



**20
24**

Memòria

SOSTENIBILITAT

ÍNDEX

Carta del Director	4
Paràmetres de la Memòria	6
Presentació de l'entitat i organització	8
Perfil de l'organització	8
Dades principals 2024	9
Organització	10
Centres	15
Política i gestió de qualitat	15
Gestió dels grups d'interés	16
Aliances	18
Empreses mutualistes i autònoms	19
Expectatives dels nostres mutualistes	19
Accions realitzades per aconseguir les expectatives	20
Compromisos amb mutualistes 2024	21
Què opinen els nostres pacients?	23
Personal	24
Dades significatives Plantilla egarsat	24
Dades principals	25
Altres dades de la gestió dels recursos humans	27
Promoció interna per categoria professional	29
Conciliació de la vida laboral i personal	31
Compromís de l'empresa amb la igualtat de dones i homes d'egarsat MCSS N.º 276	35
Formació i capacitat de la plantilla	35
Seguretat i Salut Laboral	38
Avaluacions de risc i Control Operacional	38
Coordinació d'Activitats Empresariales	39

Societat i comunitat local	42
Compromís amb la salut de la societat	42
Comunitat local	46
Medi ambient	48
Introducció: egarsat i el medi ambient	48
Impactes ambientals de l'activitat	49
Gestió ambiental: dades ambientals	50
Mesures adoptades i dades 2024	54
Gestió ambiental: Actuacions	57
Proveïdors	58
Gestió de compres i contractació	58
Annexos	61



CARTA DEL DIRECTOR

Em complau presentar la Memòria Anual de Sostenibilitat, un reflex fidel del nostre compromís ferm amb el desenvolupament sostenible en totes les nostres àrees d'actuació. Durant el darrer any, hem treballat amb determinació per assolir els nostres objectius en matèria de responsabilitat social corporativa, impulsant iniciatives que aporten valor tant a l'organització com al nostre entorn. Aquesta memòria recull els avenços assolits, els reptes afrontats i, sobretot, la nostra voluntat de continuar construint un futur més sostenible i just per a tothom.

Al llarg de l'any, hem reafirmat el nostre compromís amb una gestió responsable i transparent dels recursos públics, guiats pels principis d'integritat i eficiència.

L'entitat referma el seu compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat i impulsa el seu III Pla d'Igualtat de conformitat amb les noves normatives. Aquest compromís es reflecteix clarament en la promoció d'un entorn laboral més just, inclusiu i respectuós amb totes les persones.

Així mateix, hem desenvolupat diverses accions solidàries per donar suport a col·lectius en situació de vulnerabilitat. Destaquen la Campanya de Recollida de Juguines, la Campanya de Recollida de Llibres i la nostra col·laboració amb el Banc d'Aliments. Aquestes iniciatives són part fonamental de la nostra visió de responsabilitat institucional i de l'impacte positiu que volem generar en la societat.

Dins el pla de millora contínua de la nostra xarxa de centres, i en coherència amb els principis de sostenibilitat, accessibilitat i eficiència operativa, hem dut a terme diverses actuacions per optimitzar les nostres infraestructures.

S'han iniciat les obres de trasllat i adequació dels centres de Madrid i Manresa per tal de millorar les condicions d'atenció, modernitzar els espais i incorporar criteris d'eficiència energètica i sostenibilitat a les noves ubicacions. A més, s'han gestionat els trasllats dels centres d'Almeria i de Las Palmas de Gran Canaria, cosa que permetrà iniciar pròximament les obres en una nova ubicació més eficient i accessible.

També s'han dut a terme obres de millora als centres de Sant Feliu de Guíxols, Figueres i Sabadell, amb l'objectiu d'adaptar els espais a les noves necessitats operatives i garantir una millor experiència tant als usuaris com al personal.

Aquestes actuacions reforcen el nostre compromís amb el desenvolupament sostenible de la xarxa assistencial i la nostra aposta per instal·lacions modernes, inclusives i respectuoses amb l'entorn.

