



20
24

Memoria

SOSTENIBILIDAD

ÍNDICE

Carta del Director	4
Parametros de la Memoria	6
Presentación de la entidad y organización	8
Perfil de la organización	8
Datos principales 2024	9
Organización	10
Centros	15
Política y gestión de calidad	15
Gestión de los grupos de interés	16
Alianzas	18
Empresas mutualistas y autónomos	19
Expectativas de nuestros mutualistas	19
Acciones realizadas para conseguir las expectativas	20
Compromisos con mutualistas 2024	21
¿Qué opinan nuestros pacientes?	23
Personal	24
Datos significativos Plantilla egarsat	24
Datos principales	25
Otros datos de la gestión de los recursos humanos	27
Promoción interna por categoría profesional	29
Conciliación de la vida laboral y personal	31
Compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres de egarsat MCSS N.º 276	35
Formación y capacitación de la plantilla	35
Seguridad y Salud Laboral	38
Evaluaciones de riesgo y Control Operacional	38
Coordinación de Actividades Empresariales	39

Sociedad y comunidad local	42
Compromiso con la salud de la sociedad	42
Comunidad local	46
Medio ambiente	48
Introducción: egarsat y el medio ambiente	48
Impactos ambientales de la actividad	49
Gestión ambiental: datos ambientales	50
Medidas adoptadas y datos 2024	54
Gestión ambiental: Actuaciones	57
Proveedores	58
Gestión de compras y contratación	58
Anexos	61



CARTA DEL DIRECTOR

Me complace presentar nuestra Memoria Anual de Sostenibilidad, un reflejo fiel de nuestro firme compromiso con el desarrollo sostenible en todas nuestras áreas de actuación. Durante el último año, hemos trabajado con determinación para alcanzar nuestros objetivos en materia de responsabilidad social corporativa, impulsando iniciativas que aportan valor tanto a la organización como a nuestro entorno. Esta memoria recoge los avances logrados, los retos enfrentados y, sobre todo, nuestra voluntad de seguir construyendo un futuro más sostenible y justo para todas las personas.

A lo largo del año, hemos reafirmado nuestro compromiso con una gestión responsable y transparente de los recursos públicos, guiado por los principios de integridad y eficiencia. La entidad reafirma su compromiso con la igualdad de género y la diversidad e impulsa su III Plan de Igualdad conforme a las nuevas normativas. Este compromiso se refleja claramente en la promoción de un entorno laboral más justo, inclusivo y respetuoso con todas las personas.

Asimismo, hemos desarrollado diversas acciones solidarias orientadas a apoyar a colectivos en situación de vulnerabilidad. Entre estas, destacan la Campaña de Recogida de Juguetes, la Campaña de Recogida de Libros y nuestra colaboración con el Banco de Alimentos. Estas iniciativas forman parte esencial de nuestra visión de responsabilidad institucional y del impacto positivo que buscamos generar en la sociedad.

En el marco del plan de mejora continua de nuestra red de centros y, en coherencia con los principios de sostenibilidad, accesibilidad y eficiencia operativa, se han llevado a cabo distintas actuaciones para optimizar nuestras infraestructuras.

Se han iniciado las obras de traslado y adecuación de los centros situados en Madrid y Manresa, con el propósito de mejorar las condiciones de atención, modernizar los espacios e incorporar criterios de eficiencia energética y sostenibilidad en las nuevas ubicaciones. Además, se han gestionado los traslados de los centros de Almería y de Las Palmas de Gran Canaria para poder iniciar próximamente las obras en una nueva ubicación más eficiente y accesible.

Asimismo, se han llevado a cabo obras de mejora en los centros de Sant Feliu de Guíxols, Figueres y Sabadell con el propósito de adaptar los espacios a las nuevas necesidades operativas y garantizar una mejor experiencia tanto para las personas usuarias como para el personal.

Estas actuaciones refuerzan nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de la red asistencial y nuestra apuesta por instalaciones modernas, inclusivas y respetuosas con el entorno.

Gracias a la digitalización y la optimización de diversos procesos internos, hemos avanzado en la reducción del consumo de papel y de recursos naturales, lo que impulsa una gestión más responsable y eficiente. Este progreso ha sido posible gracias a la incorporación de soluciones innovadoras, al uso estratégico de la tecnología y al firme compromiso con la excelencia profesional, orientados a mejorar nuestra eficiencia operativa de manera sostenible. Todas estas iniciativas consolidan nuestro firme compromiso con la construcción de un futuro más justo, sostenible y eficiente.

El presente informe no solo resume el trabajo realizado durante el último año, sino que también reafirma nuestra visión de futuro: una entidad comprometida con el bienestar común, la equidad social, la sostenibilidad ambiental y la mejora constante. Este compromiso es el motor que nos impulsa a seguir generando un impacto positivo y duradero en la sociedad.



Albert Duaigues
Director Gerent



PARÁMETROS DE LA MEMORIA

El contenido de esta Memoria ha sido definido basándose en una serie de principios esenciales que nos permiten garantizar la calidad de la información que se presenta.

Durante el proceso de elaboración de la Memoria de Sostenibilidad se han tenido en cuenta estos principios según se detalla a continuación:

Participación de los grupos de interés

Egarsat identificó sus grupos y subgrupos de interés según se recoge en la matriz de la página 14 y 15. Asimismo, definió y analizó sus expectativas e intereses, con el objetivo de integrarlos en la estrategia de la organización, y de tener en cuenta estas expectativas en el momento de definir actuaciones a realizar en materia de Responsabilidad Social Corporativa. La Memoria de Sostenibilidad recoge, por tanto, las expectativas y la manera en que la entidad ha dado y dará respuesta a aquéllas que se consideran significativas.

Contexto de sostenibilidad

La Memoria de Sostenibilidad debe ayudar a los lectores a conocer cómo egarsat contribuye y quiere contribuir en un futuro a la mejora de los impactos ambientales, sociales y económicos, tanto a través de su sede central, como en los diferentes centros de las que dispone por todo el territorio nacional.

Periodicidad

Egarsat elabora anualmente su memoria de sostenibilidad con el objetivo de recoger los resultados económicos, ambientales, sociales y laborales más significativos de la organización.

Materialidad, relevancia y inclusividad

En la Memoria de Sostenibilidad se describen aquellas actividades que generan un impacto significativo, poniendo énfasis en la consecución de objetivos de la organización como: minimizar el impacto ambiental, garantizar la satisfacción de nuestros mutualistas, relaciones con los grupos de interés como parte de la estrategia de la organización y promocionar la seguridad y la salud.

La elaboración de la Memoria de Sostenibilidad ha implicado la participación de personal de diferentes áreas para garantizar que la información aportada sea relevante y suficiente. Refleja los impactos significativos de egarsat, tanto a nivel social, ambiental, como económico, teniendo en cuenta la información obtenida de los grupos de interés. Todos los datos que se presentan son objetivos, en base a la información disponible en la organización.

Parte de la información de los impactos significativos está detallada y analizada en otros informes de egarsat (Memoria Institucional, Memoria Científica y de Buen Gobierno). En aquellos puntos de la Memoria en los que se trata esta información, se hace referencia a los documentos donde se puede encontrar el detalle de este aspecto.

Claridad, precisión y exhaustividad

La Memoria de Sostenibilidad se ha estructurado para facilitar la lectura a las partes interesadas. La información incorporada y tratada está referenciada en el índice general.

La definición del contenido de la Memoria se ha establecido para que sea suficiente, aportando todo el detalle necesario, para reflejar los impactos sociales, económicos y ambientales, permitiendo que los grupos de interés puedan evaluar el cumplimiento de la organización, informando durante el período que cubre la Memoria.

En el caso de datos cuantitativos, la información se presenta en forma de tablas y/o gráficos para facilitar la lectura y el análisis.

Comparabilidad

Los datos incorporados en la Memoria de Sostenibilidad 2024, permite analizar la evolución y los cambios respecto a la Memoria del 2023. Los datos cuantitativos se comparan con los datos de la Memoria 2023 y, en algunos casos, para poder analizar su tendencia, con períodos anteriores.

Equilibrio

La información cuantitativa de los indicadores refleja la tendencia de los datos asociados a los impactos en materia económica, ambiental y social, reflejando tanto la tendencia positiva como la negativa, analizando y explicando la situación reflejada por los indicadores, gráficos y tablas.

Datos de contacto de egarsat:

Para cuestiones relativas a la Memoria de Sostenibilidad o de su contenido pueden ponerse en contacto con:

Sra. Eva Pellejero Florez, RH – Responsable de Calidad y Prevención.

Teléfono: 93-582 96 38 | Correo electrónico: epellejero@egarsat.es



PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y LA ORGANIZACIÓN

Perfil de la organización

Egarsat es una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, autorizada y tutelada por el Ministerio de Ocupación y Seguridad Social. Como mutua, presta un conjunto de servicios, reglamentados por el Ministerio, a un total de 32.135 empresas mutualistas y 63.126 trabajadores por cuenta propia en todo el territorio del Estado español.

Las actividades de egarsat se realizan sin ánimo de lucro, tal como prevé la legislación y sus ingresos provienen de las cuotas que ingresan las empresas y los trabajadores por cuenta propia en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Los principales servicios que prestan las mutuas de accidentes a los trabajadores de las empresas mutualistas son:

- Gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal.
- Gestión de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidentes no laborales.
- Gestión de la prestación económica por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Gestión de la prestación económica para la cura de menores con cáncer o enfermedad grave.

Los principales servicios que prestan las mutuas de accidentes en el caso de trabajadores por cuenta propia son:

- Gestión de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.
- En el supuesto de que se cubran las contingencias profesionales, también se incluyen las coberturas por accidente de trabajo y la protección por cese de actividad.

Datos principales 2024

Las cuentas anuales de la entidad han sido auditadas por la Intervención General de la Seguridad Social. Independientemente de que en otros capítulos de esta Memoria o en la Memoria Institucional de la entidad se presenten la totalidad de estas cuentas.

Egarsat cerró el ejercicio 2024 con:

Valor economico directo creado: 355.675.860,91

Valor economico distribuido: 350.598.615,41

Valor economico retenido: 5.077.245,50

VALOR ECONOMICO DIRECTO CREADO	355.675.860,91
a.1) Ingresos de gestión	349.156.239,47
a.2) Resultado financiero	1.164.534,87
a.3) Resultado ejercicios anteriores	5.355.086,57
VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO	350.598.615,41
b) Costes operativos	323.559.087,15
c) Salarios y beneficios sociales para las personas trabajadoras	26.845.889,65
e) Pagos a gobiernos	193.638,61
VALOR ECONOMICO RETENIDO	5.077.245,50
Amortizaciones	-1.240.762,65
Excedente neto deuda	91.088,42
Reservas	3.927.571,27
Ingresos	373.783.113,79

Organización

En la Memoria de Sostenibilidad se explica de manera detallada como se aplica el valor de la Responsabilidad Social en el conjunto de la organización.

En nuestra sede principal, situada en Sant Cugat del Vallés, opera toda la estructura institucional y la estructura organizativa de egarsat.

La estructura institucional está formada por:

La Junta General
La Junta Directiva
La Comisión de Prestaciones Especiales
La Comisión de Control y Seguimiento

El funcionamiento de estos órganos es el siguiente:

La Junta General:

Es el órgano soberano de la mutua.

La Junta General se reúne como mínimo una vez en el año, dentro de los siete primeros meses, para aprobar la memoria, los balances y las cuentas del ejercicio, así como la gestión de la Junta Directiva.

Es la Junta General quien designa, a propuesta de la Junta Directiva, quien tiene que formar parte de la propia Junta.

La Junta Directiva:

La Junta Directiva es el órgano de representación permanente. La elige la Junta General y está formada por un presidente, tres vicepresidentes, un secretario, un subsecretario, y un máximo de 12 vocales.

Su función es aprobar las políticas y las acciones que tienen que garantizar el correcto funcionamiento de la entidad.

La periodicidad de las reuniones depende de las veces que el presidente lo considere necesario o que una tercera parte de los componentes de la Junta Directiva lo solicite.

La Comisión de Prestaciones Especiales:

La Comisión de Prestaciones Especiales, a cargo del fondo de asistencia social, tiene la facultad de conceder beneficios de asistencia social a favor de los trabajadores de los empresarios asociados y trabajadores por cuenta propia (con cobertura de AT/ EP), así como el derecho ambiental que hayan sufrido un accidente de trabajo o estén afectados por una enfermedad profesional.

La Comisión se reúne, al menos, una vez cada cuatrimestre, y está constituida hasta por cuatro miembros, de los cuales la mitad corresponden a representantes de los trabajadores empleados por las empresas asociadas, y la otra mitad a representantes de los empresarios asociados, designados por la Junta directiva.

Una de las características de las prestaciones que otorga esta comisión es su carácter extraordinario, es decir, que necesariamente no puede contemplar una prestación de las cuales reglamentariamente están previstas en el marco de la colaboración con la Seguridad Social.

Debe, pues, contemplar aquellas otras que sobrepasen la obligación de la mutua respecto a sus asociados, dándole su carácter social.

Las prestaciones complementarias de asistencia social consisten en los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones de necesidad debidamente comprobados, derivados de accidentes de trabajo, se consideren según el parecer de la comisión. Las ayudas pueden cubrir total o parcialmente necesidades como:

- Ayudas a grandes inválidos para la adecuación de la vivienda u otras necesidades específicas.
- Becas para la readaptación laboral y para cursos especiales.
- Prótesis, elementos ortopédicos o útiles que ayuden al accidentado en sus actividades y/o mejoren su calidad de vida.
- Gastos extraordinarios de desplazamiento fuera de la localidad de residencia para familiares o personas que convivan con los trabajadores accidentados.
- Cualquier otra que decida la Comisión.

La Comisión de Control y Seguimiento:

Está formada por diez miembros, la mitad de los cuales representan a trabajadores protegidos por la mutua y la otra mitad corresponde a la representación de los empresarios asociados a ella.

Las competencias de la Comisión de Control y Seguimiento son las siguientes:

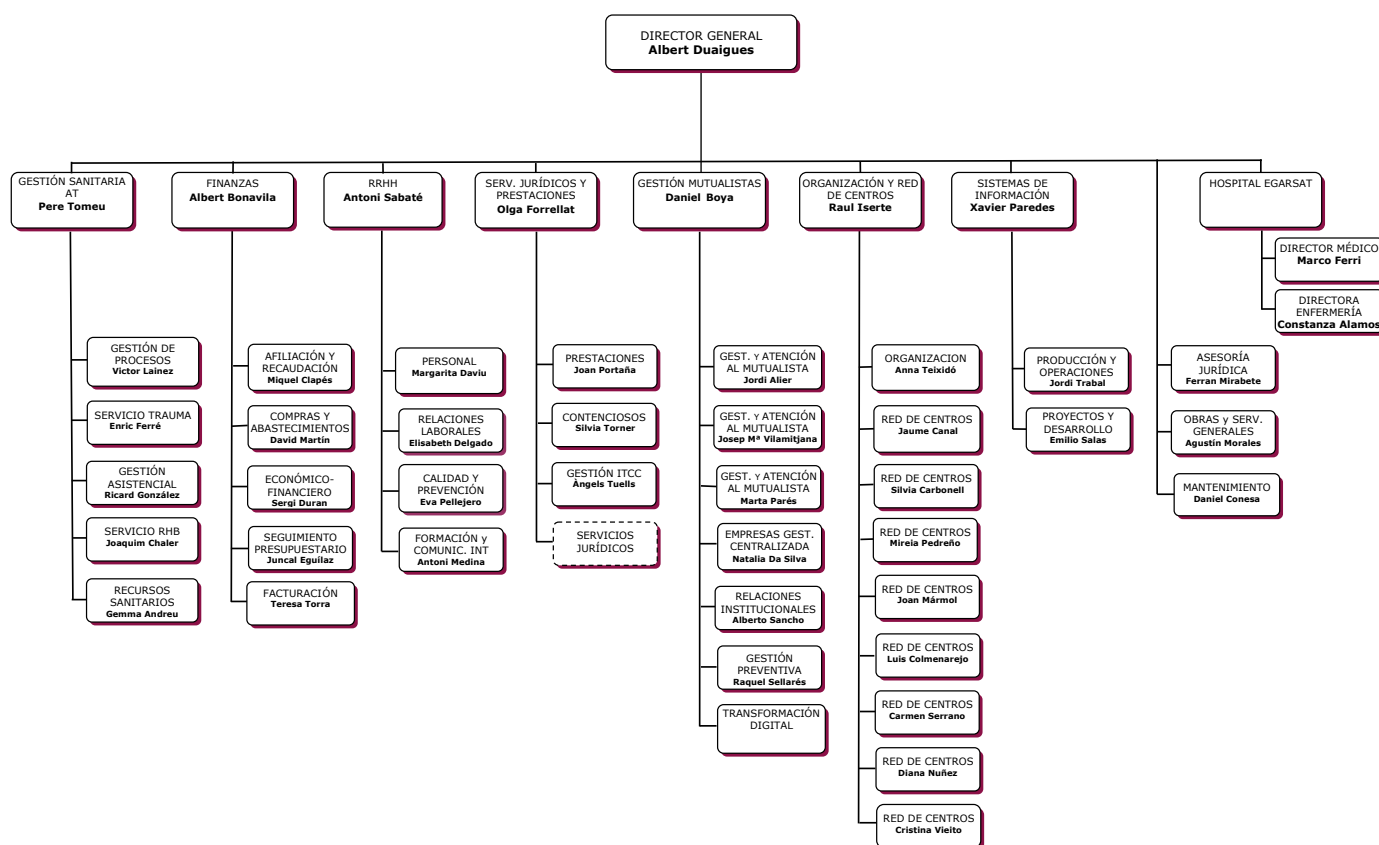
- Conocer los criterios de actuación de la mutua en las diferentes modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
- Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la mutua.
- Informar del proyecto de memoria anual, previamente a su remisión a la Junta General.

- Tener conocimiento previo de las propuestas de nombramiento del Director Gerente.
- Tener conocimiento y ser informada de la gestión llevada a cabo por la entidad en las diferentes modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
- Proponer cuántas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la mutua en los ámbitos de gestión autorizados, dentro del marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.
- En general, poder solicitar cuánta información genérica se precise respecto a la gestión realizada por la entidad en las diferentes modalidades de colaboración que tiene autorizadas.

Els seus components poden consultar-se en la pàgina 8 de la Memòria Institucional.

La Junta Directiva, nombrada por la Junta General, tiene la potestad de designar al Director Gerente, y al mismo tiempo es el órgano principal de decisión de la gestión de la mutua. Hay que destacar que ningún miembro de la Junta Directiva forma parte del equipo directivo de la mutua. El Director Gerente nombra el resto del Comité Directivo.

A continuació, se presenta la estructura organizativa de egarsat del ejercicio 2024.



El máximo órgano de la estructura organizativa es el Comité de Dirección, que está compuesto por 8 personas: 7 hombres y 1 mujer.

Las funciones del Comité Directivo sueñan las siguientes:

Dirección General

Define los objetivos y las líneas estratégicas de egarsat a corto y medio plazo, de acuerdo con la Misión, Visión y Valores que la Entidad tiene definidos.

Lleva a cabo el seguimiento continuo del cumplimiento de estos objetivos y líneas estratégicas, mediante la coordinación de la actividad de los diferentes departamentos para optimizar su rendimiento conjunto.

Es la representación pública de la Entidad, así como el enlace directo con la Junta Directiva.

Desde esta Dirección General también se gestionan y coordinan:

- **Asesoría Jurídica:** Se encarga de asesorar jurídicamente al Director General de la Entidad, en aquellas cuestiones que se requiera y sean de su competencia. Analizar y realizar informes jurídicos de las novedades legislativas que afecten a la Entidad.
- **Mantenimiento:** Contratación y seguimiento de todos los servicios de mantenimiento, tanto desde el punto de vista correctivo como preventivo. Adecuación de las instalaciones.
- **Obras y Servicios Generales:** Gestión de las obras de la Entidad y control de las inversiones a realizar por este concepto, así como la contratación y seguimiento de todos aquellos servicios básicos necesarios como electricidad, telefonía, agua, seguridad, limpieza, etc.

