,67	101,30	81,74		-19%
Residus	107,99	96,25	76,17		-21%
Rebuig i sanitari no perillós	95,06	89,11	70,53	0,744	21%
Matèria orgànica	12,43	5,20	4,09	0,361	-21%
Paper i cartró	0,37	0,76	0,57	0,056	-24%
Envasos i plàstic	0,13	1,18	0,96	0,120	-18%
Vidre	0,0015	0,0036	0,0051	0,031	41%
Aigua	4,68	5,05	5,57	0,385	10%
TOTAL	392,87	574,57	713,64		24%

*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 un 24% superior que el de 2023, tot i haver reduït els consum elèctric. D'una banda, hem incrementat el consum de gas natural i, de l'altra, 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 també 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 d'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 també queden 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 quals treballa.

Aquest àmbit contribueix directament als següents ODS:



Durant el 2024, 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 la gestió de qualitat, eficient, ètica, responsable i sostenible tant del CSC com 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).

Amb relació als Drets Humans, el CSC va publicar una infografia dirigida a totes les entitats associades on assenyalava 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 quals el CSC vol compartir, de manera visual i sintètica, informació i recomanacions sobre diferents àmbits de l'activitat sanitària i social, com és la 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](#)
- *Optimització i reducció del malbaratament de medicaments als hospitals: solucions sostenibles*.
[Veure infografia](#)

En relació amb la compra de productes farmacèutics, el CSC va participar, el 2023, en el XVI Congrés de l'Associació de Farmacèutics d'Hospital de Portugal del mes de novembre, on va explicar l'experiència de l'entitat 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 fa 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, es fomenta la col·laboració amb empreses de proximitat per reduir l'impacte ambiental que es 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 com 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:

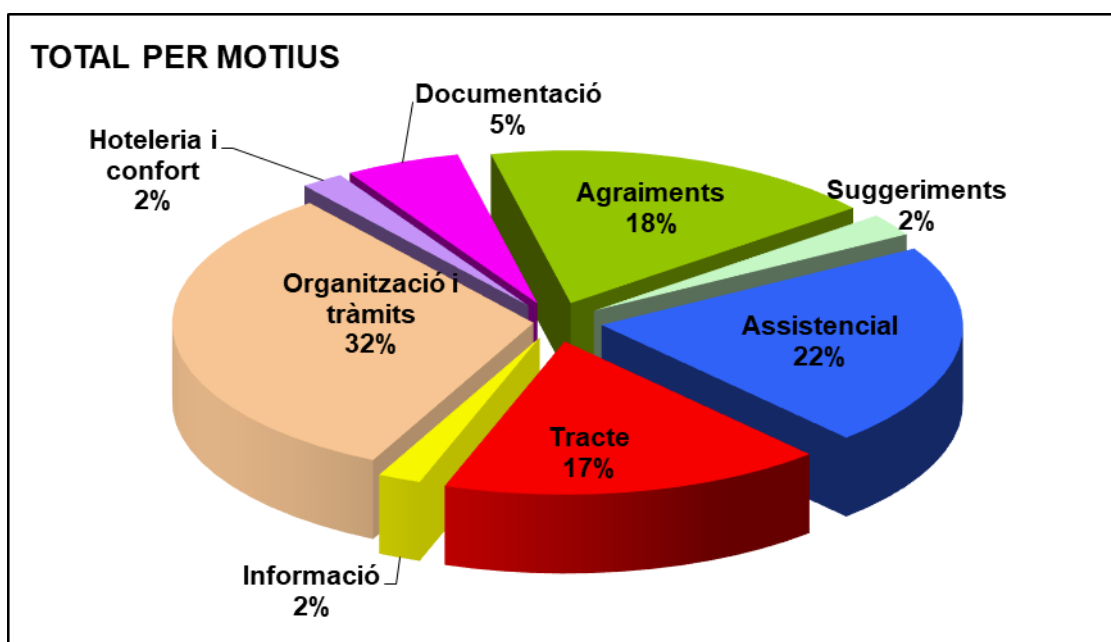
- Omplint un formulari i dipositant-lo directament a la bústia d'opinió de l'usuari (ubicada al *hall* de l'edifici, a la planta 0).
- Per correu electrònic a l'adreça cotxeres@consorci.org
- Via el web del CSC VITAE (<http://www.cotxeres.consorci.org/>), a l'apartat "Atenció a l'Usuari" dins de la pestanya "Informació i tràmits".
- 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, la direcció la revisa i la signa, i s'envia.

Durant 2024, al CSC VITAE es van rebre 382 queixes / suggeriments i 83 agraïments, que es desglossen de la següent manera:



Amb relació al 17% 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. Segons la gravetat dels fets, s'ha obert expedient sancionador.