Gràcies a la digitalització i l'optimització de diversos processos interns, hem avançat en la reducció del consum de paper i de recursos naturals, cosa que impulsa una gestió més responsable i eficient. Aquest progrés ha estat possible gràcies a la incorporació de solucions innovadores, l'ús estratègic de la tecnologia i el compromís ferm amb l'excel·lència professional, orientats a millorar la nostra eficiència operativa de manera sostenible. Totes aquestes iniciatives consoliden el nostre compromís amb la construcció d'un futur més just, sostenible i eficient.

Aquest informe no solament resumeix la feina feta durant el darrer any, sinó que també reafirma la nostra visió de futur: una entitat compromesa amb el benestar comú, l'equitat social, la sostenibilitat ambiental i la millora constant. Aquest compromís és el motor que ens impulsa a seguir generant un impacte positiu i durador en la societat.



Albert Duaigues
Director Gerent



PARÀMETRES DE LA MEMÒRIA

El contingut d'aquesta Memòria ha estat definit basant-se en una sèrie de principis essencials que ens permeten garantir la qualitat de la informació que es presenta.

Durant el procés d'elaboració de la Memòria de Sostenibilitat s'han tingut en compte aquests principis segons es detalla a continuació:

Participació dels grups d'interès

Egarsat va identificar els seus grups i subgrups d'interès segons es recull en la matriu de la pàgina 14 i 15. Així mateix, va definir i va analitzar les seves expectatives i interessos, amb l'objectiu d'integrar-los en l'estratègia de l'organització, i de tenir en compte aquestes expectatives en el moment de definir actuacions a realitzar en matèria de Responsabilitat Social Corporativa. La Memòria de Sostenibilitat recull, per tant, les expectatives i la manera en què l'entitat ha donat i donarà resposta a aquelles que es consideren significatives.

Context de sostenibilitat

La Memòria de Sostenibilitat ha d'ajudar els lectors a conèixer com egarsat contribueix i vol contribuir en un futur a la millora dels impactes ambientals, socials i econòmics, tant a través de la seva seu central, com en els diferents centres de les quals disposa per tot el territori nacional.

Periodicitat

Egarsat elabora anualment la seva memòria de sostenibilitat amb l'objectiu de recollir els resultats econòmics, ambientals, socials i laborals més significatius de l'organització.

Materialitat, rellevància i inclusivitat

En la Memòria de Sostenibilitat es descriuen aquelles activitats que generen un impacte significatiu, posant èmfasi en la consecució d'objectius de l'organització com: minimitzar l'impacte ambiental, garantir la satisfacció dels nostres mutualistes, relacions amb els grups d'interès com a part de l'estratègia de l'organització i promocionar la seguretat i la salut.

L'elaboració de la Memòria de Sostenibilitat ha implicat la participació de personal de diferents àrees per a garantir que la informació aportada sigui rellevant i suficient. Reflecteix els impactes significatius de egarsat, tant a nivell social, ambiental, com a econòmic, tenint en compte la informació obtinguda dels grups d'interès. Totes les dades que es presenten són objectius, sobre la base de la informació disponible en l'organització.

Part de la informació dels impactes significatius està detallada i analitzada en altres informes d'egarsat (Memòria Institucional, Memòria Científica i Informe de Bon Govern). En aquells punts de la Memòria en els quals es tracta aquesta informació, es fa referència als documents on es pot trobar el detall d'aquest aspecte.

Claredat, precisió i exhaustivitat

La Memòria de Sostenibilitat s'ha estructurat per a facilitar la lectura a les parts interessades. La informació incorporada i tractada està referenciada en l'índex general.

La definició del contingut de la Memòria s'ha establert perquè sigui suficient, aportant tot el detall necessari, per a reflectir els impactes socials, econòmics i ambientals, permetent que els grups d'interès puguin avaluar el compliment de l'organització, informant durant el període que cobreix la Memòria.

En el cas de dades quantitatives, la informació es presenta en forma de taules i/o gràfics per a facilitar la lectura i l'anàlisi.

Comparabilitat

Les dades incorporades en la Memòria de Sostenibilitat 2024, permet analitzar l'evolució i els canvis respecte a la Memòria del 2023. Les dades quantitatives es comparen amb les dades de la Memòria 2023 i, en alguns casos, per a poder analitzar la seva tendència, amb períodes anteriors.