Dirección de Gestión Sanitaria AT

Los Servicios de Traumatología y Rehabilitación llevan a cabo la atención y el asesoramiento de los pacientes dentro del ámbito de su especialidad en caso de accidente de trabajo, intentando siempre que puedan reincorporarse en perfectas condiciones y en el menor tiempo posible a su puesto de trabajo.

Desde el Área de Recursos Sanitarios se genera toda la información y la gestión de la documentación y los procesos necesarios para la gestión sanitaria y se atienden las posibles reclamaciones e incidencias que puedan producirse. Así mismo, se desarrollan los programas de promoción, sensibilización y formación sanitaria y se gestionan el transporte sanitario y aquellos servicios complementarios relacionados con el Área Médica.

Desde esta área se unifica y actualizan los protocolos y procedimientos implicando a los profesionales en la responsabilidad asistencial y la utilización racional de los recursos. Se diseñan y desarrollan nuevos productos y servicios sanitarios y se impulsa la calidad asistencial a través de la incorporación del método científico en las actuaciones sanitarias.

El área de Gestión Asistencial, se gestiona y organiza la actividad asistencial promoviendo actuaciones integradas que mejoren el proceso asistencial, el manejo del paciente y garantizando la actividad asistencial entre niveles asistenciales.

Desde esta área se ha creado un equipo de trabajo multidisciplinario creado por la Dirección de Gestión Sanitaria CP: GESTIONAT, es el engranaje entre sanitarios de centros egarsat, especialistas en Hospital egarsat y las necesidades de procesos para un buen peritaje de este modo mejorar nuestra actividad a nivel sanitario-funcional y poder dar respuesta a las exigencias actuales y futuras. Con el objetivo de resolver los problemas de salud de nuestro colectivo protegido con un trato personalizado en base al sistema de gestión de la calidad, ISO 9001.

En el área de Gestión de Procesos, se encargan de las actividades periciales requeridas por la mutua en las impugnaciones de alta, reclamación de grados de incapacidad y demandas judiciales. Así mismo, se extiende al ámbito de las contingencias profesionales presentadas como enfermedad profesional, y la valoración en la prestación del riesgo de embarazo y lactancia.

Dirección Financiera

La organización de la Dirección financiera tiene como principal misión: La Gestión Económico-Financiera del Patrimonio de la Seguridad Social y del Patrimonio Privativo, la elaboración, control y seguimiento de los presupuestos, la gestión de la afiliación y recaudación de nuestros mutualistas, las compras y el aprovisionamiento de los bienes y servicios necesarios, y la facturación externa de la Entidad:

- **Económico-financiero:** registra los hechos económicos, elabora los estados financieros segundos la normativa específica del sector de las Mutuas Colaboradoras y emite los informes de gestión dirigidos a los responsables de la entidad.
- **Seguimiento Presupuestario:** elabora, controla y realiza el seguimiento de los presupuestos y, por otro lado, registra la contabilidad en el Sistema Contable de la Seguridad Social.
- **Afiliación y recaudación:** gestiona y vela por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad Social, respecto a la afiliación y recaudación de mutualistas y la gestión del Incentivo/ Bonus.
- **Compras y abastecimientos:** gestiona la correcta ejecución de las compras asegurando el aprovisionamiento de bienes y determinados servicios con el fin de cubrir las necesidades de la entidad.
- **Facturación:** se encarga de gestionar de manera integral todo el proceso de facturación externa e interna de la Entidad.

Dirección de Recursos Humanos

Se responsabiliza, en términos generales, de la gestión del ámbito laboral y, concretamente, de las siguientes funciones:

- El departamento de **Personal** lleva a cabo la confección de la nómina de todos sus trabajadores/se, así como también las modificaciones contractuales y la gestión del absentismo de todo el personal de egarsat.
- El Departamento de **Relaciones Laborales**: Este departamento gestiona los procesos de selección y contratación del personal, garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades. Así mismo, se encarga de la gestión de la igualdad de género y promueve un entorno inclusivo dentro de la entidad. Además, gestiona las relaciones laborales, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales y la correcta aplicación de la normativa vigente.
- El departamento de **Formación y Comunicación** Interna se encarga de la gestión de las necesidades formativas del personal y de la coordinación de los planes de formación, así como de coordinar la comunicación interna de la mutua.
- El departamento de **Calidad y Prevención** vela por el cumplimiento del sistema de calidad de la Entidad, incluyendo la gestión de las reclamaciones. Así mismo, como Servicio Prevención Propio (SPP) gestiona la prevención interna de la entidad.

Dirección de Servicios Jurídicos y Prestaciones

Dirección responsable de la gestión y tramitación de las prestaciones económicas de egarsat en todas sus modalidades y contingencias, tanto de prestaciones periódicas (Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales y comunes, Riesgo de Embarazo y Lactancia natural, Cuidado de Menores, Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos) como de prestaciones de Invalidez, Muerte y Supervivencia derivadas de contingencia profesional.

En cuanto que la Dirección Funcional de Gestión Médica de ITCC, es la responsable de definir los criterios, procesos e instrucciones de trabajo a seguir en la gestión de los procesos de baja por contingencia común, asumiendo la gestión y tramitación de las actuaciones frente a las inspecciones médicas e INSS.

Así mismo, es la Dirección responsable de gestionar la actividad contenciosa de egarsat en materia de prestaciones de Seguridad Social, asumiendo la representación y defensa jurídica de la mutua ante los Juzgados sociales.

De manera complementaria, asesoramiento, tanto interno como externo, en materia de prestaciones de Seguridad Social.

Dirección Organización y Red de Centros

Tiene la misión de gestionar y coordinar la red de centros de egarsat, distribuida por todo el país, mediante la cual tiene que dar el servicio óptimo y adecuado a la cartera

de mutualistas y colaboradores/se en función de las necesidades previamente detectadas, así como aquellas que aparecen día a día.

Se ocupa además de la definición, implementación y seguimiento de la estructura organizativa de los centros administrativos y asistenciales de egarsat.

Paralelamente gestiona la red de centros médicos asistenciales de urgencia de primer nivel repartida por toda la geografía española.

Dirección de Sistemas de Información

Se distribuye en dos áreas, el área de Desarrollo y el área de Operaciones. Desde la Dirección de Sistemas de Información se lleva a cabo:

- Establecer normas, estándares y procedimientos para las tareas de desarrollo, control de calidad y mantenimiento de sistemas informáticos, teniendo siempre cuenta criterios de eficiencia y seguridad según la Ley Orgánica de Protección de Datos y del ENS.
- Promover la adopción de nuevas herramientas, metodologías, estándares y tecnologías aplicables al ciclo de vida de los sistemas informáticos y de los procesos de la organización.

Las principales funciones de las dos áreas son:

Desarrollo:

- Atender los requerimientos de desarrollo de sistemas informáticos en base a especificaciones funcionales elaboradas por las diferentes áreas de la organización.
- Realizar tareas de análisis, diseño, desarrollo, prueba-depuración y mantenimiento de los sistemas informáticos requeridos.
- Documentar las actividades de diseño, desarrollo y mantenimiento de los sistemas informáticos.
- Efectuar el control de calidad de los sistemas informáticos desarrollados o sujetas de mantenimiento.
- Desarrollar herramientas o mecanismos automáticos y seguros para el intercambio de información o interoperabilidad con otras entidades.

Operaciones:

- Brindar apoyo técnico en las distintas áreas de la institución, en proyectos orientados a la automatización de sus procesos.
- Preservar la seguridad de los sistemas y mantener la privacidad de los datos de usuario.
- Instalar y actualizar utilidades de software y hardware.
- Atención a los usuarios (consultas, resolución de problemas, preguntas frecuentes, asesoría técnica, información general, etc.)
- Garantizar la disponibilidad y capacidad de los sistemas para el acceso a los usuarios del sistema, a los procesos, servicios y datos.

Dirección Gestión Mutualista

Se distribuye en tres áreas, el **área de Gestión** que se encarga de la Coordinación de Servicios y la Coordinación Sanitaria de empresas de Gestión Centralizada atiende las incidencias y necesidades de AT/**EP y REL y coordina con la Dirección de Gestión Sanitaria, centros asistenciales, SUMA y centros concertados la gestión más conveniente en Contingencia Profesional y por Contingencia Común crea y desarrolla planes de absentismo para las Empresas Gestión Centralizada. Coordina con los médicos las actuaciones específicas de los procesos de CC.

El **área de servicios**, que se compone de Gestión Preventiva que llevar a cabo aquella actividad de información, educación, divulgación y asesoramiento a las empresas mutualistas en Prevención de Riesgos Laborales que con cargo a cuotas está permitido. Todo esto implica la realización de posibles acciones enmarcadas en el ámbito de la sensibilización y apoyo preventivos, así como del control y asesoramiento para la reducción de la siniestralidad laboral, tanto en el Régimen General como para personas trabajadoras autónomas. Transformación Digital que define, propone y desarrolla las aplicaciones digitales de los diferentes servicios de la mutua. Lidera el proceso de transformación digital y actúa de manera transversal con las diferentes direcciones para ejecutar el plan de transformación digital. Y Análisis y estudios que, en colaboración con las restantes direcciones de la Entidad, realiza análisis y estudios para difundir la acción protectora de la Seguridad Social. Los destinatarios de sus trabajos son tanto de carácter interno (personal egarsat), como de carácter externo, mutualistas, autónomos y colaboradores. Entre los

contenidos que alcanza su departamento se encuentran el análisis de novedades legislativas, compilación de jurisprudencia, actualidad Boletín Red, Gestión At y EP tramites, análisis comparado de absentismo.

El **área de Territorio** consta de 4 territorios que se redistribuyen los responsables territoriales y Relaciones Institucionales, que representa a la entidad con los grupos de interés de la mutua, impulsa acuerdos institucionales y lidera la RSC Externa.

Hospital egarsat

El Hospital egarsat ofrece servicios tanto a nivel hospitalario como quirúrgicos de traumatología, consulta externa, atención de urgencias de primer nivel 24 horas y servicios de radiodiagnóstico convencional. También ofrece servicios de resonancia magnética nuclear, tomografía axial informatizada y ecografía, así como un centro de rehabilitación especializado. Actualmente aloja parte del laboratorio de biomecánica de egarsat.

Además, destaca la capacidad resolutive a causa de la cobertura de traumatología las 24h los 365 días del año.

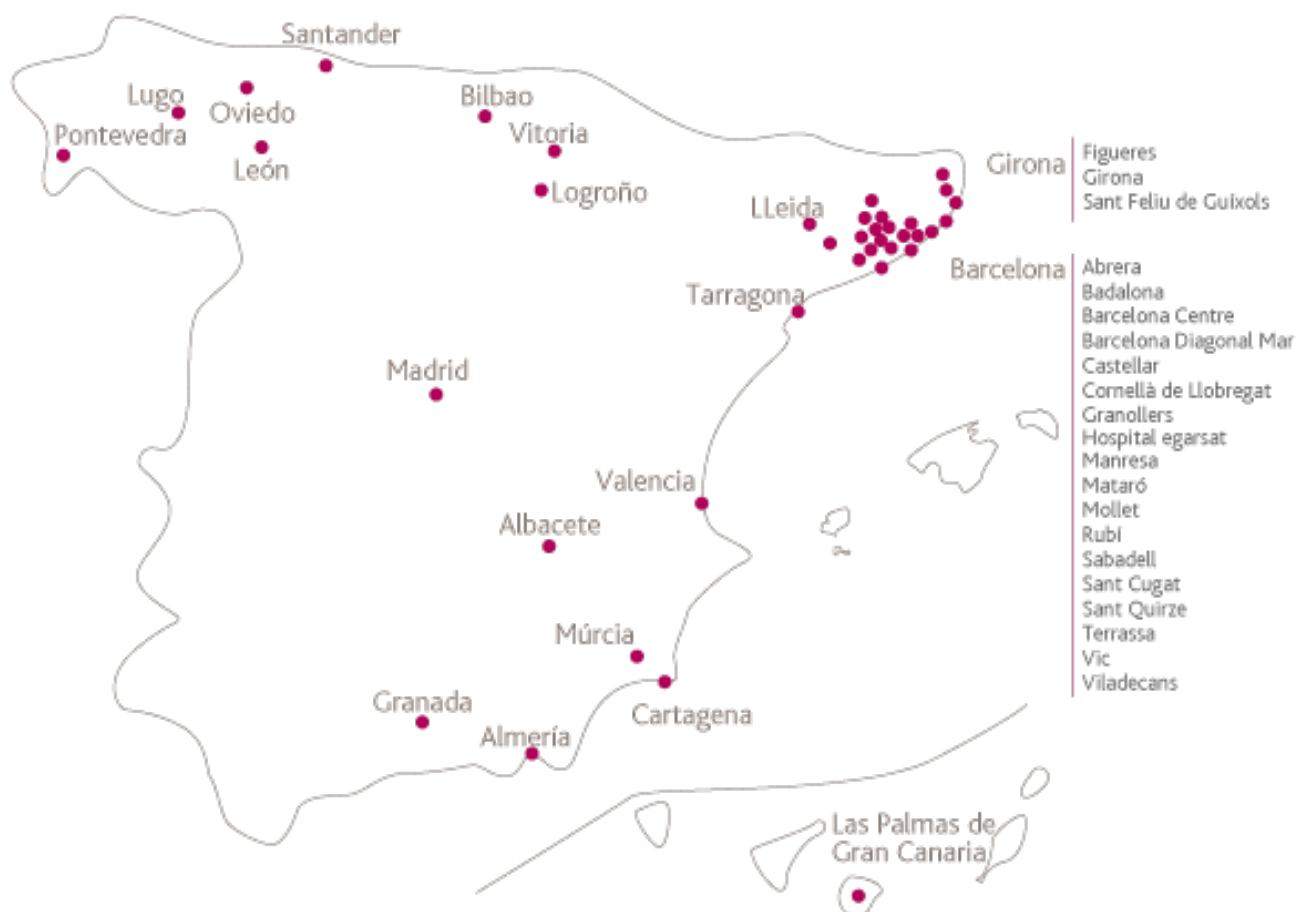
Así mismo, ofrece servicios como neurofisiología clínica, psicología clínica, clínica del dolor, medicina interna y cirugía general.

En 2024 se llevó a cabo la implantación del Sistema de Gestión de Riesgos de Seguridad del Paciente UNE 179003.

Centros

Egarsat dispone de una red de 40 centros, 16 de las cuales son centros asistenciales propios situados en Cataluña entre los cuales se encuentra el Hospital egarsat. Cubre buena parte del territorio nacional con 16 centros fuera de Cataluña y presencia en 13 comunidades autónomas.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social es quien determina la apertura de nuevos centros.



Política y gestión de Calidad

Egarsat ha sido una de las primeras empresas del estado a certificarse con la nueva norma ISO 9001:2015, después de pasar las correspondientes auditorías internas y externas.

Los ejes principales de la gestión de la calidad continúan siendo:

- La medición de la satisfacción de los usuarios y conseguir un grado máximo de satisfacción de mutualistas, colaboradores, pacientes y personal de la entidad.
- La mejora en los procesos de gestión de las prestaciones.
- La participación del personal.

Gestión de los Grupos de Interés

Desde la Dirección de Recursos Humanos, se impulsó internamente un trabajo de identificación de expectativas de los diferentes grupos de interés.

Un trabajo que favoreció, también, que el resto de la plantilla tuviera un mejor conocimiento de las actividades y de la gestión de la responsabilidad corporativa, aspecto que comportó una mayor participación e implicación en el proyecto y, por lo tanto, personas de prácticamente casi toda la organización aportarán sus conocimientos sobre los diferentes grupos de interés de egarsat (Trabajadores, Mutualistas, Ministerio de Ocupación y Seguridad Social, Proveedores, Comunidad Local, Sociedad, Administraciones Públicas y Medio Ambiente).

Desde la Dirección de Recursos Humanos anualmente se trabaja para conseguir y conocer mejor todas las acciones y actividades de responsabilidad social y poder, en consecuencia, determinar con más precisión los contenidos de las sucesivas Memorias de Sostenibilidad.

Finalmente, este proyecto sigue en la actualidad en curso en proceso de investigación continua de nuevas acciones que podrían realizarse para tratar de conseguir las expectativas razonables de los diferentes grupos de interés:

IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS		PARTICIPANTES EGARSAT	INTERESES PRINCIPALES	
Generales	Subgrupos egarsat		Del grupo de interés hacia egarsat	De egarsat hacia el grupo de interés
TRABAJADORES	Equipo Directivo	Recursos Humanos	Retribución Justa Líneas estratégicas definidas Autonomía de decisión en las responsabilidades propias Formación Continua	Transparencia en la gestión Ausencia de corrupción en la toma de decisiones Lealtad con la misión, visión y valores de egarsat. Ser ejemplo para el resto de la organización Cohesión entre los miembros del equipo directivo
	Mandos	Recursos Humanos	Sistema de dirección comunicativo y participativo Retribución Justa Formación Continua Conciliación laboral Promoción Laboral e igualdad de oportunidades de desarrollo profesional	Lealtad en las decisiones tomadas por la dirección Motivación de su equipo para conseguir el compromiso con la entidad Fomentar el potencial humano y la igualdad de trato y oportunidades
	Personal Técnico	Recursos Humanos Gestión Sanitaria	Retribución Justa Conciliación laboral Formación Continua Promoción Laboral Información/Comunicación (Departamental e institucional) Foro técnico equipo sanitario	Que conozca y participe de los valores de la entidad Que su actividad sea consecuente con la estrategia de egarsat Gestionar los recursos disponibles con eficiencia y eficacia Calidad técnica y humana en la prestación del servicio Permanencia en la plantilla
	Personal Administrativo	Recursos Humanos	Estabilidad Laboral Retribución Justa Reconocimiento laboral continuo Conciliación laboral Formación Continua Promoción laboral e igualdad de oportunidades. No discriminación por ninguna causa Información/comunicación (Departamental e institucional)	Polivalencia operativa Trato adecuado a las personas que vienen a egarsat Optimización del tiempo Gestión administrativa sin errores Ser conscientes del valor que aporta su actividad a los resultados Bajo absentismo

IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS		PARTICIPANTES EGARSAT	INTERESES PRINCIPALES	
Generales	Subgrupos egarsat		Del grupo de interés hacia egarsat	De egarsat hacia el grupo de interés
MUTUALISTAS	Empresas Mutualistas	Gestión Mutualista	Trato cercano y ágil en las gestiones y en la información tanto de la situación de sus trabajadores como de temas legales que puedan afectar a su gestión.	Adelantarnos a las expectativas de nuestros mutualistas con servicios y técnicas tanto médicas como de ayuda en la gestión de los RRHH que sean innovadoras y con valor añadido. Encuesta satisfacción a las empresas mutualistas
		Organización y Red de Centros	Ayuda con los Servicios que desde egarsat podamos ofrecer	Diagnóstico, cuidado, rehabilitación, seguimiento y comunicación continuada y clara sobre la gestión de todos los procesos respetando siempre la RGPD
		Gestión Sanitaria	Hospital egarsat para poder dar una respuesta desde el inicio del proceso de sus trabajadores	Ser referente en la gestión excelente del Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional en las tres fases: Prevención, Accidente y Rehabilitación
		Gestión Preventiva	Ayuda en la gestión para la reducción de la siniestralidad y promoción de la salud	Interlocución única para una correcta gestión y mejora de las condiciones de trabajo
	RETA (Autónomos)	Gestión Mutualista	Recibir información tan clara y directa como sea posible sobre los derechos y deberes que tiene como adherido a egarsat	Asegurar la correcta recepción de la información tanto sobre los servicios de egarsat como de las prestaciones que tiene a su alcance
		Organización y Red de Centros	Ayuda en la gestión de las prestaciones	Interlocución única para una correcta gestión de las prestaciones
		Gestión Sanitaria	Atención rápida y de calidad	
		Gestión Preventiva	Recibir el asesoramiento respecto a las obligaciones derivadas del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Real Decreto 171/2004	
	Trabajadores Empresas Mutualistas	Gestión Mutualista	Tratamiento sanitario de máxima calidad en el accidente y/o enfermedad profesional	Solución de todas las contingencias para la reincorporación al puesto de trabajo lo más rápido posible y en las mejores condiciones. Encuesta de Satisfacción a pacientes
		Organización y Red de Centros	Gestión de las prestaciones con agilidad y profesionalidad	Ayuda en su alineación y motivación con la empresa para reducir el absentismo
		Gestión Sanitaria	Información sobre todo lo que comporta la baja (básicamente por ITCC) derechos y deberes	Reducción prestaciones indebidas
		Gestión Preventiva	Recibir información sobre medidas preventivas para la reducción de la siniestralidad y salud laboral que mejoren las condiciones laborales	Implantación del plan de prevención siniestralidad
	Familiar paciente	Hospital egarsat	Información sobre el proceso del accidentado Comodidad Acompañamiento Soporte emocional y empatía	Apoyo a su familiar para las actividades de la vida diaria
	Colaboradores	Gestión Mutualista	Alta profesionalidad de la mutua para tener a sus mutualistas y autónomos lo más satisfechos posible	Gestión ágil en temas administrativos y de información sobre los procesos
		Gestión Preventiva	Recibir información para fomentar la cultura de prevención de riesgos	Anticipación en la comunicación de servicios y novedades legislativas- laborales que afecten a la acción protectora de la Seguridad Social. Encuesta satisfacción colaboradores
PROVEEDORES	Concurso	Compras Gestión Sanitaria	Contractación Justa Cumplimiento de los plazos de pago No modificación de las condiciones contractuales mientras dura el contrato	Proveedores sólidos con capacidad de respuesta a posibles incidencias o problemáticas diversas Proveedores que innoven y desarrollen sus productos y servicios
	Negociados	Compras Gestión Sanitaria		
ENTIDADES DE ACCIÓN SOCIAL QUE PERTENECEN A LA COMUNIDAD LOCAL SANT CUGAT Y COMARCA	Resto de entidades		Promoción del valor de la solidaridad	Demostrar interés respecto a las problemáticas sociales del entorno
	Ecom	Recursos Humanos	Crecimiento en el número de voluntarios	Transparencia en la gestión posterior de los resultados de las campañas
			Buscar la captación de nuevos socios y/o patrocinadores de proyectos sociales	Mejora de la reputación y la imagen corporativa

Alianzas

Suma intermutual es una alianza libre y voluntaria con la cual egarsat participa desde el año 2008, junto con 5 mutuas más (Mutua Montañesa, MAZ, UmivaleActiva, Mutua Navarra, Mutua Balear).