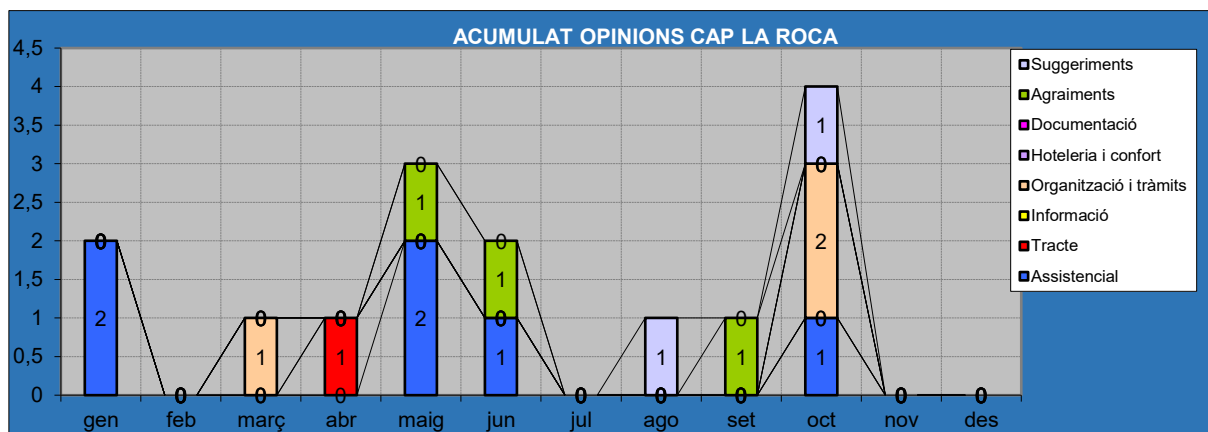
Pel que fa al 32% de queixes de caire organitzatiu, quan l'error ha estat per part del centre, s'han organitzat reunions de treball internes per canviar o modificar els circuits i adequar-los a la demanda dels usuaris.

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 "Atenció a l'Usuari" dins de la pestanya "Informació i tràmits".
- Oralment: De manera presencial o per telèfon. Qualsevol professional del centre pot recollir l'opinió, que 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 2024, les queixes/suggeriments que han arribat han estat de caire assistencial, d'organització i tràmits. També s'han rebut felicitacions i agraïments. Es van rebre 10 queixes / 2 suggeriment i 3 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:

- Per a les 10 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 3 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:

	2024*	2023*	2022*
Espanya	-386.101,53 €	48.977,81 €	3.620.595,01 €

*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.

Els impostos sobre beneficis pagats

Els impostos de societats pagats consolidats són els següents:

	2024*	2023*	2022*
Espanya	-109.923,36 €	-245.612,65 €	29.197,40 €

*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.

Les subvencions públiques rebudes

Al 2024, el Grup va rebre un total de 90.225,86 € 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)	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 2-12 b). i. 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 a)	No aplica
Qüestions Mediambientals				
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	7 Àmbit Ambiental 7.1. Riscos i polítiques	GRI 2-23 a) GRI 3-2 a) GRI 3-3	No aplica
Informació general detallada				
Informació detallada sobre els efectes actuals i previsibles de les	Material	7.1. Riscos i polítiques	GRI 3-3	No aplica

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

activitats de l'empresa en el medi ambient i si escau, la salut i la seguretat		7.2. Gestió ambiental			
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 d'una activitat, inclòs el soroll i la contaminació lumínica	No material	No aplica	No aplica	No aplica	
--	-------------	-----------	-----------	-----------	--

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 desaprofitament 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 l'empresa, inclòs l'ús dels béns i serveis que produeix	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 305-1 a) GRI 305-2 a)	No aplica
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 2-4 a) 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
---	----------	---------------	--	-----------

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	No aplica
--	----------	---------------	-------------------------	-----------

Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional	Material	5.2. Ocupació	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 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	GRI 405-2 a)	No aplica
---	----------	--	--------------	-----------

		professional o d'igual valor		
Implantació de polítiques de desconexió laboral	Material	5.4. Polítiques de desconexió laboral	GRI 3-3	No aplica
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
Balanç dels convenis col·lectius,	Material	5.8.1. Descripció de	GRI 3-3	No aplica

particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball		l'organització del diàleg social		
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 aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup	Material	4. Drets Humans	GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica
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	Material	4.1. Línies estratègiques i accions	GRI 2-26 a) ii GRI 3-3	No aplica

reparar possibles abusos comesos

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 qüestions vinculats a les activitats del grup

Material	3.1. Riscos i polítiques 3.2. Mesures per prevenir la corrupció i suborn	GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica
----------	---	------------------------	-----------

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 3-2 a)
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 modalitats
del diàleg amb aquests**

Material

6.1.1. Relacions
mantingudes amb
els
actors de
comunitats
locals i modalitats
de diàleg

GRI 3-3

No aplica

**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

GRI 2-6

No aplica

8. Subcontractació
i proveïdors

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

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) ix	No aplica
--	----------	-----------------------	-----------------	-----------

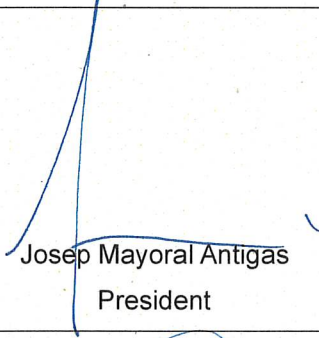
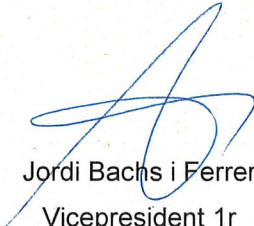
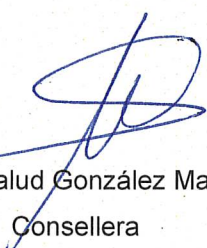
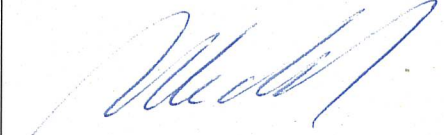
Les subvencions públiques rebudes	Material	10. Informació fiscal	GRI 201-4 a) b)	No aplica
-----------------------------------	----------	-----------------------	-----------------	-----------



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 25 de març del 2025 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 2024, que forma part, encara que es presenta de forma separada, de l'Informe de Gestió consolidat del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A. corresponent a l'exercici finalitzat el 31 desembre del 2024 i per tant, és part integrant del mateix.

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

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

A Barcelona, 25 de març del 2025