Equilibri

La informació quantitativa dels indicadors reflecteix la tendència de les dades associades als impactes en matèria econòmica, ambiental i social, reflectint tant la tendència positiva com la negativa, analitzant i explicant la situació reflectida pels indicadors, gràfics i taules.

Dades de contacte d'egarsat:

Per a qüestions relatives a la Memòria de Sostenibilitat o del seu contingut poden posar-se en contacte amb:

Sra. Eva Pellejero Florez, RH – Responsable de Qualitat i Prevenció.

Telèfon: 93-582 96 38 | Correu electrònic: epellejero@egarsat.es



PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT I L'ORGANITZACIÓ

Perfil de l'organització

Egarsat és una Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social, autoritzada i tutelada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social. Com a mútua, presta un conjunt de serveis, reglamentats pel Ministeri, a un total de 32.135 empreses mutualistes i 63.126 treballadors per compte propi en tot el territori de l'Estat espanyol.

Les activitats d'egarsat es realitzen sense ànim de lucre, tal com preveu la legislació i els seus ingressos provenen de les quotes que ingressen les empreses i els treballadors per compte propi en la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Els principals serveis que presten les mútues d'accidents als treballadors de les empreses mutualistes són:

- Gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals del personal.
- Gestió de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accidents no laborals.
- Gestió de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs i la lactància natural.
- Gestió de la prestació econòmica per a la cura de menors amb càncer o malaltia greu.

Els principals serveis que presten les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social en el cas de persones treballadores per compte propi són:

- Gestió de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna.
- En el cas que es cobreixin les contingències professionals, també s'inclouen les cobertures per accident de treball i la protecció per cessament d'activitat.

Dades principals 2024

Els comptes anuals de l'entitat han estat auditades per la intervenció General de la Seguretat Social, independentment que, en altres capítols d'aquesta Memòria o en la Memòria Institucional de l'entitat, es presentin la totalitat d'aquests comptes.

Egarsat va tancar l'exercici 2024 amb:

Valor econòmic directe creat: 355.675.860,91

Valor econòmic distribuït: 350.598.615,41

Valor econòmic retingut: 5.077.245,50

VALOR ECONÒMIC DIRECTE CREAT	355.675.860,91
a.1) Ingressos de gestió	349.156.239,47
a.2) Resultat financer	1.164.534,87
a.3) Resultat exercicis anteriors	5.355.086,57
VALOR ECONÒMIC DISTRIBUÏT	350.598.615,41
b) Costos operatius	323.559.087,15
c) Salariis i beneficis socials per a les persones treballadores	26.845.889,65
e) Pagaments a governs	193.638,61
VALOR ECONÒMIC RETINGUT	5.077.245,50
Amortitzacions	-1.240.762,65
Excedent net deute	91.088,42
Reserves	3.927.571,27
Ingresos	373.783.113,79

Organització

A la Memòria de Sostenibilitat s'explica de manera detallada com s'aplica el valor de la Responsabilitat Social en el conjunt de l'organització.

En la nostra seu principal, situada a Sant Cugat del Vallès, opera tota l'estructura institucional i l'estructura organitzativa d'egarsat.

L'estructura institucional està formada per:

La Junta General
La Junta Directiva
La Comissió de Prestacions Especials
La Comissió de Control i Seguiment

El funcionament d'aquests òrgans és el següent:

La Junta General:

És l'òrgan sobirà de la mútua.

La Junta General es reuneix com a mínim una vegada a l'any, dins dels set primers mesos, per aprovar la memòria, els balanços i els comptes de l'exercici, així com la gestió de la Junta Directiva.

És la Junta General qui designa, a proposta de la Junta Directiva, qui ha de formar part de la pròpia Junta.

La Junta Directiva:

La Junta Directiva és l'òrgan de representació permanent. La tria la Junta General i està formada per un president, tres vicepresidents, un secretari, un sotssecretari, i un màxim de 12 vocals.

La seva funció és aprovar les polítiques i les accions que han de garantir el correcte funcionament de l'entitat.

La periodicitat de les reunions depèn de les vegades que el president les trobi necessàries o que una tercera part dels components de la Junta Directiva les sol·liciti.