Egarsat entiende que una alianza es como un trabajo en equipo que nos ayuda a incrementar el valor a largo plazo y de manera sostenible.

El objetivo de esta alianza es la SOSTENIBILIDAD, manteniendo la totalidad de los servicios y la cobertura nacional a todos los mutualistas de las seis entidades.

El CONOCIMIENTO, creando espacios para el intercambio de criterios y de metodologías de trabajo en tiempo real.

La EFICIENCIA, perseverando en la asistencia sanitaria derivada, en la contratación conjunta y en los centros sanitarios compartidos.

Las Mutuas de la Alianza suma dispusieron en 2024 de una red de 260 centros propios para garantizar la mejor asistencia sanitaria y administrativa a los 3.400.000 trabajadores protegidos, del total de 311.000 empresas.

Para el resto de alianzas, egarsat tiene establecido una tabla de alianzas donde queda determinado el objetivo de esta, así como el valor añadido que aporta a la organización. Las alianzas de egarsat ayudan cada dirección a dar cumplimiento con las líneas estratégicas del año. Para lo cual es imprescindible la importancia que la entidad pone a trasladar la estrategia a estos para saber que estamos trabajando en línea.





EMPRESAS MUTUALISTAS Y AUTÓNOMOS

Acciones realizadas para conseguir las expectativas

Durante el ejercicio 2024, se han desplegado varias iniciativas estratégicas orientadas al incremento de la calidad y la eficiencia de los servicios prestados, con el fin de satisfacer y mejorar las expectativas de las entidades mutualistas y de los trabajadores autónomos adheridos.

La valoración del grado de satisfacción se ha llevado a cabo mediante la administración de encuestas específicas, así como a través de las aportaciones recibidas mediante el buzón de calidad, las sugerencias formuladas y las muestras de agradecimiento. Igualmente, se han tenido en consideración los datos recogidos a través de los servicios digitales y de las diferentes plataformas sociales corporativas.

EXPECTATIVAS DE LOS MUTUALISTAS 2024

Gestor personal: interlocución única y óptimo asesoramiento

Gestión preventiva: adaptación a los nuevos entornos laboral

Comunicación externa: mutualistas informados

Digitalización: innovación al servicio de nuestros mutualistas

Gestor Personal: interlocución única y asesoramiento experto

El gestor personal se encarga de recoger la información necesaria para que el mutualista reciba una atención continua y personalizada. Esta interlocución permite conocer en profundidad las características y las necesidades del mutualista, lo que mejora sustancialmente la eficiencia del servicio y la resolución de consultas. Este enfoque permite a egarsat ofrecer un modelo más ágil y adaptado a cada empresa, ya que se establece una relación de confianza y conocimiento mutuo.

La interlocución única facilita la coordinación interna entre departamentos, lo que redundará en un servicio más coherente y preciso. Un asesoramiento óptimo proporciona a los mutualistas información clara, precisa y proactiva, que les permita tomar decisiones acertadas en su relación con la mutua. Esto no solo implica resolver sus dudas, sino también anticiparse a sus necesidades, ofreciendo soluciones adaptadas y oportunas.

La integración de una interlocución única con un asesoramiento de alta calidad permite ofrecer una experiencia de servicio muy satisfactoria para el mutualista. La confianza y cercanía generadas por un interlocutor asignado de forma estable contribuyen a reforzar la calidad y eficacia del asesoramiento prestado. A su vez, esta estructura facilita a la mutua un seguimiento más riguroso y personalizado de cada caso, optimizando los tiempos de gestión y mejorando de forma significativa la satisfacción global del mutualista.

Gestión Preventiva: adaptación a los nuevos entornos laboral

Ante la necesidad de adaptarse continuamente a los cambios tecnológicos, que transforman los procesos productivos y exigen nuevas competencias; la gestión eficaz de los riesgos psicosociales, que inciden directamente en la salud mental y el bienestar de los trabajadores; la creciente inestabilidad laboral, que puede afectar la motivación y el compromiso; el impacto del cambio climático, que introduce nuevos riesgos ambientales y ocupacionales; y la imperiosa necesidad de integrar la sostenibilidad en la gestión de riesgos laborales, promoviendo entornos de trabajo seguros, saludables y resilientes en armonía con los objetivos de desarrollo sostenible.

Ante estos desafíos egarsat ha adoptado un enfoque proactivo y ofrece soluciones para abordar temas como la diversidad, la igualdad de género y la inclusión laboral desde una perspectiva de prevención de riesgos, asegurando así entornos laborales seguros y saludables.

Comunicación externa: mutualistas informados

La comunicación desempeña un papel fundamental en el logro de las expectativas de mejora y facilita el alineamiento entre los objetivos estratégicos, operativos y humanos. A través de una comunicación clara, constante y bidireccional, se pueden identificar necesidades, coordinar acciones eficaces y generar confianza entre las partes.

Además, permite anticipar, promover la participación activa y fomentar la innovación, lo que contribuye a una mayor eficiencia, compromiso y satisfacción de todos los actores involucrados.

En este sentido, la estrategia comunicativa es clave para impulsar procesos de mejora continua y fortalecer la relación con las empresas mutualistas.

La presencia de egarsat en redes sociales como Twitter, LinkedIn, Instagram y YouTube son canales estratégicos que la Entidad emplea para interactuar directamente con sus mutualistas, compartiendo información relevante y promoviendo su participación activa. En esta misma línea, egarsat envía mensualmente su newsletter 'Egarsat al día', que ofrece contenidos actualizados, noticias de interés y recomendaciones prácticas que aportan valor a la difusión de la acción protectora de la Seguridad Social.

Digitalización: innovación al servicio de nuestros mutualistas

En egarsat, seguimos reforzando nuestra estrategia de innovación mediante la incorporación continua de nuevos servicios digitales, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y adaptarnos a las necesidades actuales de nuestros mutualistas.

Durante el último ejercicio, se han ampliado y consolidado las funcionalidades de nuestra plataforma en línea, facilitando así una relación más directa, ágil y personalizada. Estos servicios permiten a mutualistas y trabajadores acceder a la información y gestionar de forma cómoda, rápida y segura.

Nuestro objetivo prioritario es dar respuestas eficientes a las expectativas de los mutualistas y atender las necesidades de las personas trabajadoras en colaboración con la Seguridad Social, fortaleciendo así nuestro papel como entidad colaboradora comprometida con la mejora continua de nuestros servicios.

Comprometidos con mutualistas 2024

Con el objetivo de seguir ofreciendo a nuestros mutualistas servicios de calidad que respondan a sus expectativas, en egarsat mantenemos un firme compromiso con la mejora continua. Trabajamos constantemente en la evolución y el perfeccionamiento de nuestros servicios para proporcionar soluciones eficaces y adaptadas a sus necesidades.

COMPROMETIDOS CON MUTALISTAS 2024	
ACCIONES EN MARCHA	COMENTARIOS
Imagen y comunicación	Mantenimiento continuo de la web corporativa para ofrecer una mejor experiencia de usuario
Innovación y digitalización	Desarrollo de nuevas funcionalidades para Egarsat Digital Gestiona para mejorar la experiencia de empresas mutualistas y asesores laborales
	Desarrollo de nuevas funcionalidades para Egarsat Digital Trabajador para mejorar la experiencia de trabajadores protegidos
Prevención de riesgos laborales	Lanzamiento de nuevos cursos en la plataforma campus prevención
	Portal de Prevención dotar de más contenidos en PRL
	Desarrollo de gamificación para promover comportamientos seguros y saludables en el entorno laboral
	Desarrollo de realidad virtual para promover comportamientos seguros y saludables en el entorno laboral

Mantenimiento continuo de la web corporativa

Egarsat sigue trabajando para mantener y actualizar de forma constante su sitio web oficial, con el objetivo de mejorar la experiencia de usuario. Esto implica una navegación más intuitiva, contenidos relevantes y accesibilidad mejorada para todos sus públicos: mutualistas, trabajadores y colaboradores. Nuestro objetivo es que cada persona que acceda a nuestra web encuentre fácilmente la información que necesita y perciba la calidad y el compromiso que caracterizan a nuestra entidad.

Ampliación de contenidos en el Portal de Prevención

Puesta en marcha del Portal de Prevención un espacio virtual con el objetivo de proporcionar una amplia gama de recursos, información y soluciones diseñadas para ayudar a las empresas a promover entornos laborales seguros y saludables. Su puesta en funcionamiento se ha convertido, en un gran aliado para aquellas empresas mutualistas que, más allá de reducir sus índices de absentismo y siniestralidad, apuestan por la construcción de una cultura de empresa saludable sólida y efectiva.

Nuevas funcionalidades en Egarsat Digital Gestiona

Seguimos trabajando en el desarrollo de nuevas funcionalidades para nuestra oficina virtual dirigida a empresa y asesores laborales. Estas funcionalidades buscan optimizar la gestión de trámites, agilizar procesos y ofrecer una interfaz más amigable para los usuarios profesionales.

Gamificación para promover conductas seguras y saludables

Seguimos trabajando en el proyecto de desarrollo de estrategias de gamificación como método innovador para fomentar conductas seguras y saludables dentro del entorno laboral, mediante dinámicas motivadoras y participativas.

Mejoras en Egarsat Digital Trabajador

Del mismo modo, se ha trabajado en ampliar y optimizar la plataforma dedicada a los trabajadores protegidos. Las mejoras van enfocadas en facilitar el acceso a servicios, la consulta de información relevante y el uso autónomo de la herramienta digital.

Realidad virtual aplicada a la prevención

Puesta en marcha de nuevos recursos basados en realidad virtual como herramienta formativa y de sensibilización en PRL, proporcionando experiencias inmersivas que faciliten el aprendizaje práctico de comportamientos preventivos, a las personas trabajadoras y les permite tomar decisiones más seguras sin exponerse a riesgos reales. Esta tecnología transforma la prevención y crea entornos laborales más seguros.

Nuevos cursos en la plataforma Campus Prevención

Seguimos trabajando para incorporar nuevos contenidos formativos al campus virtual de prevención de riesgos, con el fin de mejorar las competencias en seguridad laboral de trabajadores protegidos de empresas mutualistas, contribuyendo a la mejora de la cultura preventiva en las empresas.

¿Que opinan nuestros pacientes?

Encuestas de satisfacción

En egarsat, apostamos por la mejora continua y la excelencia de nuestros servicios realizando encuestas de satisfacción. El informe, correspondiente al ejercicio 2024, destaca un nivel general de satisfacción positivo entre los pacientes, reflejando una puntuación global de 7,81.

Esta evaluación se ha obtenido a través del análisis y media de los datos recopilados, incluyendo tanto el Hospital egarsat como los diversos centros asistenciales.

Egarsat realiza periódicamente encuestas de satisfacción a las empresas mutualistas, pacientes en los centros asistenciales, en Hospital egarsat y colaboradores para conocer su opinión sobre los servicios prestados. Los resultados obtenidos nos permiten mejorar día a día y alinear nuestros servicios a las expectativas y necesidades de los usuarios.

En 2024 se puso en marcha el proyecto de Estudios de Satisfacción, el cual va dirigido hacia una transformación digital, ya que el paciente ahora cumplimenta la encuesta online, tras recibirla mediante SMS o vía email.

En el caso de los **centros asistenciales de egarsat**, han sido entrevistados un total de **885 pacientes**.

- Grado de satisfacción general: 7,45

Los puntos fuertes destacados por los pacientes han sido:

- Enfermería: 7,69
- Instalaciones: 7,68
- Gestión administrativa: 7,57



Hospital egarsat

Durante el 2024, se han realizado 6 tipos de encuestas en nuestro Hospital mensualmente a nuestros pacientes, dependiendo del servicio en el cual fue atendido, de este modo se puede actuar sobre estas áreas para una mejora continua.

Resultados Pacientes | Servicio de fisioterapia

En el caso del Servicio de Fisioterapia del Hospital egarsat, han sido entrevistados un total de 32 pacientes.

- Grado de satisfacción general: 8,85

Los puntos fuertes destacados por los pacientes han sido:

- Tiempo de espera: 9,00
- Tiempo que han tardado en contactar: 8,98
- Servicio útil: 8,88

Resultados Pacientes | Otros Servicios

En el caso del Servicio de Consultas, Urgencias, Hospitalización y otros servicios de Hospital egarsat, se han obtenido los resultados siguientes:

- Servicio de Consultas: 8,16
- Servicio de Urgencias: 7,53
- Servicio de Biomecánica: 7,48
- Servicio de Pre-operatorio: 8,47
- Servicio de hospitalización y Ucsi: 8,51



Resultados en Colaboradores

En las encuestas, realizadas en 2024, han sido entrevistados 193 despachos profesionales que colaboran con nuestra entidad, obteniendo el resultado siguiente:

- Grado de satisfacción general: 8,03

Los puntos fuertes destacados por los colaboradores han sido:

- Relación con Gestor Personal: 8,60

Resultados en Empresas Mutualistas

En el caso de las empresas, han sido entrevistadas un total de 202, que contaban con 10 o más trabajadores.

- Grado de satisfacción general: 7,46

Los mutualistas destacaron los siguientes puntos fuertes:

- Relación con Gestor Personal: 8,17
- Satisfacción Gestión administrativa: 7,73
- Satisfacción General: 7,52

Reclamaciones

En el marco de la mejora continua de nuestros servicios, ponemos a disposición de los trabajadores y empresas asociadas el buzón de Calidad, Sugerencias y Agradecimientos.

La gestión se puede realizar a través del formulario de nuestra página web o presencialmente en nuestros centros asistenciales y Hospital.

Durante el 2024 se gestionaron un total de 500 reclamaciones.

Nuestro objetivo es un tiempo de respuesta en un plazo máximo de 10 días. El tiempo medio de resolución de las incidencias durante el 2024 fue de 8,88 días.



PERSONAL

Datos significativos Plantilla egarsat

Uno de los grupos de interés prioritarios para egarsat es su personal. A continuación, se presentan los datos más significativos de la gestión de las expectativas razonables de este grupo de interés.

Remarcamos el esfuerzo significativo con este grupo de interés en la recopilación de datos de carácter cuantitativo. Los datos se presentan de forma que pueden ser comparados respecto a años anteriores.

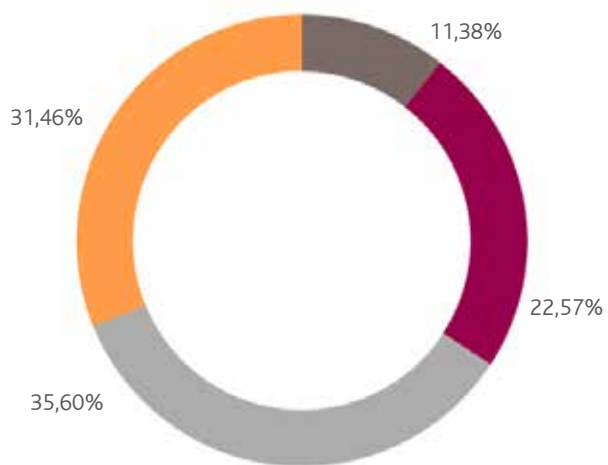
Datos principales 2024

En la siguiente tabla se muestran los datos más importantes de la gestión de los recursos humanos de egarsat:

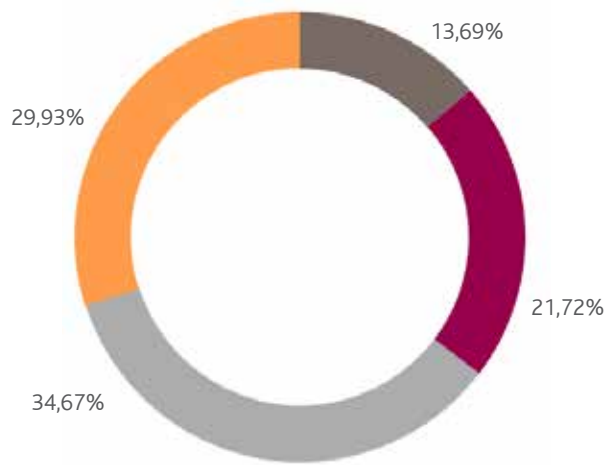
	2024	2023	2022
Plantilla egarsat	548	545	549
Nº de Hombres	174	179	173
Nº de Mujeres	374	366	376
Distribución plantilla por sexo (Hombres)	31,75%	32,84%	31,51%
Distribución plantilla por sexo (Mujeres)	68,25%	67,16%	68,49%
Plantilla egarsat por contratos fijos	93,98%	93,58%	91,26%
Plantilla egarsat por contratos eventuales	6,02%	6,42%	8,74%
Edad media Plantilla	44 años y 5 meses	44 años y 6 meses	45 años y 1 mes
Índice Absentismo	7,70%	5,60%	6,30%
Índice Rotación	25,2%	21,8	24,60%
Índice de Estabilidad de la Plantilla	93,8%	93,58%	91,30%
Antigüedad Plantilla	12 años y 2 meses	12 años y 8 meses	13 años y 1 mes
Horas de Formación	64.553	44.431	38.862
Importe de la Formación	150.501,20	151.545,83	131.483,86
Nº de personas formadas	539	507	539
Horas Formación / Trabajador	116	69,1	64,8

En forma de gráfico se muestran algunos datos adicionales:

Distribución de la plantilla por edad 2023

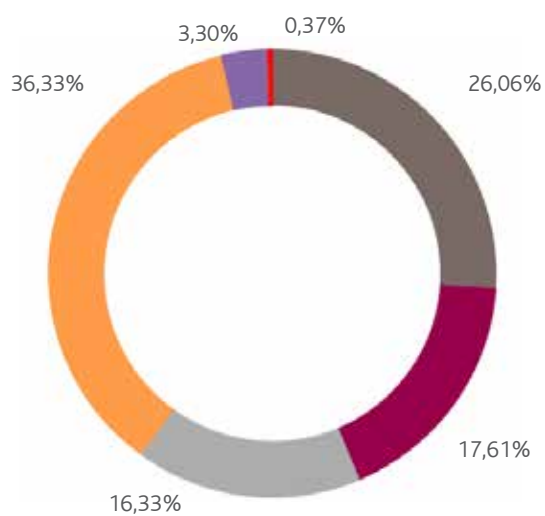


Distribución de la plantilla por edad 2024

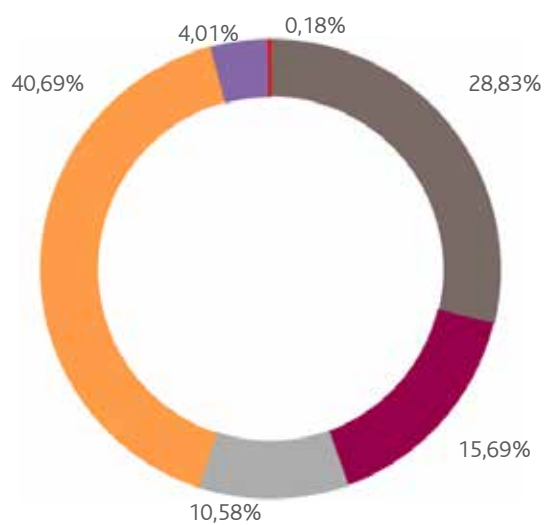


- Menores de 31 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Mayores de 50 años

Antigüedad de la plantilla 2023



Antigüedad de la plantilla 2024



- Entre 0 y 3 años
- Entre 4 y 7 años
- Entre 8 y 15 años
- Entre 16 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Más de 40 años

Otros datos de la Gestión de los Recursos Humanos

En este bloque se muestran los datos obtenidos de la plantilla de egarsat relacionados con las expectativas de carácter laboral.

Aspectos Retributivos

Toda la plantilla de egarsat está sujeta al convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

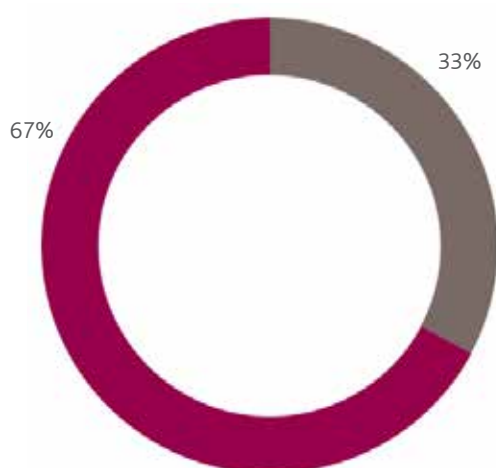
También, los niveles salariales iniciales de egarsat están por encima del salario mínimo interprofesional que el Gobierno fija anualmente.

Se puede determinar que la gran mayoría de personas de egarsat están situadas por encima de los niveles de retribución iniciales.

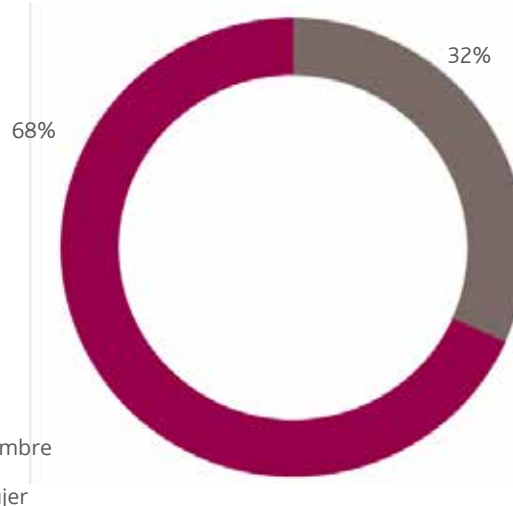
Desde la Dirección de Recursos Humanos, todos los procesos de selección y/o de promoción interna se construyen desde la base de la igualdad de oportunidades y retribuyendo uniformemente a personas de diferentes sexos.

Los datos globales de distribución de la plantilla por sexos y la distribución de la plantilla por categorías profesionales son:

Plantilla egarsat 2023



Plantilla egarsat 2024

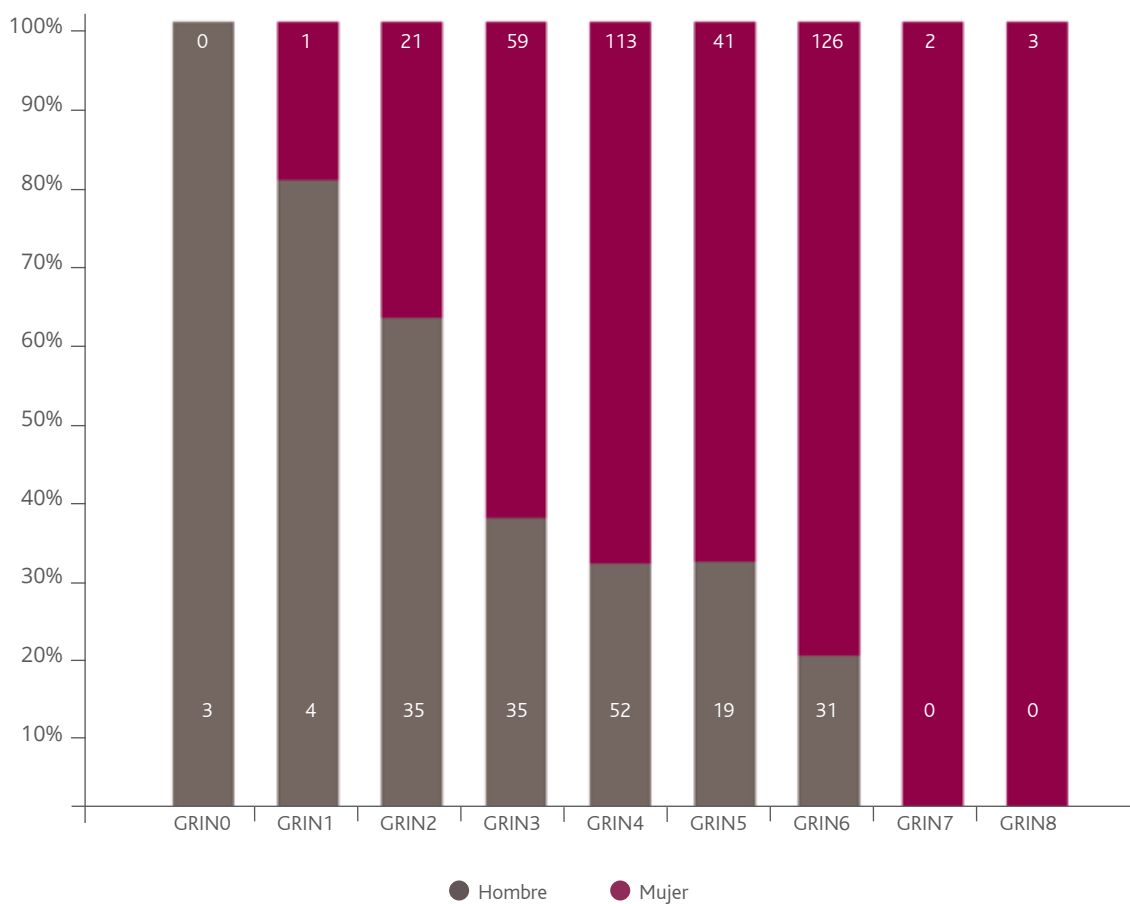


● Hombre
● Mujer

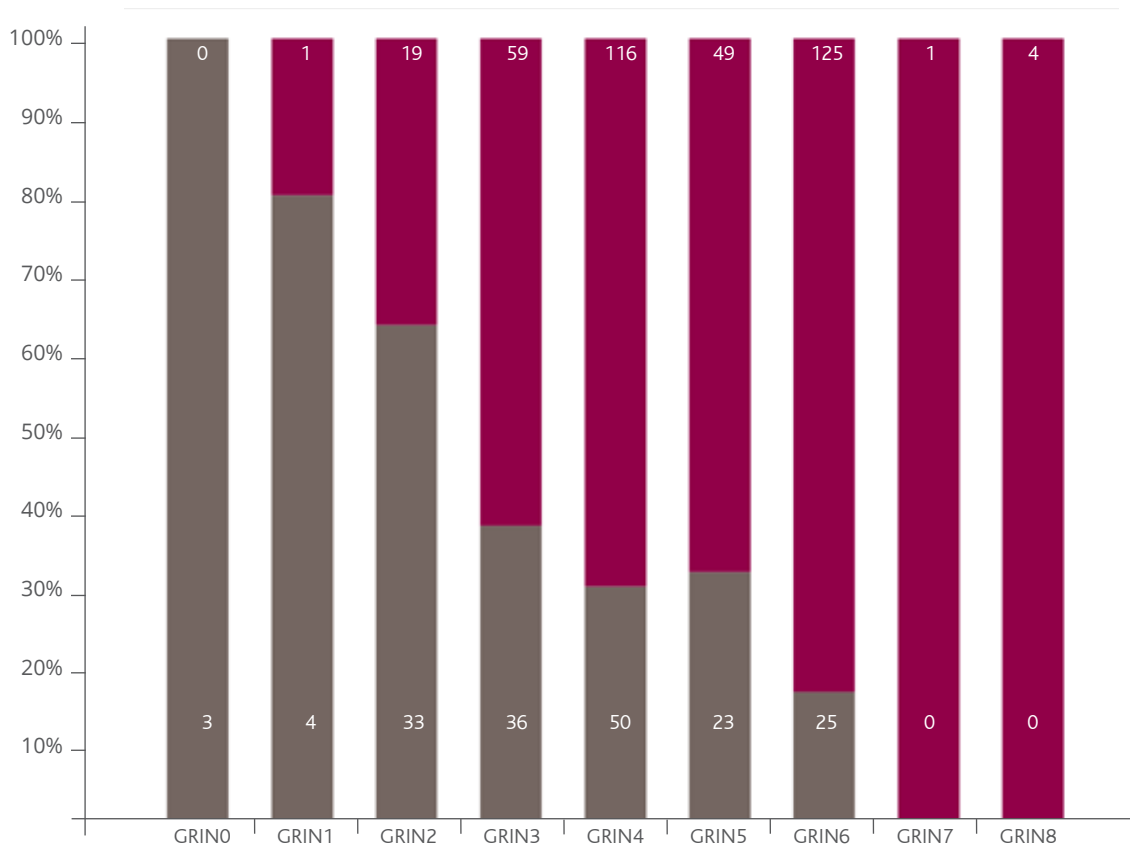
Observamos que el dato se aleja sensiblemente del que se considera un equilibrio (68% a 31%) y que nos encontramos, por lo tanto, ante una plantilla feminizada.

Distribución plantilla por categoría profesional:

2023:



2024:



Promoción interna por categoría profesional 2024

Las promociones solo son por cambio de puesto de trabajo, en el momento en que existe una vacante organizativa interna de un Grupo y Nivel más elevado.

Todo el personal puede presentarse en las Vacantes Organizativas Internas y si cumplen el perfil pueden acceder a una Promoción.

En este caso, en 2024 han sido las siguientes:

Promociones	GRIN1	GRIN2	GRIN3	GRIIN4	GRIIN5	GRIIN6
Hombres	0	0	0	0	3	0
Mujeres	0	0	1	3	1	1
Total	0	0	1	3	4	1

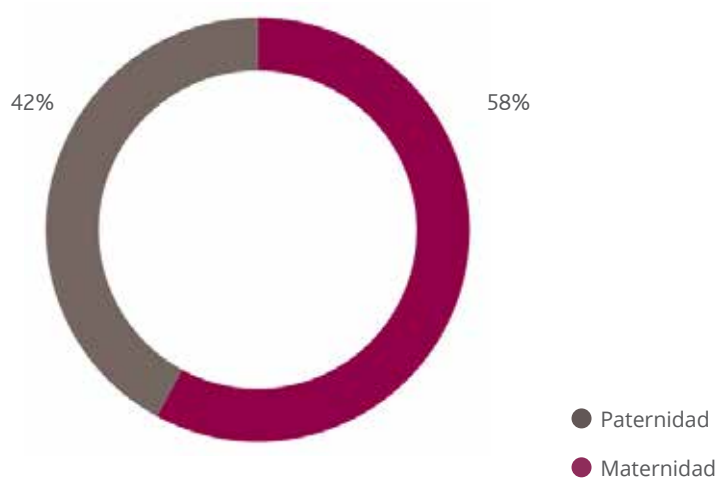
Permiso parental

En 2024, se han acogido el 100% del personal que tenía derecho al permiso parental, un total de 19 empleados.

El 100% de los empleados han vuelto al trabajo al acabar el permiso parental.

A continuación, se muestra el gráfico por sexo:

Permiso por sexo 2024



A continuación, se muestra los datos referentes al 2024, respecto al número total de empleados, desglosado por género, región y tipo de contrato.

	Hombres		Mujeres	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
ALAVA			1	
ALBACETE	1			
ALMERIA	1		4	
ASTURIAS	1		2	
BARCELONA	139	10	305	19
CANTABRIA			1	
GIRONA	10	1	9	
GRANADA	1	1	2	
LA RIOJA	1			
LAS PALMAS			2	
LEON				
LLEIDA	2		3	
LUGO			4	
MADRID	2		8	
MURCIA	2		2	
PONTEVEDRA			2	
TARRAGONA	1		2	1
VALENCIA			2	1
VIZCAYA	1		4	
	162	12	353	21
Total empleados	174		374	

548

	Tiempo parcial		Tiempo completo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ALAVA	0	0	1	0
ALBACETE	1	0	0	0
ALMERIA	1	0	3	1
ASTURIAS	0	1	2	0
BARCELONA	134	15	285	39
CANTABRIA	0	0	1	0
GIRONA	9	2	8	1
GRANADA	1	1	1	1
LA RIOJA	1	0	0	0
LAS PALMAS	0	0	2	0
LEON	0	0	0	0
LLEIDA	0	2	3	0
LUGO	0	0	3	1
MADRID	2	0	7	1
MURCIA	1	1	1	1
PONTEVEDRA	0	0	2	0
TARRAGONA	0	1	3	0
VALENCIA	0	0	2	1
VIZCAYA	1	0	2	2
	151	23	326	48
Total empleados	174		374	

548

Conciliación de la vida laboral y personal

Los indicadores de egarsat durante el año 2024 en cuanto a la conciliación son los siguientes:

- 1 excedencias concedidas por cura de familiar, la cual fue solicitada por una mujer.
- 70 reducciones de jornada por guarda legal de los hijos, de las cuales 63 fueron solicitadas por mujeres y 7 por hombres.
- Un 32,66% de la plantilla por las características de su puesto de trabajo pudieron disfrutar de la flexibilidad en la jornada laboral.
- El permiso por Traslado de domicilio es de 2 días naturales, mejorando en un día el que establece el convenio.
- Todo trabajador tiene derecho a una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, para procesos de adopción en el extranjero, necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización y discapacidad o sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Premios

El premio de Jubilación lo han percibido un total de 5 trabajadores.

Egarsat tiene una plantilla con una alta fidelidad. Tanto es así, que este año 2024 un total de 6 trabajadores han sido gratificadas con el premio de 25 años de antigüedad.

Se otorga al 100% de los empleados un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de adelanto de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Acceso al empleo: selección y contratación con perspectiva de género

La selección de personal es una etapa clave que marca el inicio de la relación laboral. Se tiene que llevar a cabo bajo el principio de igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas tengan las mismas condiciones para acceder a la ocupación. La política de selección de la entidad tiene como objetivo contar, en un tiempo razonable, con un equipo humano con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el buen funcionamiento de la organización.

A nuestras ofertas laborales, utilizamos lenguaje inclusivo y contenidos no sexistas, especificando la descripción del lugar y las funciones correspondientes. Además, las pruebas y cuestionarios aplicados durante el proceso de selección son iguales para hombres y mujeres.

Objetivos específicos para una selección más inclusiva:

- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas de trabajo y promoción interna. Para lo cual, hemos creado una guía de lenguaje inclusivo que ayuda a combatir la desigualdad en la cobertura de vacantes.
- Formar y sensibilizar el equipo de selección en materia de igualdad.
- Fomentar la presentación de candidaturas femeninas en procesos de selección y promoción a lugares tradicionalmente ocupados por hombres, y viceversa, con el fin de equilibrar progresivamente la distribución por sexos.

Fases del proceso de selección y contratación

1. Fase previa del proceso de selección - pautas de equidad de género:

- Definición neutral del puesto de trabajo y del perfil profesional requerido.

2. Fase operativa del proceso de selección - pautas de equidad de género:

- Redacción de la convocatoria con lenguaje e imágenes inclusivas.
- Elección de canales de comunicación inclusivos.
- Recepción de candidaturas.

- Realización de pruebas de selección imparciales.
- Realización de entrevistas de selección objetivas.

3. Fase de incorporación - pautas de equidad de género:

- Acogida en igualdad de condiciones, facilitando el acceso al plan de igualdad y a los canales de comunicación para dar a conocer la cultura organizativa (acompañamiento).

Para evitar sesgos de género en el proceso de selección:

1. Eliminación de factores redundantes: Nos aseguramos que no haya factores que se solapen entre sí, optando por un número reducido de factores para evitar la duplicidad de valores.

2. Valoración justa de todos los factores: Nos aseguramos que todos los factores se utilicen para valorar todos los puestos de trabajo, evitando la discriminación de género, especialmente en lugares con presencia mayoritaria de mujeres.

Los procesos de selección del año 2024.

PUESTOS CUBIERTOS	Hombres	%	Mujeres	%
81 puestos cubiertos	21	25,92%	60	74,07%

GRUPOS PROFESIONALES	Total	Hombres	%	Mujeres	%
GIN2	2 puestos	2	100%	0	0%
GIN3	10 puestos	4	40%	6	60%
GIIN4	24 puestos	8	33,33%	16	66,66%
GIIN5	17 puestos	3	17,64%	14	82,18%
GIIN6	27 puestos	4	14,81%	23	85,18%
GIIN8	1 puestos	0	0%	1	100%

PERFILES SANITARIOS	% sobre el total	Hombres	%	Mujeres	%
46	56,79%	17	38,46%	29	63,04%

PERFILES NO SANITARIOS	% sobre el total	Hombres	%	Mujeres	%
35	43,20%	7	37,04%	28	80%

Durante el año 2024, se han producido un total de 81 contrataciones, de las cuales 60 puestos han sido cubiertos por mujeres y 21 puestos por hombres. Esto representa un 74,07% de mujeres contratadas y un 25,92% de hombres.

El 64,19% de las contrataciones se han realizado para cubrir puestos administrativos del grupo profesional GIIN6, siguiendo la misma tendencia de los años anteriores. Sin embargo, los puestos más contratados durante el año 2024, en comparación con el año 2023, han sido los puestos médicos/asistenciales y ocupaciones técnicas de gestión administrativa encuadrados en el grupo profesional GIIN4, con un total del 29,63%, de los cuales 16 son ocupados por mujeres y 8 por hombres.

Durante el año 2024, se ha mantenido la tendencia de mayor contratación de mujeres en la profesión médica, consolidando el aumento iniciado en 2023. Este incremento se atribuye, en parte, al hecho que durante 2022 y parte del 2023, se produjo un aumento de ceses en el grupo IN3, hecho que ha impulsado la necesidad de cubrir estas vacantes.

Valoración de los puestos de Trabajo en egarsat

La valoración de los puestos de trabajo es un proceso clave para determinar la estructura organizativa de la entidad y establecer los niveles profesionales de la plantilla. En egarsat, este proceso incluye una serie de actividades de Análisis, Descripción y Valoración de los puestos, que se desarrollan en las siguientes fases:

1. Análisis interno

Esta fase incluye la valoración y análisis de los puestos de trabajo, así como la identificación de las áreas de actividad y funciones que se desarrollan en cada uno de ellos.

- **Desarrollo del puesto de trabajo:** Se divide en dos etapas:
 - **Análisis del puesto:** Se plantean preguntas clave como: ¿Qué hace el trabajador/a? ¿Cómo lo hace? ¿Por qué lo hace? ¿Qué consecuencias tiene su trabajo? Para obtener los resultados, se utilizan varias herramientas como la observación, cuestionarios abiertos y entrevistas.
 - **Descripción del puesto:** Una vez realizado el análisis, se plasma en un documento estructurado que recoge la descripción del puesto de trabajo. Este documento refleja la incidencia y el alcance del lugar dentro de la organización.