La Comissió de Prestacions Especials:

La Comissió de Prestacions Especials, a càrrec del fons d'assistència social, té la facultat de concedir beneficis d'assistència social a favor dels treballadors dels empresaris associats i treballadors per compte propi (amb cobertura de AT/EP), així com el dret ambiental que hagin sofert un accident de treball o estiguin afectats per una malaltia professional.

La Comissió es reuneix, almenys, una vegada cada quadri-mestre, i està constituïda fins per quatre membres, dels quals la meitat corresponen a representants dels treballadors emprats per les empreses associades, i l'altra meitat a representants dels empresaris associats, designats per la Junta directiva.

Una de les característiques de les prestacions que atorga aquesta comissió és el seu caràcter extraordinari, és a dir, que necessàriament no pot contemplar una prestació de les quals reglamentàriament estan previstes en el marc de la col·laboració amb la Seguretat Social.

Deu, doncs, contemplar aquelles altres que sobrepassin l'obligació de la mútua respecte als seus associats, donant-li el seu caràcter social.

Les prestacions complementàries d'assistència social consisteixen en els serveis i auxilis econòmics que, en atenció a estats i situacions de necessitat degudament comprovats, derivats d'accidents de treball, es considerin segons el parer de la comissió. Les ajudes poden cobrir totalment o parcialment necessitats com:

- Ajudes a grans invàlids per a l'adequació de l'habitatge o altres necessitats específiques.
- Beques per a la readaptació laboral i per a cursos especials.
- Pròtesi, elements ortopèdics o útils que ajudin a l'accidentat en les seves activitats i/o millorin la seva qualitat de vida.
- Despeses extraordinàries de desplaçament fora de la localitat de residència per a familiars o persones que convisquin amb les persones treballadores accidentades.
- Qualsevol altra necessitat que decideixi la Comissió.

La Comissió de Control i Seguiment:

Està formada per deu membres, la meitat dels quals representen a persones treballadores per la mútua i l'altra meitat correspon a la representació dels empresaris associats a ella.

Les competències de la Comissió de Control i Seguiment són les següents:

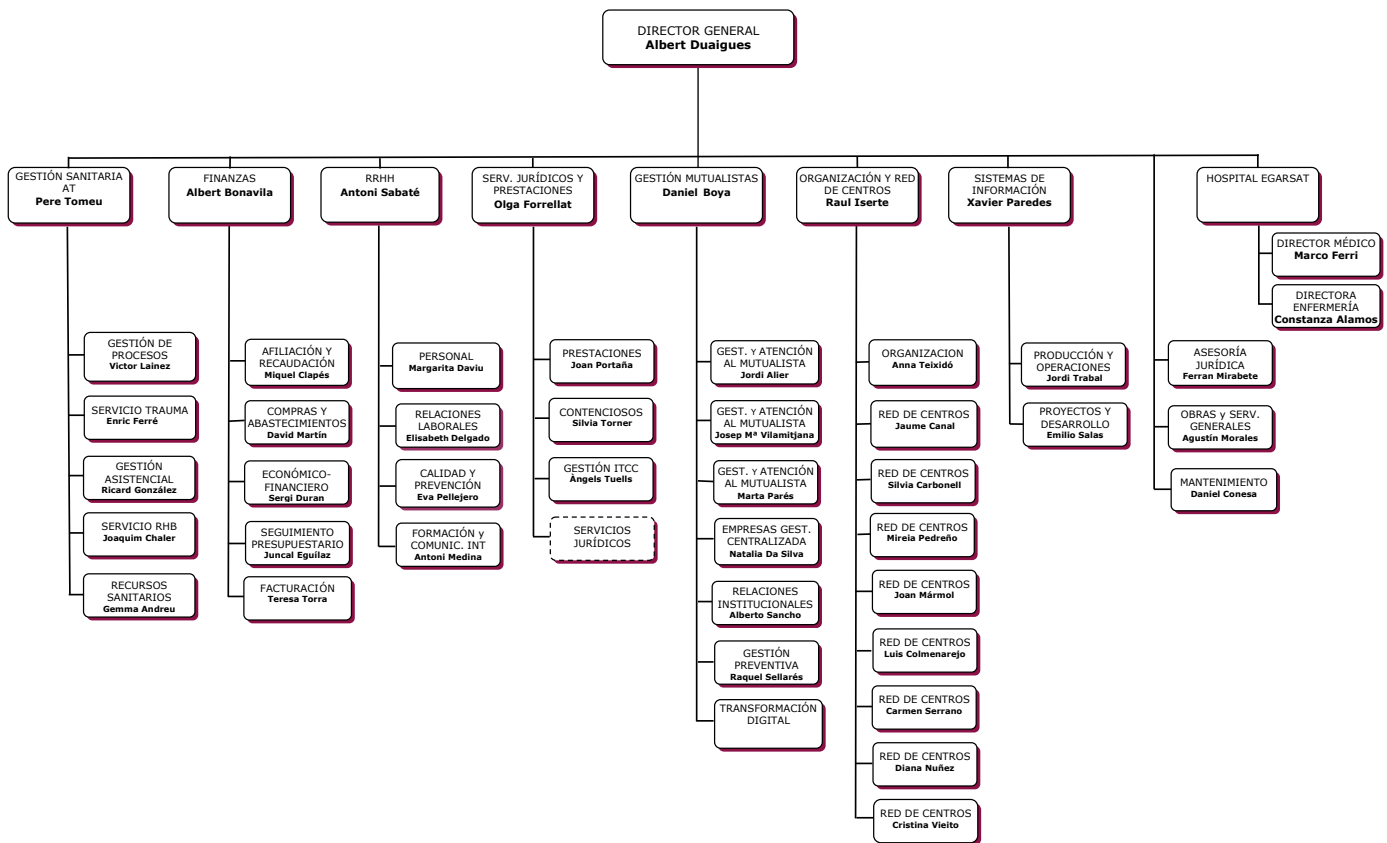
- Conèixer els criteris d'actuació de la mútua en les diferents modalitats de col·laboració que té autoritzades.
- Participar en l'elaboració de l'avantprojecte de pressupostos de la mútua.
- Informar del projecte de memòria anual, prèviament a la seva remissió a la Junta General.