2. Evaluación de la Organización del Trabajo.

En esta fase se busca identificar oportunidades y amenazas que puedan afectar los sistemas de trabajo de la entidad. Después de obtener y analizar los datos (puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas), se realiza un estudio para definir las competencias requeridas para cada lugar. Esto asegura que la organización cuente con los conocimientos necesarios tanto a corto como largo plazo.

3. Previsión.

Esta fase tiene como objetivo conocer cómo puede evolucionar un puesto de trabajo o una actividad en el futuro. Se trabaja en el desarrollo de habilidades, actitudes, valores, disparos y motivaciones necesarios para lograr el rendimiento requerido en cada lugar.

4. Seguimiento y control.

Se realiza un seguimiento continuo sobre el proceso de valoración de puestos para identificar posibles ineficiencias y actualizar las competencias de los empleados/as, garantizando que el sistema se mantenga alineado con las necesidades de la organización.

Los puestos de Trabajo tipo segregados por Hombres y Mujeres en egarsat:

Actualmente, egarsat dispone de una **Descripción de los puestos Tipos (DPT)** tanto en las oficinas centrales como en los centros asistenciales y en el Hospital de la entidad. Esta descripción de los puestos identifica, define y describe cada puesto de trabajo, especificando sus objetivos, responsabilidades, condiciones de trabajo y los requisitos técnicos y personales necesarios. Los puestos se configuran teniendo en cuenta las relaciones verticales y horizontales dentro de la organización, así como los factores que determinan la naturaleza de cada puesto de trabajo.

Política Retributiva en las Nuevas Incorporaciones

El sistema de remuneración de las nuevas incorporaciones equilibra los componentes fijos y variables de la retribución, asegurando que el componente fijo sea suficientemente alto. La remuneración se ajusta a los márgenes legales mínimos establecidos por el convenio colectivo de mutuas y se adapta a los principios de la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, que establece directrices sobre la contratación de personal en entidades colaboradoras de la seguridad social.

Además, en egarsat se garantiza que hombres y mujeres reciban la misma remuneración por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, basándose en los valores cuantitativos y cualitativos de cada puesto de trabajo.

Principios de la Retribución de las Nuevas Incorporaciones.

1. **Alineación con la Estrategia Económica:** Se garantiza el cumplimiento de la normativa económica relacionada con la contratación en entidades colaboradoras.
2. **Recompensa por el Rendimiento:** Los profesionales son retribuidos en función de su rendimiento, calidad, dedicación, nivel de responsabilidad y compromiso con la entidad.

3. **Equidad interna:** La política retributiva se define según el contenido y la importancia de los lugares, garantizando un trato homogéneo.
4. **Componente variable:** El salario puede incluir una parte variable basada en los resultados de la entidad y el rendimiento individual.
5. **Adaptación a las Categorías y Niveles de Responsabilidad:** La remuneración se ajusta a los diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización.
6. **Cumplimiento normativo:** Las retribuciones se adaptan a las disposiciones de la Dirección General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta el mercado laboral y las actividades desarrolladas a la entidad.

Convocatorias Internas y Externas en egarsat

Egarsat cubre sus vacantes mediante convocatorias internas y externas. Las convocatorias internas se publican en los canales de comunicación internos y tienen como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades para todo el personal. Se prioriza la promoción interna para cubrir vacantes antes de recurrir a la selección externa.

En particular, egarsat ha impulsado medidas para fomentar la participación de las mujeres en lugares de responsabilidad. En los últimos años, 8 mujeres han ascendido a lugares del Grupo Profesional Y, Nivel 3 a través de convocatorias internas.

Medidas para Fomentar la Igualdad en las Promociones Internas:

1. Incentivar la Participación de las Mujeres: Se fomenta que las mujeres participen en los procesos de promoción interna.
2. Refuerzo de los Procesos de Selección y Movilidad Interna: Los procesos de selección interna se basan en criterios objetivos y en un modelo de evaluación por competencias.
3. Garantía de Imparcialidad y Objetividad: Se establece una instrucción para garantizar la imparcialidad en los procesos de selección, incluyendo criterios de selección claros y la posibilidad de presentar reclamaciones.

Los procesos de selección del año 2024.

Convocatorias internas		26			
Las candidaturas presentadas no se ajustan a la totalidad del perfil		7			
No se presentan candidaturas		10			
Cubiertas internamente	% sobre el total	Hombres	% hombres	Mujeres	% Mujeres
9	34,61%	5	55,55%	4	44,44%
GRUPOS Y NIVELES	número de resoluciones internas	Hombres	%	Mujeres	%
Grupo I nivel 3	0	0	0%	0	0%
Grupo II nivel 4	5	2	40%	3	60%
Grupo II nivel 5	0	0	0%	0	0%
Grupo II nivel 6	4	3	75%	1	25%

Compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres de EGARSAT MCSS Núm. 276

La dirección de egarsat MCSS N.º 276 reafirma su firme compromiso con la implementación y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Este compromiso se enmarca dentro del **Plan de Igualdad** de la empresa, alineado con la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La igualdad de género es un principio estratégico en la política corporativa de egarsat y se aplicará en todos los ámbitos de su actividad. Para garantizar la efectividad de este compromiso, la empresa desarrollará un Plan de Igualdad, que agrupará todas las medidas necesarias para lograr una igualdad real dentro de la organización.

El Plan de Igualdad incluirá:

- Sistemas de seguimiento para asegurar que se logran los objetivos de igualdad.
- Métodos de participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes.
- Sistemática de comunicación para informar sobre decisiones, planes y medidas adoptadas, así como los adelantos conseguidos en la implementación del plan.

Este enfoque subraya la importancia de la igualdad en la cultura organizativa de egarsat, impulsando acciones concretas y transparentes para conseguir una verdadera equidad entre todos sus colaboradores y colaboradoras.

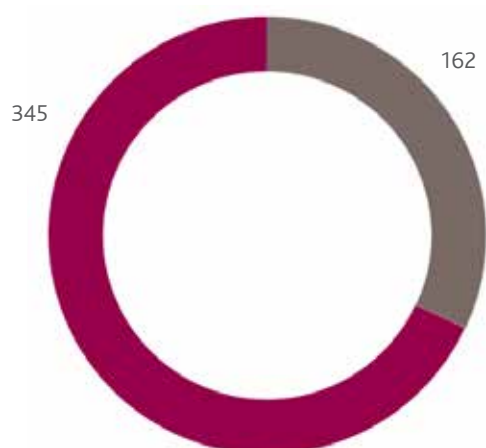
Formación y capacitación de la plantilla

Egarsat apuesta, desde hace tiempo, por la formación continua de su personal. En este sentido, durante el ejercicio 2024 se completó un **plan de formación** que procuró llegar de manera homogénea a todos los colectivos de la mutua, tanto a través de formaciones internas impartidas por el personal de la propia entidad, como de formaciones externas, colectivas o individuales, con centros formativos especializados en las materias requeridas por las diferentes direcciones.

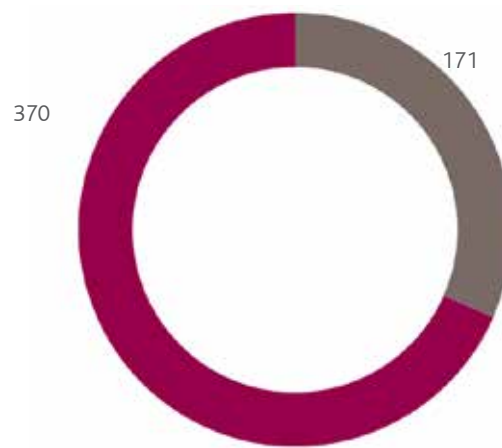
Los colectivos de más de 45 años fueron los que realizaron más horas formativas. Por otro lado, también se buscó una distribución equilibrada del plan de formación en función de los grupos profesionales.

En este sentido, los grupos profesionales en que se priorizó el plan formativo fueron los GRIN 3, GRIIN 4, GRIIN 5 y GRIIN 6, correspondientes a los niveles técnicos y a los lugares administrativos.

Núm. de personas formadas durante el año 2023

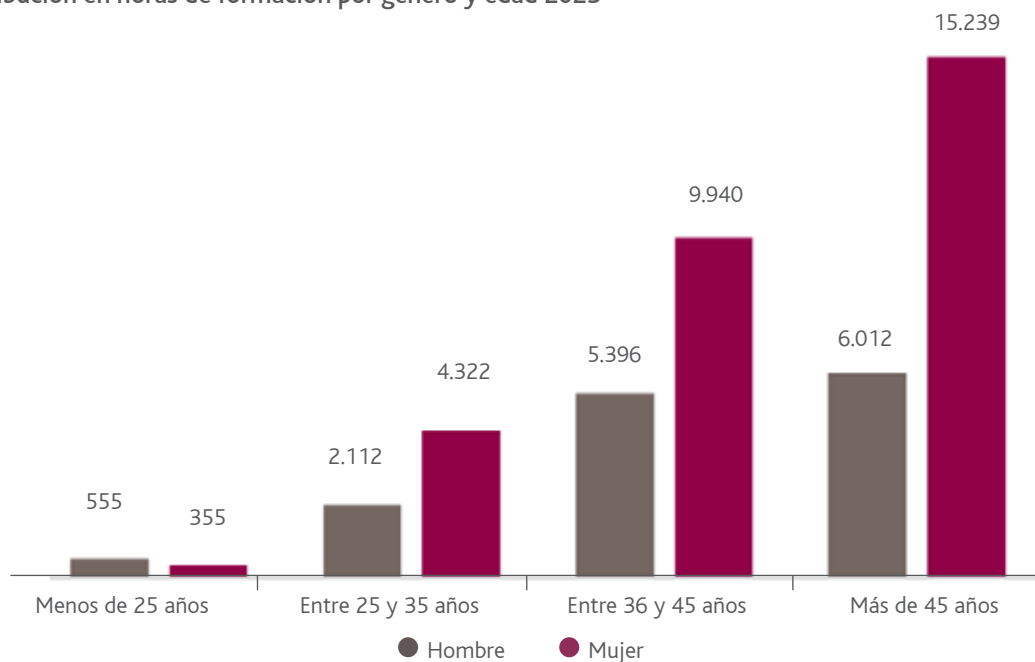


Núm. de personas formadas durante el año 2024

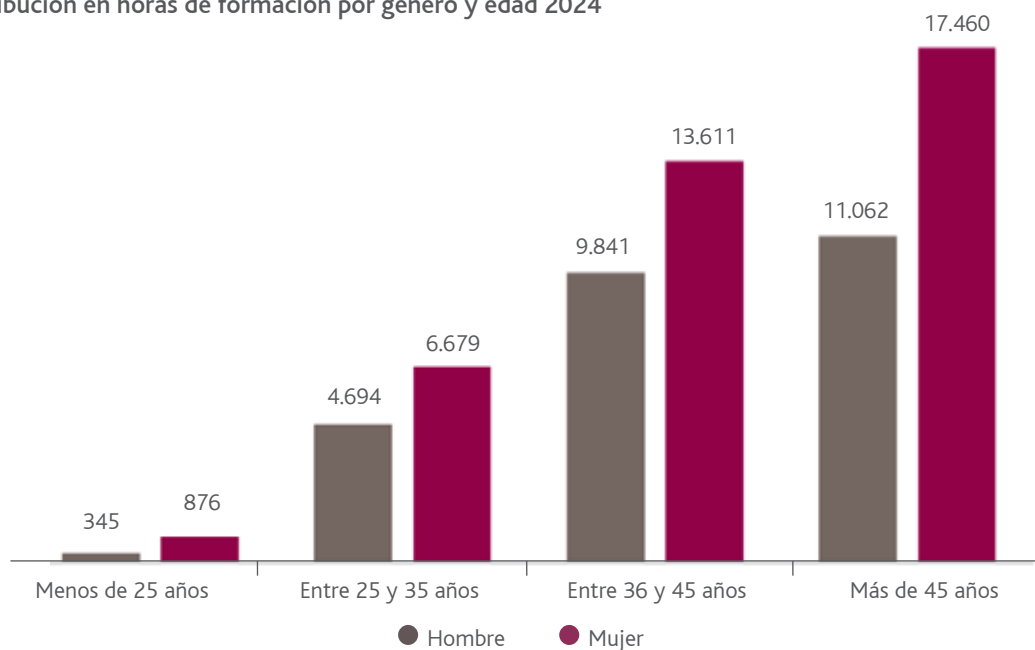


● Hombre
● Mujer

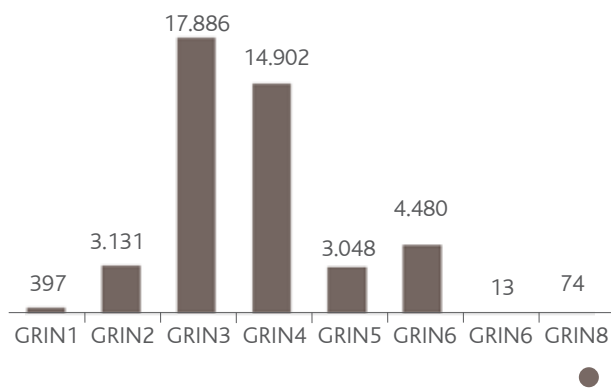
Distribución en horas de formación por género y edad 2023



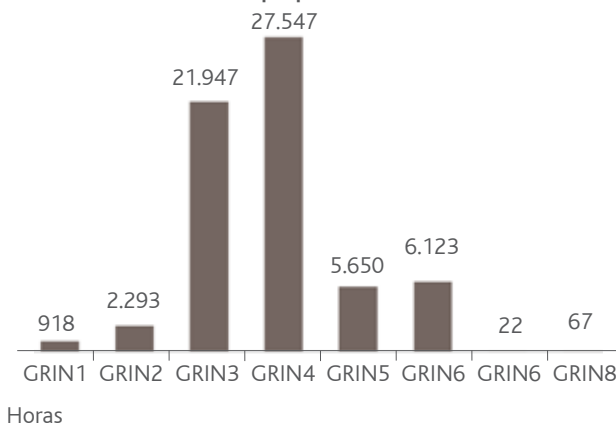
Distribución en horas de formación por género y edad 2024



Horas formación / Grupo profesional 2023



Horas formación / Grupo profesional 2024



Finalmente, egarsat continuó apostando por la cofinanciación de programas universitarios, másteres y/o posgrados para el personal que así lo solicitó y fue apoyado por sus responsables.

Esta iniciativa supone una apuesta por la retención del talento en el colectivo médico de la entidad mediante la propuesta del Máster Médico, formado por dos másteres oficiales con universidades de prestigio.

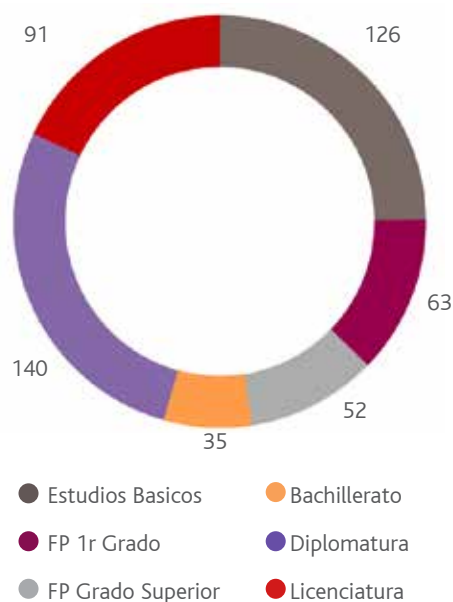
Así mismo, se está desarrollando un nuevo programa que consiste en la oferta del Máster de Enfermería, formado por dos másteres impartidos por dos centros formativos especializados.

Hay que destacar las siguientes formaciones realizadas a los colectivos de la entidad:

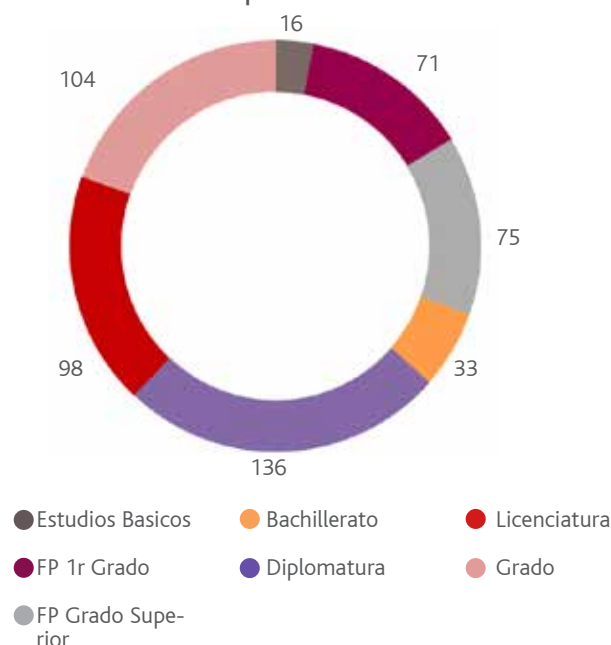
- Formaciones especializadas para todo el colectivo de fisioterapeutas de la entidad, así como para enfermería de los centros asistenciales.
- Curso de Seguridad del Paciente para todos los perfiles del hospital.
- Apoyo Vital Básico y uso del DIOSA para diferentes colectivos en centros de toda la mutua.
- Asistencia a congresos para personal médico, de enfermería y fisioterapia.
- Formaciones en desarrollo de liderazgo y gestión de equipos para mandos intermedios.
- Formaciones para el desarrollo de habilidades personales para el personal de diferentes direcciones.
- Formaciones en contratación pública para el personal de diferentes direcciones que participa en los procedimientos.
- Ofimática.
- Píldoras formativas sobre ciberseguridad para todo el personal.

Además, se han llevado a cabo formaciones internas para aprovechar los recursos de la entidad, destacando talleres preparados por el personal interno sobre los diferentes servicios del Hospital. También hay que remarcar el programa formativo UPN, impartido por médicos especialistas de la entidad y destinado al personal médico de los centros asistenciales.

Nivel académico de la plantilla 2023



Nivel académico de la plantilla 2024



A continuación, se muestran los datos de 2024 respecto a la modalidad.

Número de personas formadas por modalidad	2022	2023	2024
Distancia	34	0	0
E-learning	343	368	401
Mixta	7	38	11
Presencial	459	381	447
TOTAL	539	507	859
Número de horas de formación por modalidad	2022	2023	2024
Distancia	518	0	0
E-learning	26.286	33.687	50.485
Mixta	910	1.159	4.332
Presencial	11.169	9.585	9.751
TOTAL	38.883	44.431	64.568

Seguridad y Salud Laboral

Durante el año 2024 se ha continuado con la línea de actuación establecida y consolidada los años anteriores, garantizando una sólida implantación de la Gestión de la Seguridad y Salud del personal. Se ha continuado con la revisión de los centros de trabajo, que incluye el control mensual en el Hospital egarsat, las actuaciones de control preventivo en todos los centros de Cataluña y las evaluaciones de riesgo de los centros que lo requieran por los cambios producidos o por el tiempo transcurrido desde el último informe. Se ha consolidado notablemente el proceso de coordinación de actividades empresariales con el personal externo, con una gran mejora del sistema de control de acceso del personal externo.

En cuanto a nuevas actuaciones, se ha llevado a cabo una nueva licitación del concierto de actividades de Medicina del Trabajo y asesoramiento en actividad técnica, se ha realizado una nueva evaluación de riesgos psicosociales y se ha iniciado un proceso de revisión del sistema de calidad y la gestión de la prevención de riesgos laborales para valorar la adopción de un sistema basado en la estándar ISO 45001.

Licitación

El nuevo concierto que se ha establecido para las actividades de Medicina del Trabajo y asesoramiento en actividad técnica ha incluido elementos parecidos en el anterior, para mantener el sistema de organización preventiva, pero con algunas mejoras, como ha sido la de incluir la posibilidad de ampliar los recursos económicos en las actividades formativas, si resulta necesario, y una mejora en cuanto al coste del servicio, propiciada por la oferta recibida por parte de la empresa licitadora, que permite mantener la visión empresarial de egarsat de mantener una evolución con solidez económica. También se ha limitado el periodo de licitación a 2 años, prorrogables a 5, más corto que el anterior, lo cual ofrece la posibilidad de finalizar el contrato antes si no cumple las expectativas.