- Tenir coneixement previ de les propostes de nomenament del Director Gerent.
- Tenir coneixement i ser informada de la gestió realitzada per l'entitat en les diferents modalitats de col·laboració que té autoritzades.
- Proposar quantes mesures estimi necessàries per al millor compliment dels fins de la mútua en els àmbits de gestió autoritzats, dins l'àmbit dels objectius generals de la Seguretat Social.
- En general, poder sol·licitar quanta informació genèrica es precisi respecte a la gestió realitzada per l'entitat en les diferents modalitats de col·laboració que té autoritzades.

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

La Junta Directiva, nomenada per la Junta General, té la potestat de designar al Director Gerent, i al mateix temps és l'òrgan principal de decisió de la gestió de la mútua. Cal destacar que cap membre de la Junta Directiva forma part de l'equip directiu de la mútua. El Director Gerent nomena la resta del Comitè Directiu.

A continuació, es presenta l'estructura organitzativa d'egarsat de l'exercici 2024.



El màxim òrgan de l'estructura organitzativa és el Comitè de Direcció, que està compost per 8 persones: 7 homes i 1 dona.

Les funcions del **Comitè Directiu** són les següents:

Direcció General

Defineix els objectius i les línies estratègiques d'egarsat a curt i mitjà termini, d'acord amb la Missió, Visió i Valors que l'entitat té definits.

Dur a terme el seguiment continu del compliment d'aquests objectius i línies estratègiques, mitjançant la coordinació de l'activitat dels diferents departaments per optimitzar el seu rendiment conjunt.

És la representació pública de l'entitat, així com l'enllaç directe amb la Junta Directiva.

Des d'aquesta direcció general també es gestionen i coordinen:

- **Assessoria Jurídica:** s'encarrega d'assessorar jurídicament el Director Gerent de l'entitat, en aquelles qüestions que es requereixi i siguin de la seva competència. Analitzar i realitzar informes jurídics de les novetats legislatives que afectin l'entitat.
- **Manteniment:** contractació i seguiment de tots els serveis de manteniment, tant des del punt de vista correctiu com preventiu. Adequació de les instal·lacions.
- **Obres i Serveis Generals:** gestió de les obres de l'entitat i control de les inversions a realitzar per aquest concepte, així com la contractació i seguiment de tots aquells serveis bàsics necessaris: electricitat, telefonia, aigua, seguretat, neteja, etc.