Evaluación de riesgos psicosociales

En los procesos de evaluación del riesgo de los puestos de trabajo siempre se incluye la evaluación de los riesgos psicosociales detectados, pero estaba pendiente realizar una evaluación global mediante un método de reconocida eficacia. Tal como se hizo en dos ocasiones anteriores, se ha recurrido a personal experto del Servicio de Prevención Ajeno para llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales mediante el método FPsiCo 4.0. El resultado global, tanto por el nivel de participación como por las respuestas recibidas, ha estado positivo, aunque se han detectado algunos puntos de mejora en los cuales trabajar de cara en el futuro, como la baja participación del personal sanitario o el resultado negativo de las respuestas sobre algunos ítems, principalmente los relacionados con la participación del personal.

ISO 45001

Durante el año 2024 se ha explorado la posibilidad de adaptar el sistema de gestión a la norma ISO 45001, atendiendo a dos factores coadyuvantes: por un lado, el hecho de disponer de un sistema de gestión de calidad ISO 9001 implantado y certificado desde hace tiempo, que garantiza una estructura de gestión análoga a la requerida por la norma ISO 45001; y de la otra, que se dispone de modelos de gestión concebidos para desarrollar un sistema conforme a esta norma. En muchos aspectos, la gestión actual ya sigue los principios de la ISO 45001, de forma que para obtener un sistema certificable es suficiente desarrollarlo a partir de la gestión existente, adaptando los modelos disponibles e integrándolo en el sistema general de gestión ISO 9001.

Evaluaciones de riesgo y Control Operacional

Durante el año 2023 se finalizó el proceso de adaptación de todos los informes al nuevo programa OPETEC, desarrollado por el servicio de prevención ajeno. El 2024, este servicio volvió a cambiar el sistema, creando el nuevo sistema ATENEA, que es el que se utiliza actualmente. Se han elaborado 8 informes de evaluación de riesgos mediante el nuevo sistema, además de 15 informes de control preventivo a centros donde no se ha hecho informe de evaluación, y 16 actuaciones mensuales en el hospital.

También se han atendido 15 solicitudes relacionadas con condiciones negativas derivadas de la exposición a riesgos laborales, en relación con:

- Riesgo de caída a diferente nivel en zonas de paso.
- Iluminación (deslumbramientos).
- Ergonomía inadecuada (silla).
- Condiciones termo-higrométricas (frío).
- Equipos de trabajo (escaleras, luz auxiliar, pantalla).

Coordinación de Actividades Empresariales

El año 2023 se consolidó el proceso de coordinación de actividades empresariales con una alta implicación de los responsables de contratar empresas externas, logrando el objetivo de coordinar con todas las empresas que envían personal en los centros. El 2024 se ha llegado a la fase final de implantación del sistema, extendiendo el control de acceso del personal externo a la totalidad de los centros de egarsat, incorporando 18 centros nuevos, principalmente los más pequeños. Se ha ampliado el número de usuarios de egarsat que gestionan este control, llegando además de 100. El sistema ha registrado más de 6.500 accesos a centros por parte de más de 400 trabajadores externos.

Siniestralidad Laboral

El análisis global de la siniestralidad el 2024 muestra una tendencia ligeramente a la baja. Han aumentado los accidentes laborales sin baja durante la jornada y se mantienen igual los accidentes con baja dentro de la jornada laboral (4 casos, igual que el 2022 y 2023). El número de accidentes sin baja dentro de la jornada ha subido a 37 (28 el 2023), acercándose a los peores registros del 2020 (40) y 2019 (45). El mejor indicador es la notable reducción de los accidentes con baja in itinere, pasando de 14 el 2023 a solo 4 el 2024. Así, el total de accidentes con baja (en jornada e in itinere) ha bajado de 18 el 2023 a 8 el 2024. Curiosamente, la suma total de accidentes (con y sin baja, dentro y fuera de jornada) ha estado casi idéntica: 46 casos el 2022 y 2023, y 45 el 2024, como si hubiera un traslado entre contingencias, pero manteniéndose la globalidad.

En comparación con el sector de actividad de la Mutua, los datos de siniestralidad continúan siendo notablemente inferiores.

Análisis de la siniestralidad laboral por contingencia profesional (CP)

Promedio de trabajadores	Duración de las bajas por ATJL ¹	Duración de las bajas por CP	Días de absentismo por CP
543	62	125	285
ATJL CB ²	ATII ³ CB	EP ⁴ CB	Nº total de CP CB
4	4	0	8
ATJL SB ⁵	ATII SB	EP SB	Nº total de CP SB
20	17	0	37

¹ Accidente de trabajo en jornada laboral

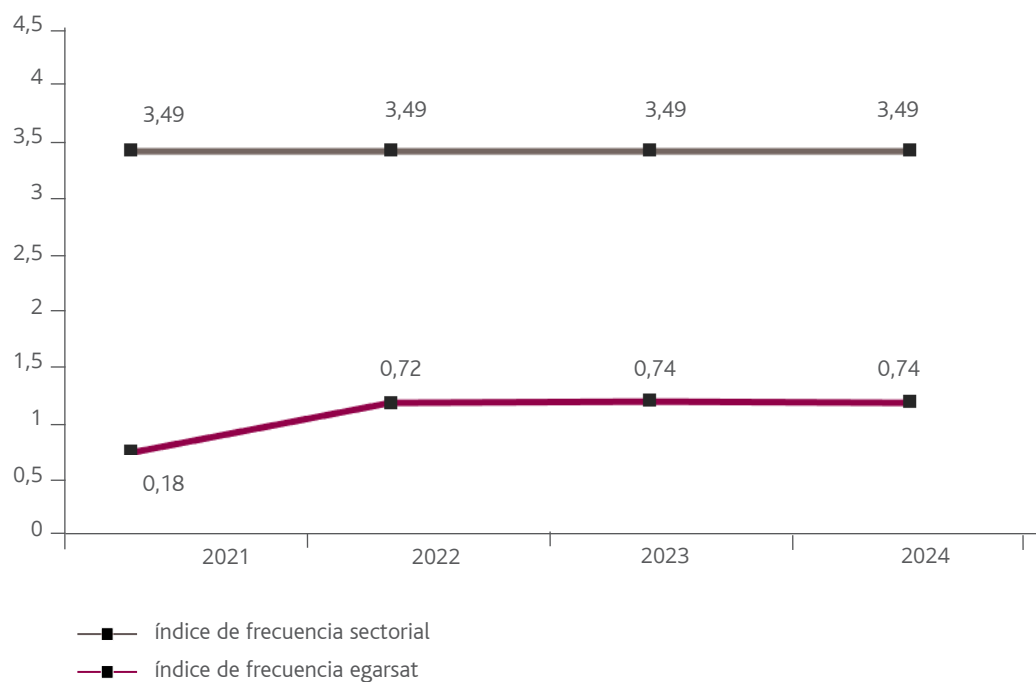
² Con baja

³ Accidente de trabajo *In Itinere*

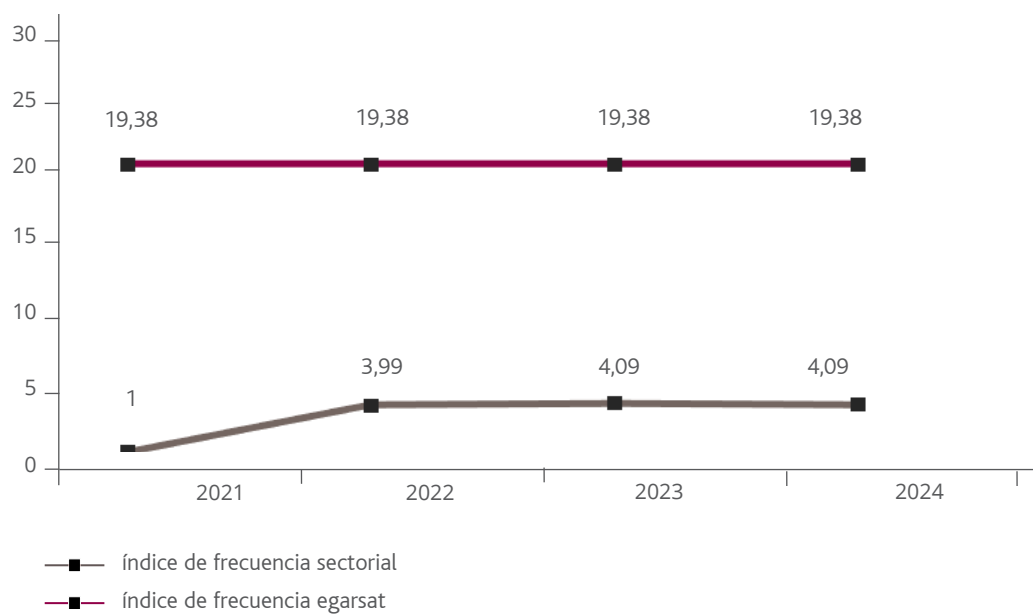
⁴ Enfermedad laboral

⁵ Sin baja

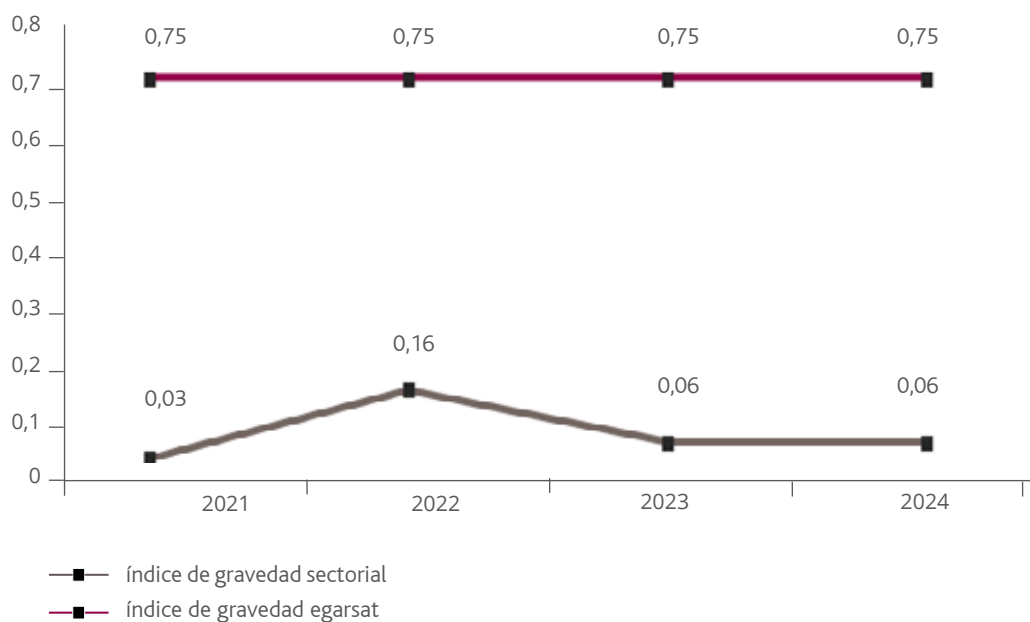
Índice de Incidencia: Accidentes con baja en jornada laboral en relación a n.º de trabajadores.



Índice de Frecuencia: Accidentes con baja en jornada laboral en relación en las horas trabajadas



Índice de Gravedad (núm. de días de baja por AT en relación a las horas trabajadas).



Formación en prevención de riesgos laborales

Se han realizado acciones formativas presenciales para las nuevas incorporaciones, con una formación inicial en Prevención de Riesgos Laborales. Se han formado 57 personas.

Además, se han hecho formaciones en línea a través del portal del departamento de Formación, específicas según el puesto de trabajo:

- Formación en PVD: 64 personas.
- Formación en Riesgo Biológico: 45 personas.
- Formación en Movilización de personas dependientes: 3 personas.
- Formación en Equipos de Emergencia: 25 personas.
- También se han realizado formaciones teórico-prácticas de RCP y uso de DIOSA (56 personas) y Primeros Auxilios (26 personas).

Vigilancia de la Salud

En la nueva licitación de Medicina del trabajo se mantienen las principales actuaciones de Vigilancia de la Salud: reconocimientos médicos, vacunación antigripal y revisiones ginecológicas.

El 2024 se han realizado 244 reconocimientos médicos (208 periódicos, 28 por nueva incorporación, 4 a personas sensibles y 4 por reincorporación). Esto representa un descenso respecto a los 262 del 2023.

Se han hecho 50 vacunaciones antigripales (10 más que el 2023) y se han solicitado 30 revisiones ginecológicas (24 el 2023), pero solo se han podido hacer 18 por problemas organizativos del servicio de prevención ajeno. El resto quedan pendientes para el 2025.



SOCIEDAD Y COMUNIDAD LOCAL

Compromiso con la Salud de la Sociedad

En el año 2009 se inició el programa “Re-Ilusiónate”, a través del cual egarsat ha venido concediendo ayudas a trabajadores que hubieran sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y que se encontraran en especial estado o situación de necesidad. Estas ayudas tienen un carácter potestativo e independiente de las prestaciones comprendidas dentro de la acción protectora de la Seguridad Social.

Dentro de este programa, y en el desarrollo de nuevas acciones para alcanzar las expectativas razonables del grupo de interés Mutualistas-Trabajadores, en el año 2014 se creó un grupo de trabajo para ofrecer un mayor contenido al programa, en el que intervienen las diferentes direcciones de la entidad implicadas en su desarrollo, junto con la Comisión de Prestaciones Especiales (Grupo de Trabajo Social).

Posteriormente, durante el año 2017, y ante el aumento de solicitudes tramitadas, se consideró oportuno incorporar la figura de la Trabajadora Social, con el fin de detectar, atender y valorar las situaciones de vulnerabilidad y fragilidad social susceptibles de cobertura por esta prestación, aportándolas a la Reunión trimestral de la Comisión de Prestaciones Especiales, previa análisis y valoración por el Grupo de Trabajo Social.

En la actualidad, el Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, modifica a través de su Disposición final primera el artículo 67 del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, redefiniendo el concepto de especial estado y situación de necesidad derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, que habilita la concesión de ayudas de asistencia social. Además, incorpora el artículo 67 bis para establecer un catálogo de prestaciones autorizadas, común a todas las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, con el objetivo de evitar cualquier arbitrariedad en su concesión, otorgando seguridad en su otorgamiento y en la determinación de los sujetos beneficiarios de estas.

Trabajo Social en Egarsat

En egarsat entendemos la salud desde una visión bio-psico-social, por ello ofrecemos un servicio de atención social a los trabajadores accidentados, prestando especial atención a los problemas sociales que puedan surgir durante su proceso de contingencia profesional.

Con el objetivo de lograr la curación y recuperación del paciente en todos los aspectos de su vida que se han visto alterados, las intervenciones sociales están orientadas a mejorar su calidad de vida y la de su familia, facilitando el mayor grado de autonomía posible. Para ello abordamos el accidente de trabajo desde una visión integral, atendiendo desde la prevención hasta la reinserción laboral de los trabajadores accidentados.

Gestión y Análisis de Contingencias (GAC)

Egarsat fiel a la gestión transparente y eficiente de los recursos públicos y a fin de evitar la generación y abono de prestaciones indebidas, y en orden a detectar casos de fraude, crea un grupo de trabajo de Gestión y Análisis de Contingencias (GAC), multidisciplinar, que analiza, valora y determina las acciones a implementar para la mejor gestión de los casos, y para evitar el abono de prestaciones de carácter fraudulento. Con su análisis y paralización de dichas prestaciones se mejora la eficacia el sistema y se benefician las arcas públicas del estado.

Comisión de Prestaciones Especiales

De forma complementaria a las prestaciones e indemnizaciones reglamentariamente establecidas, egarsat otorga, a través de la Comisión de Prestaciones Especiales, y en coordinación de la Unidad de Trabajo Social, ayudas de asistencia social a trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional y como consecuencia de los cuales se encuentren en un especial estado o situación de necesidad sobrevenida, ya sea de carácter económico, social o sanitaria.

Egarsat cuenta con la colaboración del Grupo de Trabajo Social que valora cada caso individualmente y lo traslada a la Comisión de Prestaciones Especiales, que cuenta con un Fondo que es administrado por representantes de los empresarios y representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y es quién decide, en última instancia, y de modo discrecional, la adjudicación de las ayudas.

Mediante el Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, se redefine el concepto de especial estado y situación de necesidad derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, que habilita la concesión de ayudas de asistencia social. Establece además un catálogo de prestaciones autorizadas común a todas las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, con el fin de evitar cualquier arbitrariedad en su concesión, otorgando seguridad en su dispensación y en la determinación de los sujetos beneficiarios de las mismas.

A continuación, se detallan las ayudas que se pueden solicitar:

1. Rehabilitación y recuperación

- Ayuda para costear el ingreso en un centro socio-sanitario o residencial.

La finalidad de esta prestación será la de ayudar a costear la estancia de larga duración, en un centro socio-sanitario o residencial a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, que les haya ocasionado especiales dificultades para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria y a los grandes inválidos.

La valoración de estas especiales dificultades y la conveniencia del ingreso en una institución socio-sanitaria serán realizadas por las mutuas colaboradoras en los correspondientes informes médicos. En su caso, la determinación de la situación de gran invalidez corresponderá a la entidad gestora de la Seguridad Social.

- Ayuda para costear los gastos vinculados al ingreso de un trabajador en un centro hospitalario.

La finalidad de esta prestación será la de ayudar a compensar los gastos de traslado, estancia y dietas del trabajador, del familiar acompañante o de la persona que cuide al trabajador hospitalizado como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

Siendo estas ayudas, aquellas que no estén incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social.

- Ayuda para prótesis y ayudas técnicas no incluidas en la Seguridad Social.

El objetivo de dicha prestación será el de ayudar a sufragar el coste de las prótesis y ayudas técnicas no regladas que

precise el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional acaecidos.

La valoración de la necesidad de la utilización de las prótesis y/o de las ayudas técnicas no regladas será acreditada por las mutuas colaboradoras en los correspondientes informes médicos.

- Ayuda para tratamientos médicos o terapias no incluidas en la Seguridad Social

La finalidad de dicha prestación será la de ayudar a sufragar los tratamientos médicos recomendados por el facultativo de la mutua colaboradora que no formen parte de los tratamientos de curación ordinarios a los que se encuentre obligada la mutua colaboradora (por ejemplo: deporte, terapias para personas con discapacidad, etc.).

2. Reorientación profesional y adaptación del puesto de trabajo

- Cursos para la formación profesional e inserción socio laboral

La finalidad de la presente prestación será la de ayudar a sufragar al trabajador los gastos ocasionados por la realización de cursos de formación profesional orientados a mejorar su formación o a facilitar la inserción socio-laboral de los trabajadores en los supuestos de pérdida del empleo como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional sufridos, incluida la concesión de becas durante el desarrollo de la formación profesional.

- Adaptación del local donde el trabajador autónomo desarrolla su actividad

El objeto de la presente prestación será el de ayudar a sufragar los gastos en que incurra el trabajador autónomo para suprimir barreras y adaptar el lugar en que desarrolla su actividad, a las nuevas necesidades surgidas tras el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

3. Ayuda para la adaptación de los medios esenciales para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.

- Ayuda para la eliminación de barreras en la vivienda habitual

La finalidad de esta prestación será la de ayudar a sufragar el coste que supone la adaptación de la vivienda habitual y la eliminación de barreras arquitectónicas para adecuar la vivienda al estado del trabajador consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- Ayuda para la adquisición de vivienda habitual adaptada

La finalidad de la presente prestación será la de ayudar a sufragar el coste de adquisición de una vivienda adaptada al estado del trabajador consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- Ayuda para la adaptación de vehículo

La finalidad de esta prestación será la de ayudar a sufragar la adaptación del vehículo al estado físico del trabajador resultante del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional acaecidos.

Comprenderá la adaptación de un vehículo propiedad del trabajador accidentado o del familiar, cónyuge o pareja de hecho, que conviva con él, así como la adaptación de vehículo de nueva adquisición para uso del trabajador accidentado.