Direcció de Gestió Sanitària AT

Els Serveis de Traumatologia i Rehabilitació duen a terme l'atenció i l'assessorament dels pacients dins de l'àmbit de la seva especialitat en cas d'accident de treball, intentant sempre que puguin reincorporar-se en perfectes condicions i en el menor temps possible al seu lloc de treball.

Des de l'Àrea de Recursos Sanitaris es genera tota la informació i la gestió de la documentació i els processos necessaris per a la gestió sanitària i s'atenen les possibles reclamacions i incidències que puguin produir-se. Així mateix, es desenvolupen els programes de promoció, sensibilització i formació sanitària i es gestionen el transport sanitari i aquells serveis complementaris relacionats amb l'Àrea Mèdica.

Des d'aquesta àrea s'unifica i actualitzen els protocols i procediments implicant els professionals en la responsabilitat assistencial i la utilització racional dels recursos. Es dissenyen i desenvolupen nous productes i serveis sanitaris i s'impulsa la qualitat assistencial a través de la incorporació del mètode científic en les actuacions sanitàries.

L'àrea de Gestió Assistencial, es gestiona i organitza l'activitat assistencial promovent actuacions integrades que millorin el procés assistencial, el maneig del pacient i garantint l'activitat assistencial entre nivells assistencials.

Des d'aquesta àrea s'ha creat un equip de treball multidisciplinari creat per la Direcció de Gestió Sanitària CP: GESTIONAT, és l'engranatge entre sanitaris de centres Egarsat, especialistes en Hospital egarsat i les necessitats de processos per a un bon peritatge d'aquesta manera millorar la nostra activitat a nivell sanitari-funcional i poder donar resposta a les exigències actuals i futures. Amb l'objectiu de resoldre els problemes de salut del nostre col·lectiu protegit amb un tracte personalitzat sobre la base del sistema de gestió de la qualitat, ISO 9001.

En l'àrea de Gestió de Processos, s'encarreguen de les activitats pericials requerides per la mútua en les impugnacions d'alta, reclamació de graus d'incapacitat i demandes judicials. Així mateix, s'estén a l'àmbit de les contingències professionals presentades com a malaltia professional, i la valoració en la prestació del risc d'embaràs i lactància.

Direcció Financera

L'organització de la Direcció financera té com a principal missió: La Gestió Econòmic-financera del Patrimoni de la Seguretat Social i del Patrimoni Privatiu, l'elaboració, control i seguiment dels pressupostos, la gestió de l'afiliació i recaptació dels nostres mutualistes, les compres i l'aprovisionament dels béns i serveis necessaris, i la facturació externa de l'entitat.

- **Econòmic-financer:** registra els fets econòmics, elabora els estats financers segons la normativa específica del sector de les Mútues Col·laboradores i emet els informes de gestió dirigits als responsables de l'entitat.
- **Seguiment Pressupostari:** elabora, controla i realitza el seguiment dels pressupostos i, d'altra banda, registra la comptabilitat en el Sistema Comptable de la Seguretat Social.
- **Afiliació i recaptació:** gestiona i vetlla pel compliment de la normativa vigent en matèria de Seguretat Social, respecte a l'Afiliació i Recaptació de mutualistes i la gestió de l'Incentiu/ Bonus.
- **Compres i abastaments:** gestiona la correcta execució de les compres assegurant l'aprovisionament de béns i determinats serveis amb la finalitat de cobrir les necessitats de l'entitat.
- **Facturació:** s'encarrega de gestionar de manera integral tot el procés de facturació externa i interna de l'entitat.