- Apoyo domiciliario para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria

La presente prestación consistirá en una ayuda a los trabajadores accidentados o incapacitados como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional que, en el momento del alta hospitalaria o médica, precisen servicios de ayuda para realizar las actividades básicas de la vida diaria (por ejemplo: ayuda domiciliaria, apoyo en las tareas del hogar, comida a domicilio, aseo personal, etc.), cuando no exista un familiar o pareja de hecho, integrantes de la unidad de convivencia que esté en condiciones de poder prestar el apoyo domiciliario.

- Ayuda para el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación

La finalidad de esta prestación será la de ayudar al trabajador para adquirir dispositivos informáticos cuando se encuentren en situación de incapacidad permanente como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre y cuando presenten limitaciones sensoriales o de movilidad importantes.

Corresponderá a los facultativos de la mutua colaboradora la acreditación de las limitaciones sensoriales o de movilidad importantes, a través del correspondiente informe médico.

4. Otras prestaciones

- Complemento al auxilio por defunción

El objetivo de esta prestación será el de complementar la prestación de Seguridad Social de auxilio de defunción,

al derechohabiente del trabajador fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, que se haya hecho cargo de los gastos de sepelio.

- Ayuda para la formación en el cuidado de personas en situación de gran invalidez

La presente prestación consistirá en ayudar a las personas que se encarguen del cuidado de los trabajadores en situación de gran invalidez resultante del accidente de trabajo o enfermedad profesional sufridos, para la realización de cursos de formación destinados a su cuidado y atención, que tengan la condición de beneficiario de conformidad con los dispuesto en el apartado segundo de esta resolución.

- Ayuda para el mantenimiento de la posesión o disfrute de la vivienda habitual

Esta prestación consistirá en una ayuda de pago único a los trabajadores para cubrir los gastos de alquiler o amortización de créditos hipotecarios en los supuestos en que, como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, se produzca la pérdida del empleo u otra situación similar de vulnerabilidad, durante el año siguiente al hecho causante.

A continuación, se detallan cuantitativamente las acciones realizadas durante el año 2024:

Detalle de las ayudas	2023	2024
Hospitalización y ayudas a domicilio:	0,00	0,00
Tratamientos/Terapias:	0,00	3.250
Complementos IT:	0,00	0,00
Adaptación vivienda:	26.039,09	16.950,00
Adaptación vehiculo:	2.500	5.000
Gastos sepelio/muerte:	0,00	0,00
Ayudas hipoteca/alquiler:	18.905,93	30.275,78
Ortopedia:	18.843,82	5.949,16
Formación/Escolarización beneficiarios:	0,00	6.000
Total	66.288,84	67.424,94

RESUMEN CPE año 2023			RESUMEN CPE año 2024	
	Nº ayudas	Coste	Nº ayudas	Coste
1ª reunión	5	16.305,67	6	29.030,00
2ª reunión	4	11.190	7	18.990,34
3ª reunión	2	15.157,74	2	8.451,48
4ª reunión	6	23.635,43	3	10.953,12
Totals	17	66.288,84	18	67.424,94

Comunidad local

Egarsat, en su sede central, pone a disposición un Punto de Atención en Caso de Urgencias, situado en la primera planta del edificio B. Este espacio está disponible para el Personal Sanitario para que, de manera voluntaria, puedan atender adecuadamente las urgencias del personal. No se trata de un Servicio Médico continuado, sino de un servicio de atención de urgencias.

Periódicamente, el Departamento de Gestión Preventiva realiza una difusión interna, mediante la Intranet corporativa, relativa a las buenas prácticas preventivas para fomentar una empresa saludable entre sus empleados.

Se difunden noticias y vídeos enfocados a aspectos como lograr una buena higiene postural y los beneficios de realizar actividad física, consejos para la realización de desplazamientos laborales, estiramientos musculares, reconstrucción de accidentes con recomendaciones para evitar riesgos, hábitos saludables y para fomentar el bienestar.

Presentamos algunas de estas comunicaciones:

Claves para la prevención de accidentes laborales, desde Gestión Preventiva, con el ánimo de ayudar a nuestras empresas mutualistas a reducir su siniestralidad, hemos elaborado un documento en el que se exponen los principales aspectos a considerar por parte de aquellas personas con responsabilidades en prevención de riesgos laborales en sus empresas, que quieran abordar un proceso interno para evitar y/o disminuir el número de accidentes.

Cambio climático, salud y seguridad laboral, desde Gestión Preventiva, con el ánimo de ayudar a nuestras empresas mutualistas, hemos elaborado el presente "procedimiento preventivo desde la perspectiva del impacto del cambio climático en la seguridad y salud de la población trabajadora", en el que se exponen los principales aspectos a considerar por parte de aquellas personas con responsabilidades en prevención de riesgos laborales en sus empresas, que quieran abordar un proceso interno para tratar el impacto del cambio climático en la seguridad y salud de la plantilla.

Frente al calor, protégete, desde Gestión Preventiva, queremos ayudar a nuestras empresas mutualistas mediante la infografía "Frente al calor", con la cual, de manera visual, pueden preparar a sus plantillas para afrontar estas altas temperaturas.

Talento sénior y junior, desde Gestión Preventiva, con el ánimo de ayudar a nuestras empresas mutualistas, hemos elaborado el presente "procedimiento preventivo desde la perspectiva de la edad", en el que se exponen los principales aspectos a considerar por parte de aquellas personas con responsabilidades en prevención de riesgos laborales en sus empresas, que quieran abordar un proceso interno para facilitar la convivencia de las personas jóvenes y sénior de sus plantillas, para que estas ejerzan su labor de manera segura y saludable.

Adoptar hábitos saludables en el ámbito laboral, desde Gestión Preventiva, con el ánimo de ayudar a nuestras empresas mutualistas, hemos elaborado el presente "procedimiento preventivo para la adopción de hábitos saludables en el ámbito laboral", en el que se exponen los principales aspectos a considerar a la hora de abordar un proceso interno para adoptar hábitos saludables que redunden en la seguridad y salud de sus plantillas.

Semana Europea de la Movilidad, la cual ofrece un espacio de reflexión sobre la importancia de moverse de la forma más sostenible posible, fomentando el uso del transporte público, la bicicleta o incluso caminando.

Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo, colaborando con la difusión de material relacionado con los trastornos musculoesqueléticos, con el objetivo de concienciar sobre la importancia de prevenirlos y evitar así sus consecuencias.

Comunicación interna

Egarsat tiene establecidos mecanismos para detectar las necesidades y expectativas de comunicación de los trabajadores, como la revista "Carácter Egarsat" (trimestral).

La comunicación interna fluye de forma vertical, tanto descendente como ascendente, y de forma horizontal, desde la Junta Directiva de la Mutua – Director General – Direcciones Funcionales – Jefes de Departamento – Personal.

Entendemos como comunicación descendente las reuniones de la Junta Directiva, las reuniones del Comité de Dirección y las reuniones Departamentales.

La comunicación horizontal son aquellas reuniones transversales entre direcciones, directores y mandos de diferentes áreas convocadas por correo electrónico o a través de Teams, que es una plataforma que nos permite trabajar de manera colaborativa y realizar videoconferencias.

Otros canales de comunicación:

INTRANET - comunicados y noticias -

Toda la información (que por su importancia o relevancia así lo merezca), se comunica a través de la Intranet de la empresa, constituyendo así un eficaz mecanismo informativo de cuanta información afecte a la Mutua y que cada trabajador visualiza al encender su terminal.

En la Intranet corporativa se publican noticias de interés general, elaboradas por cada uno de los departamentos y/o direcciones que componen la estructura de la entidad, siendo el medio de comunicación oficial de la empresa.

La empresa tiene definida la función de Responsable de Comunicación Interna (Departamento de Formación y Comunicación Interna), con el objetivo de unificar, promover y dinamizar la comunicación interna.

En la misma Intranet se encuentra toda la información legal, económica, trámites, jornadas, documentos, procedimientos e instrucciones, novedades, utilidades, etc., clasificadas por áreas temáticas, constituyendo un portal único de información, desde donde incluso se accede a la mayoría de aplicaciones web.

Correo electrónico corporativo @egarsat.es

El uso del correo electrónico constituye el medio de comunicación oficial de la organización, en tanto que todos los empleados disponen de una cuenta electrónica @egarsat.es, regulada por la LOPD.

Las informaciones, convocatorias personales, asistencias, etc. de carácter personalizado o dirigidas a un grupo determinado de personas se envían a través del correo electrónico, siendo el medio más válido y eficaz de comunicación entre personas y/o departamentos.

Revista interna

Trimestralmente, la empresa pone a disposición de todos los empleados la revista "Carácter Egarsat" en formato digital, publicada en la Intranet corporativa.

Los contenidos de la revista están enfocados al conocimiento de las personas, sus funciones, los centros de egarsat, los mutualistas, un resumen-recordatorio de las noticias más destacadas tratadas en el Comité de Dirección, noticias de la Corporación SUMA intermutual, y diversas iniciativas personales, siendo asimismo un canal de opinión y participación activo de todo el personal.

Aula egarsat

Asimismo, egarsat es propietaria y mantiene un portal de conocimiento y formación e-learning, Aula Egarsat, que

posibilita y potencia el intercambio de experiencias dentro de la Mutua mediante el uso de foros de discusión, con el objetivo de garantizar el flujo de la información y el intercambio del conocimiento.

Portal del Trabajador

Los trabajadores tienen a su disposición el Portal del Empleado, una herramienta de gestión de personal cuyo objetivo es abrir vías de comunicación entre empleados y empresa. Además, los trabajadores pueden realizar trámites y peticiones, ya sean vacaciones, ausencias o ayudas de formación.

Portal CAU

A través del Portal del CAU se puede contactar con la Dirección de Sistemas de Información para notificar incidencias, plantear dudas y exponer sugerencias relacionadas con los Sistemas de Información de la entidad.

Campañas

En egarsat estamos comprometidos con la sostenibilidad, por eso en 2024, desde RSC se han publicado mensualmente noticias relacionadas con el compromiso social, dando a conocer campañas solidarias y fomentando así la ayuda a personas, instituciones y/o comunidades en situación de vulnerabilidad.

Desde el Grupo interno de Responsabilidad Social y dentro de la línea de actuaciones en materia de RSC, se han llevado a cabo las siguientes campañas:

Sant Jordi. Día del libro. Es va dur a terme el mes d'abril.

Se llevó a cabo en el mes de abril.

Egarsat, con la colaboración de la Fundación Engrunes, realiza periódicamente una campaña de recogida de libros. Su venta en las tiendas de segunda mano de la propia fundación, además de dar una segunda vida a los libros, contribuye a la prevención de la generación de residuos y crea puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión social. **Se recogieron más de 600 libros.**

Banco de alimentos. Se llevó a cabo durante junio y julio.

En 2024 pudimos colaborar con el Banco de Alimentos, participando a través de diferentes centros de la entidad en la recogida de alimentos básicos como pasta, legumbres, conservas o arroz.

Gracias a las donaciones del personal de egarsat, **se realizó una donación de 165 kg.**

Recogida de juguetes. Se llevó a cabo en el mes de diciembre.

A través de los diferentes centros egarsat colaboramos con Cruz Roja Juventud y con diferentes empresas mutualistas del sector del juguete, en la recogida de juguetes nuevos para Navidad. **Se recogieron un total de 174 juguetes.**



MEDIO AMBIENTE

Introducción: egarsat y el Medio Ambiente

Egarsat considera la gestión ambiental como parte de la gestión de sus actividades y, consciente de la importancia de minimizar el impacto ambiental asociado a estas actividades, se identificaron los aspectos ambientales y se definieron buenas prácticas para los impactos más relevantes y significativos, asociados a los objetivos ambientales de la organización, que pueden resumirse en:

- Minimización de la generación de residuos.
- Minimización del consumo energético.
- Cumplimiento de los requisitos legales en materia ambiental y requisitos definidos por egarsat.

Estos objetivos están alineados con las expectativas del grupo de interés de Medio Ambiente, que se han identificado por parte de egarsat. A continuación, se identifican los principales aspectos ambientales, así como los indicadores asociados y buenas prácticas implantadas y proyectos de futuro, para minimizar nuestro impacto ambiental.

Impactes ambientals de la activitat

Residuos

Los residuos son uno de los principales impactos significativos de egarsat, que se generan por la propia actividad de las oficinas, a nivel sanitario en los dispensarios, y de cocina en la sede central de Sant Cugat del Vallés.

Los residuos más significativos generados pueden resumirse en:

Residuos generados por la actividad de oficinas:

- Papel y cartón
- Cartuchos de tóner y tinta
- Plásticos: latas, botellas de plástico, vasos Pilas

Residuos generados en cocina:

- Aceite residual de cocina
- Residuos orgánicos
- Vidrio

Residuos generados en actividades sanitarias:

- Residuos generales (residuos sanitarios de curas, vendas...)
- Residuos punzantes
- Placas RX no válidas
- Medicamentos caducados

Consumo de recursos

Los principales consumos de recursos son:

- Consumo de electricidad
- Consumo de agua
- Consumo de gas
- Consumo de material de oficina
- Consumo de material sanitario

Otros impactos ambientales

- Emisiones en la atmósfera
- Aguas residuales sanitarias
- Impacto indirecto asociado al transporte
- Impacto indirecto asociado a las compras y Subcontratación de servicios

En el apartado de gestión ambiental se presentan los datos asociados a los impactos ambientales más significativos.

Gestión Ambiental: datos ambientales

Gestión de residuos

En los centros de trabajo está definida la sistemática de recogida selectiva, y se dispone de zonas de recogida con contenedores adecuados para cada tipología.

En la siguiente tabla, se presenta el tratamiento final que se da a cada uno de los residuos generados en las instalaciones de la entidad. Siempre que sea posible, el tratamiento que se realiza es la valorización del residuo.

GESTIÓN DE LOS RESIDUOS	
RESIDUOS GENERADOS EN OFICINAS	TRATAMIENTO
Papel y cartón	Reciclaje
Catuchos de tóner y tinta	Reciclaje
Plástico: latas, botellas de plástico, vasos	Reciclaje
Pilas	Reciclaje
Residuos Generales (Banales)	Incineración/tratamiento
RESIDUOS GENERADOS ACTIVIDADES SANITARIAS	TRATAMIENTO
Residuos generales (residuos sanitarios de curas, vendas...)	Incineración/tratamiento
Residuos punzantes	Incineración/tratamiento
Placas RX no válidas	Reciclaje
Medicamentos caducados	Incineración/tratamiento
RESIDUOS GENERADOS EN COCINA	TRATAMIENTO
Aceite residual de cocina	Incineración/tratamiento
Residuos orgánicos	Reciclaje
Vidrio	Reciclaje

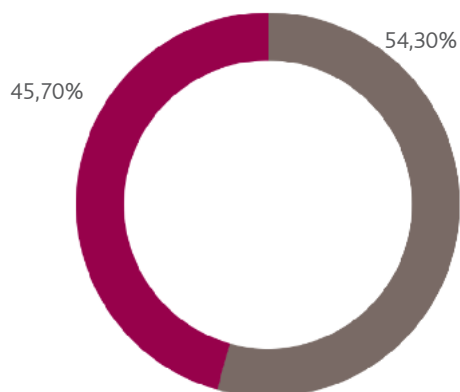
Egarsat dispone de datos cuantitativos de los residuos generados, por cada tipología:

GENERACIÓN DE RESIDUOS (Kg)			
RESIDUOS GENERADOS EN OFICINAS	2022	2023	2024
(1) Papel y cartón	24.191	15.476	26.084
Cartuchos de tóner y tinta	127	179	27
(1) Plástico: latas, botellas de plástico, vasos	8.076	7.648	7.810
Pilas (Kg.)	36	26	31
Residuos Generales (Banales)	22.711	26.431	18.746
RESIDUOS GENERADOS ACTIVIDADES SANITARIAS	2022	2023	2024
(1) Residuos generales (residuos sanitarios de curas, vendas...)	571	753	1.811
Residuos punzantes	358,40	1.293,79	100,95
Placas RX no válidas (Kg.)	100,30	39,70	9,75
Medicamentos caducados	232,00	137.94	142,47
RESIDUOS GENERADOS EN COCINA	2022	2023	2024
Aceite residual de cocina	386,40	240,00	350,00
(1) Residuos orgánicos	8.111	9.086	7.885
(1) Vidrio	1.938	1.836	1.892

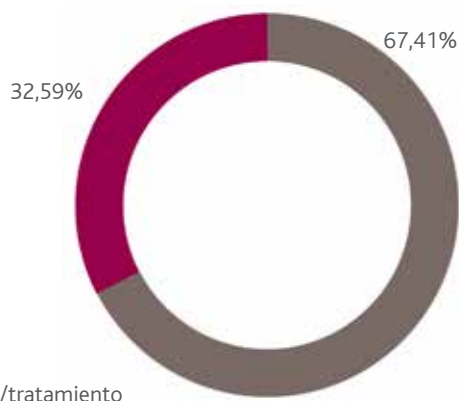
Las cantidades de residuos generadas están calculadas partiendo de las recogidas realizadas por cada tipo de contenedor. La frecuencia de generación fue analizada con el objetivo de ajustar la recogida y así, aprovechar al máximo el transporte de gestión de residuos.

Algunas de las cantidades que se generaron durante el 2023 fueron superiores a las del 2022 al ir estrechamente ligadas al volumen de actividad. Otras cantidades, por el contrario, en el 2023 fueron inferiores a las del 2022, resultado fruto de las buenas prácticas implantadas en la organización para la reducción de los residuos.

% Cantidad residuos valorados 2023



% Cantidad residuos valorados 2024



● Reciclaje
● Incineración/tratamiento

A continuación, se muestra la tabla de consumo de recursos de energía.

SUMINISTROS					
Tipo de consumo	Generador	Unidad de medida	2022	2023	2024
Consumo de agua	Toda la Organización	m3 *	8.922,00	8.323,00	7.704,00
Consumo energía eléctrica (Activa)	Toda la Organización	kw *	3.471.557,00	3.275.638,00	2.844.860,63
Consumo energía eléctrica (Reactiva)	Toda la Organización	kw *	9.314,00	4.652,00	2.514,73
Consumo de gas	Hospital egarsat	m3 *	68.528,00	62.103,00	68.119,00
Consumo de gas conversión a Kw	Hospital egarsat	kw *	783.909,00	713.031,00	789.187,00

INDICADORES BENCHMARKING CENTROS ASISTENCIALES					
Tipo de consumo	Generador	Unidad de medida	2022	2023	2024
Consumo de agua	Centros Asistenciales	m3 *	2.795,00	2.880,00	2.625,00
Consumo energía eléctrica (Activa)	Centros Asistenciales	kw *	1.176.311,00	1.087.035,00	901.830,92
Consumo energía eléctrica (Reactiva)	Centros Asistenciales	kw *	8.051,00	4.039,00	2.088,31

INDICADORES BENCHMARKING HOSPITAL EGARSAT					
Tipo de consumo	Generador	Unidad de medida	2022	2023	2024
Consumo de agua a partir de 03/05/2016	Hospital egarsat	m3 *	3.569,00	2.889,00	2.982,00
Consumo energía eléctrica (Activa)	Hospital egarsat	kw *	1.433.039,00	1.441.909,00	1.235.897
Consumo energía eléctrica (Reactiva)	Hospital egarsat	kw *	0,00	0,00	0,00
Consumo de gas	Hospital egarsat	m3*	68.528,00	62.103,00	62.119,00
Consumo de gas conversión a Kwh	Hospital egarsat	kw *	783.909,00	713.031,00	789.187,00

Desde 2009 se adquirió el compromiso de ir reduciendo el consumo de energía eléctrica. Para conseguirlo, se implantaron buenas prácticas ambientales en egarsat en materia de climatización, consumo energético de equipos de iluminación y equipos informáticos.

A finales de 2011, el departamento de mantenimiento realizó el estudio energético de la radiación solar incidente en las fachadas de los edificios de la Sede Central, en el cual se demostró que la instalación de filtros solares en las superficies acristaladas podría reducir hasta un 80% las necesidades energéticas en climatización en el edificio B. Fruto de este estudio se decidió instalar láminas de control solar en las fachadas exteriores de los dos edificios de la Sede Central.

En 2013 se llevó a cabo la instalación de baterías de condensación, lo que ha reducido en los dos últimos años el consumo de energía eléctrica reactiva y ha minimizado su impacto. En este mismo sentido, en el 2014 se eliminó el consumo de gas, según muestran los resultados cuantificados en la tabla anterior.

Climatización: el sistema de climatización es por bombas de calor, y está programado para que cuando no haya actividad se pare, garantizando que no queda encendido por las noches, fines de semana o períodos sin actividad. Las temperaturas se regulan para cumplir los requisitos establecidos en el Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios, que tiene en cuenta criterios de eficiencia energética en el uso y el mantenimiento de las instalaciones.

Iluminación: para zonas de uso no continuado como escaleras, servicios y garajes se dispone de temporizadores para la iluminación.

Durante el 2016 y debido al descenso continuado del precio de las lámparas led para iluminación de oficinas, desde el departamento de Mantenimiento se está promoviendo el cambio de las luminarias convencionales, tanto fluorescencia como halógenos, a led. Reduciendo así el consumo en energía eléctrica, contribuyendo a la reducción global de emisiones de CO₂. En esta línea podemos afirmar que ya se han llevado a cabo el cambio de luminarias en los siguientes centros o espacios.

- Cambio integral de luminarias en el Centro de Albacete.
- Cambio integral de luminarias en el Centro Asistencial de Diagonal Mar.
- Cambio de las 50 bombillas halógenas de 50w por 50 bombillas led de 9w, en la sala de juntas de planta gerencia.
- Cambio de los Down light de los cuartos de baños de todas las plantas de los dos edificios de la Sede Central.
- Cambio de la iluminación interna de los Rótulos Corporativos "EGARSAT" de los edificios de la Sede Central, de neón a led.
- La iluminación del Centro de Granollers es toda led.

Otra de las medidas que se llevan a cabo para la reducción del consumo energético, es la programación diaria de marcha – paro de todos los sistemas de climatización de todos los centros de EGARSAT en el conjunto del estado español.

Además, y entre otras medidas de consumo responsable de recursos finitos y de bien público, se promueve la instalación de aireadores en todos los grifos de agua, los cuales pueden llegar a reducir en un 50% el consumo de agua.

Cabe destacar que hay servicios y/o zonas que no se ven afectadas por esta medida por considerarse servicios básicos o estratégicos; por tanto, siempre habrá disponibilidad de agua en los baños de la planta 0, en todos los cuartos de limpieza de cada planta, en la zona de cafetería y en la zona exterior. Por otra parte, siempre tendremos climatizadas la zona del CPD, la zona de los SAI's y el cuarto de telecomunicaciones.

Estas medidas vienen incentivadas por la necesidad de hacer un consumo responsable y sostenible de los recursos.

Con estas iniciativas buscamos mejorar la eficiencia energética de nuestra sede y a su vez velar por una mejora en el medio ambiente.

En el 2018, se llevó a cabo el cambio del sistema de climatización de Valencia por uno más eficiente, para su mejora con el Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios.

Durante el mes de octubre de 2018 se llevó a cabo la actualización interna de los ascensores del edificio A de la sede central. Esta actualización se llevó a cabo para optimizar los elevadores mejorando la eficiencia energética del sistema a través de los variadores de frecuencia y así incrementar la calidad del servicio.

Durante el 2019, desde el departamento de Mantenimiento se ha promovido el cambio de las luminarias convencionales, tanto fluorescencia como halogenuros, a led. Reduciendo así el consumo en energía eléctrica, contribuyendo a la reducción global de emisiones de CO₂. Se han llevado a cabo el cambio de luminarias en los siguientes centros:

- Cambio integral de luminarias en el Centro de Murcia.
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Logroño.
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Las Palmas.

Durante el año 2020, el Departamento de Mantenimiento se ha centrado en la gestión de la asistencia, control de la prevención y aseguramiento de la contención frente la COVID-19, en todos nuestros centros a nivel estatal y en especial en la Sede Central y Hospital, por ser centros con un número más elevado de personal. Todo esto se ha conseguido bajo tres líneas de actuación:

En marzo de 2020, en plena primera ola, el Departamento de Mantenimiento de Egarsat en coordinación y comunicación continua con los responsables del Servicio Público de Salud de Cataluña, localizó, comprobó, desinstaló, identificó y cedió a este organismo, todos los respiradores así como reguladores / caudalímetros y botellas de oxígeno, todo ello sin comprometer nuestro propio servicio asistencial, con el objetivo de hacer frente a la gran demanda que se produjo en el Servicio Público de Salud de estos elementos, por causa de los efectos de la COVID-19 en las personas infectadas con este virus. Posteriormente, en Julio de este mismo año 2020, el Servicio Público de Salud retornó todo el material cedido, siendo este mismo inmediatamente reinstalado en su lugar de origen.

Paralelamente, en marzo de 2020, se incrementó la Limpieza y desinfección en todos los centros a nivel estatal, haciendo más énfasis en la limpieza y desinfección con producto bactericida / viricida / fungicida sobre todas las superficies susceptibles de ser manipuladas por varias personas. Además, se dio instrucciones a las empresas proveedoras de este servicio, para que protegieran a sus empleados/as con medidas de protección adicionales adecuadas para estos casos.

En mayo de 2020, el Departamento de Mantenimiento con carácter de urgencia tuvo que acondicionar, limpiar, desinfectar y dotar de mobiliario, enseres y suministros el Local 2 de Sabadell, local ubicado junto al Centro Asistencial de Sabadell, para la realización de testos masivos de PCR's en esa localidad, en cooperación con el Servicio Público de Salud de Cataluña.

Entre mayo y junio de 2020, el Departamento de Mantenimiento de egarsat, diseñó, desarrolló, implementó y fabricó el sistema actual y en vigor de las mesas del comedor laboral de la Sede Central, así como de la gestión de flujos del personal, señalización y distribución de las mismas. Todo ello apoyado con el refuerzo en la limpieza y desinfección continua de las mismas durante el tiempo de uso del comedor laboral. La implementación de este sistema permitió la reapertura del servicio de comedor laboral con las máximas garantías de prevención frente la COVID-19.

Posteriormente, este mismo sistema fue adoptado en el comedor laboral del Hospital egarsat. En junio de 2020, el Departamento de Mantenimiento redistribuyó todas las mesas, armarios y puestos de trabajo de la Sede Central con objeto de asegurar el máximo distanciamiento entre trabajadores de un mismo departamento, habiendo de habilitar nuevos espacios y zonas de trabajo, todo ello buscando las máximas garantías de prevención frente la COVID-19 asegurando el plan de retorno del personal a la Sede Central.

En septiembre de 2020, siguiendo las recomendaciones del IDAE en materia de ventilación y renovación de aire para la prevención de la propagación del SARSCoV-2, se realizaron los trabajos pertinentes, a través de nuestros Servicios Técnicos de climatización a nivel estatal, con el objeto de comprobar que todos nuestros locales cumplen con dichas recomendaciones.

Medidas adoptadas:

Minimización del consumo energético por equipos informáticos: Gracias al proyecto de Sistemas de Información denominado 'Green TI', que tiene por objeto apagar los PC's a partir de las 20h de la tarde a efectos de minimizar el consumo energético de los equipos informáticos.

La mutua ha mejorado el rendimiento de las instalaciones de iluminación de su Sede Central a través de la sustitución de luminarias convencionales -fluorescencia y halogenuros- por otras basadas en tecnología LED de muy bajo consumo y alta eficiencia energética. La integración de la tecnología de iluminación LED tiene como finalidad reducir el consumo de energía eléctrica y contribuir en la reducción global de emisiones CO2.

Otra de las medidas que se ha llevado a cabo para reducir el consumo energético global ha sido la aplicación del Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural, con nuevos límites de temperatura para la climatización de edificios.

La entidad, consciente de la importancia de minimizar el impacto ambiental asociado a sus actividades, impulsa con fuerza el proyecto de energía fotovoltaica, con la instalación de un total de 44 placas solares fotovoltaicas en la Sede Central y un total de 41, en el centro asistencial de Sabadell.

Su instalación y puesta en funcionamiento sitúa a la entidad como mutua referente en el desarrollo de iniciativas ambientales, las cuales contribuyen a la aceleración del cambio de modelo energético hacia uno más sostenible.

A continuación, se muestra los kilovatios generados por las placas fotovoltaicas y autoconsumo.

Kilovatios generados por placas fotovoltaicas y autoconsumo			
Generador	Fecha inicio	KW generados 2023	KW generados 2024
Centro Sabadell	1/1/23	20.534,30	23.028,80
Sant cugat del Vallès edificio A	1/1/23	15.464,90	13.687,90
Sant cugat del Vallès edificio B	1/1/23	12.519,10	7.757,80
		48.518,30 KW generados	46.498,50 KW generados

Egarsat recibe el certificado de Garantía de Origen Renovable (GdO). En 2024 hemos ahorrado 290,0 toneladas de CO2 que equivalen a 11.599 árboles plantados, consumiendo el 100% de energía renovable.

Una empresa sostenible genera impacto positivo en la sociedad, el medio ambiente, en la economía y en las personas.

Material Sanitario

Consumo de material por tipología

En la siguiente tabla se indica el número de Kgs o unidades de los artículos más contaminantes y/o susceptibles de reciclaje consumidos por Egarsat.

Tipo de material				
Artículo	Unidad	2022	2023	2024
Placas RX	Número de placas	2.969	2.625	1.570
Papel de carta	Kg	60	40	30
Sobres blancos	Kg	645	690	595
Papel Din A4	Kg	9.610	8.910	8.220
Bobinas papel seca manos	Kg	6.468	5.935	6.904
Rollos papel WC	Kg	2.509	2.555	2.846
Rollos papel camilla	Kg	2.403	2.259	2.250
Vasos	Packs de 50 unidades	559	619	1.267
Rollos bolsas basura	Número de bolsas	40.400	34.680	37.300

Material radiología

Continuamos promoviendo el uso de sistemas digitales. Hay previsión de publicar durante el 2025 una licitación pública de varios equipos de RX totalmente digitales, cuya principal característica es la optimización de la radiación empleada en cada estudio para garantizar la seguridad radiológica del paciente, y la posibilidad de utilizar la tecnología digital para la obtención de la imagen. Estos equipos además de posibilitar mayor rapidez en los diagnósticos y terapias, elimina la utilización de los líquidos reveladores para las placas radiográficas, lo que supone una clara disminución del impacto ambiental negativo.

En el 2024, como estaba previsto, se sigue mejorando en la disminución de material radiológico.

Papel (folios) y Material de imprenta:

Analizando la tendencia de los últimos años, en el 2024 se mantiene respecto al 2023 el consumo de Kgs de papel.

Egarsat tiene como plan estratégico la digitalización de la entidad, y una de las consecuencias de esta digitalización es la disminución del consumo de papel y la reducción del número de cartas enviadas mediante Correos.

Material de higiene y limpieza

Se trata principalmente de papel de baño, papel secamanos y papel camilla. Si bien el consumo de estos artículos es elevado, se han realizado actuaciones para obtener un porcentaje mayor de materiales reciclados y reciclables, que acreditan el compromiso de egarsat con el medio ambiente, minimizando el impacto negativo en el medio ambiente y favoreciendo la mejor gestión de los recursos.

Gestión Ambiental: Actuaciones

Se mantienen de forma satisfactoria las autorizaciones de pedidos y facturas a través del *workflow* establecido en el programa *Deister*, ofreciendo más control sobre los pedidos de material y evitando un sobrestock que redunde en sobreconsumos o residuos innecesarios producidos por la caducidad o deterioro. Además, por este mismo motivo se realiza un seguimiento de las solicitudes aparentemente desproporcionadas en el número de artículos demandados.

Hemos iniciado un nuevo proyecto para recibir todas las peticiones de material no catalogado a través del programa informático aprovechando el *workflow* de autorizaciones, así también se reducirá el gasto de papel.

Para la utilización de materiales respetuosos con el medio ambiente, se utilizan también criterios medioambientales en la elección del papel, y se sustituyen los sistemas de radiología para disminuir el consumo de material radiológico altamente contaminante.

Para compras de materiales se tienen en cuenta criterios ambientales específicos por tipología de productos.

En el caso del papel A4, papel de carta de serigrafía y sobres, nuestros proveedores utilizan:

- El papel de carta actual es FSC (*Forest Stewardship Council*), con certificación forestal, que promueve la gestión forestal ambientalmente apropiada, socialmente beneficiosa y económicamente viable.
- Los sobres están fabricados con fibras de celulosa, principalmente eucalipto, procedente de madera de boques renovables y sostenibles, únicamente y exclusivamente con pastas ECF y sin blanqueante óptico.
- En los pliegos del último concurso para su suministro de papel DIN A4 se exige que sea de etiqueta ecológica europea Ecolabel, certificación medioambiental ECF (Papel libre de cloro elemental) asumiendo un mayor coste en favor del medio ambiente.

Continuamos con el cambio de vasos de plástico por vasos de papel 100% compostable, fabricados a partir de materiales renovables y reciclados.

Mantenemos las bolsas de papel reciclable para la entrega de medicamentos a los pacientes.

En cuanto a la gestión de residuos, a través de cláusulas en los pliegos, que son de obligado cumplimiento para los adjudicatarios, se pretende concienciar, y promover a los proveedores a llevar una gestión responsable de los residuos.

Egarsat y el departamento de Compras continuarán con la política de substituir comunicaciones en papel por comunicaciones electrónicas. La implantación cada vez más efectiva y por parte de más proveedores de la factura electrónica, ha reducido considerablemente la impresión de facturas.

Seguimiento más exhaustivo por parte de Compras de las solicitudes desproporcionadas de material para evitar el sobrestock.



PROVEEDORES

Gestión de compras y contratación

El departamento de Compras dispuso el 2024 de un total 165 proveedores homologados y activos, repartidos en 3 tipologías:

Tipo de proveedores compras			
Tipo de proveedor	2022	2023	2024
Sanitario	97	98	99
No sanitario	53	62	59
Servicios	7	7	7

Según las necesidades de egarsat, hemos llegado a establecer 10 familias según la tipología del proveedor.

A continuación, vemos los importes por cada tipo de familia a partir de los pedidos realizados y servicios gestionados por el departamento de Compras:

Información proveedores Compras			
Familia de material	Importe 2022	Importe 2023	Importe 2024
Material quirófano	1.164.891,14 €	1.121.208,65 €	1.112.051,69 €
Fungible sanitario	694.436,50 €	793.307,45 €	697.704,74 €
Material farmacéutico	288.873,69 €	306.669,75 €	354.329,33 €
Lavandería y esterilización	214.534,69 €	239.294,94 €	282.927,16 €
Mensajería y correos	213.721,64 €	211.011,00 €	202.049,65 €
Botiquines para empresas	155.350,19 €	155.033,20 €	158.614,86 €
Material ortopedia	79.583,20 €	89.861,46 €	94.705,13 €
Material oficina	53.663,34 €	60.918,43 €	62.700,38 €
Material limpieza	32.164,49 €	31.205,14 €	40.726,29 €
Material radiología	2.968,81 €	3.902,11 €	2.396,65 €

Se mantiene el consumo del material de Quirófano, Fungible sanitario y Material farmacéutico, en relación en los años anteriores.

El incremento de lavandería y esterilización viene dado por el número de sesiones de fisioterapia (96.802 en 2021, 134.783 en 2022, 147.581 en 2023, 155.720 en 2024).

L'increment del material d'oficina ve ocasionat pel canvi dels gots de plàstic per gots de paper, el preu per pack de 50 gots s'ha vist incrementat en més del 60%.

El Departamento de Compras y Abastecimientos de egarsat destina esfuerzos a seleccionar y homologar proveedores que tengan sensibilidad con aspectos sociales y del Medio Ambiente.

Egarsat como Mutua de Accidentes de Trabajo que colabora con la Seguridad Social, es una entidad sujeta a la Ley de Contratos del Sector Público. La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, dentro de su articulado, incorpora ciertos elementos relacionados con el medio ambiente y aspectos sociales.

En el Departamento de Compras junto con el de Contratación, siguiendo los preceptos de la ley, estudiamos y establecemos los principales criterios que se pueden tener en cuenta para los diferentes ámbitos en materia de Responsabilidad Social Corporativa. A través de los pliegos incorporamos de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato. Para lo cual disponemos de tres instrumentos, los criterios de adjudicación, las Condiciones Especiales de Ejecución y la petición de normas ISO en el apartado de Solvencia Técnica.

LICITACIONES / ISOS			
	2022	2023	2024
Total Anual	86	74	77
Incluyen normas ISO	26	14	9
ISO 9001	19	10	7
ISO 14001	7	4	1
Otros ISO			4

A continuación, se muestran los contratos con cláusulas de carácter social, económico y medioambiental.

contratos con clausulas de carácter social, económico y medioambiental		
	2023	2024
CEE social	71	70
CEE económica	0	0
CEE mediambiental	26	32



ANEXOS

Area	Partes definidas	GRI	ODS
Parametros de la memoria	• Parametros de la memoria	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	
Presentación de la entidad y organización	• Perfil de la organización • Datos principales 2024 • Organización • Centros • Política y gestión de la calidad • Gestión de los grupos de interés • Alianzas	2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales. 2-9 Estructura de gobernanza y composición. 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno. 2-11 presidente del máximo órgano de gobierno. 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos. 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno. 2-28 Afiliación a asociaciones. 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	16 Paz, Justicia e instituciones sólidas 17 Alianzas para lograr los objetivos
Empresas mutualistas y autónomos	• Expectativas de nuestros mutualistas • Acciones realizadas para conseguir las expectativas • Compromisos con mutualistas 2024 • Que opinan nuestros pacientes	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos (que opinan nuestros pacientes) 416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la Seguridad.	
Personal	• Datos significativos plantilla egarsat • Datos principales 2024 • Otros datos de la gestión de los recursos humanos • Aspectos Retributivos • Conciliación de la vida laboral y personal • Área de selección y contratación • Fases del proceso de selección y contratación • Procesos de selección 2024 • Valoración de los puestos de trabajo • Política de retribución en las nuevas incorporaciones • Convocatoria interna/externa • II Plan de igualdad • Formación y capacitación de la plantilla • Seguridad y Salud Laboral	2-7 Empleados. 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal. 401- 3 Permiso parental. 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal. 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados. 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado. 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera. 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. 403-3 Servicios de salud en el trabajo. 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo. 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo. 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. 403-9 Lesiones por accidente laboral. 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales.	3 Salud y bienestar (prl) 4 Educacion de calidad 5 Igualdad de género 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 10 Reducción de las Desigualdades

Sociedad y comunidad local	• Compromiso con la salud de la sociedad • Trabajo Social en egarsat • Comisión de Prestaciones Especiales • Comunidad local • Comunicación interna • Campañas	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	13 Acción por el Clima
Medio ambiente	• Introducción: egarsat y el medio ambiente • Impactos ambientales de la actividad • Residuos • Consumo de recursos • Otros impactos ambientales • Gestión Ambiental: datos ambientales • Gestión de residuos • Generación de residuos • Consumo de recursos de energía • Consumo de otros recursos: fungible sanitario, material farmacéutico y material radiográfico • Gestión ambiental: actuaciones • Para el consumo eficiente • Para la utilización de materiales respetuosos con el medio ambiente • En el 2024, continuamos apostando por el medio ambiente	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos. 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos. 306-3 Residuos generados. 306-4 Residuos no destinados a eliminación. 306-5 Residuos destinados a eliminación. 302-1 Consumo de energía dentro de la Organización. 302-3 Intensidad energética. 302-4 Reducción del consumo energético. 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios. 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen. 301-3 Productos reutilizados y material de envasados.	3 Salud y Bienestar 6 Agua Limpia y Saneamiento 7 Energía Asequible y No Contaminante 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 12 Producción Consumo Responsables 13 Acción por el Clima 14 Vida Submarina 15 Vida de Ecosistemas Terrestres
Proveedores	Gestión de compras y contratación	2-6 Cadena de suministro 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico



www.egarsat.es

902 333 276

egarsat@egarsat.es