Direcció de Recursos Humans

Es responsabilitza, en termes generals, de la gestió de l'àmbit laboral i, concretament, de les següents funcions:

- El departament de **Personal** dur a terme la gestió de les relacions contractuals de tot el personal d'egarsat, incloent la confecció de les nòmines de tots els seus col·laboradors/es.
- El Departament de **Relacions Laborals**: Aquest departament gestiona els processos de selecció i contractació del personal, garantint el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats. Així mateix, s'encarrega de la gestió de la igualtat de gènere i promou un entorn inclusiu dins de l'entitat. A més, gestiona les relacions laborals, assegurant el compliment dels drets laborals i la correcta aplicació de la normativa vigent.
- El departament de **Formació i Comunicació Interna** es responsabilitza de la gestió de les necessitats formatives del personal i de la coordinació dels plans de formació, i de la comunicació interna de la mútua.
- El departament de **Qualitat i Prevenció** vetlla pel compliment del sistema de qualitat de l'entitat, incloent la gestió de les reclamacions. Així mateix, com a Servei Prevenció Propi (SPP), gestiona la prevenció interna de l'entitat.

Direcció de Serveis Jurídics i Prestacions

Direcció responsable de la gestió i tramitació de les prestacions econòmiques d'egarsat en totes les seves modalitats i contingències, tant de prestacions periòdiques (Incapacitat Temporal derivada de contingències professionals i comunes, Risc d'Embaràs i Lactància natural, Cura de Menors, Cessament d'Activitat de Treballadors Autònoms) com de prestacions d'Invalidesa, Mort i Supervivència derivades de contingència professional.

En tant que la Direcció Funcional de Gestió Mèdica de ITCC, és la responsable de definir els criteris, processos i instruccions de treball a seguir en la gestió dels processos de baixa per contingència comuna, assumint la gestió i tramitació de les actuacions enfront de les inspeccions mèdiques i l'INSS.

Així mateix, és la Direcció responsable de gestionar l'activitat contenciosa d'egarsat en matèria de prestacions de Seguretat Social, assumint la representació i defensa jurídica de la mútua davant els jutjats socials.

De manera complementària, assessorament, tant intern com extern, en matèria de prestacions de Seguretat Social.

Direcció Organització i Xarxa de Centres

Té la missió de gestionar i coordinar la xarxa de centres d'egarsat, distribuïda per tot el país, mitjançant la qual ha

de donar el servei òptim i adequat a la cartera de mutualistes i col·laboradors/es en funció de les necessitats prèviament detectades, així com aquelles que apareixen dia a dia. S'ocupa a més de la definició, implementació i seguiment de l'estructura organitzativa dels centres administratius i assistencials d'egarsat.

Paral·lelament, gestiona la xarxa de centres mèdics assistencials d'urgència de primer nivell repartida per tota la geografia espanyola.

Direcció de Sistemes d'Informació

Es distribueix en dues àrees, l'àrea de Desenvolupament i l'àrea d'Operacions.

Des de la Direcció de Sistemes d'Informació es dur a terme:

- Establir normes, estàndards i procediments per a les tasques de desenvolupament, control de qualitat i manteniment de sistemes informàtics, tenint sempre en compte criteris d'eficiència i seguretat segons la Llei Orgànica de Protecció de Dades i del ENS.
- Promoure l'adopció de noves eines, metodologies, estàndards i tecnologies aplicables al cicle de vida dels sistemes informàtics i dels processos de l'organització.

Les principals funcions de les dues àrees són:

Desenvolupament:

- Atendre els requeriments de desenvolupament de sistemes informàtics sobre la base d'especificacions funcionals elaborades per les diferents àrees de l'organització.
- Realitzar tasques d'anàlisi, disseny, desenvolupament, prova-depuració i manteniment dels sistemes informàtics requerits.
- Documentar les activitats de disseny, desenvolupament i manteniment dels sistemes informàtics.
- Efectuar el control de qualitat dels sistemes informàtics desenvolupats o subjectes de manteniment.
- Desenvolupar eines o mecanismes automàtics i assegurances per a l'intercanvi d'informació o interoperabilitat amb altres entitats.

Operacions:

- Brindar suport tècnic a les diferents àrees de la institució, en projectes orientats a l'automatització dels seus processos.
- Preservar la seguretat dels sistemes i mantenir la privacitat de les dades d'usuari.
- Instal·lar i actualitzar utilitats de software i hardware.
- Atenció als usuaris (consultes, resolució de problemes, preguntes freqüents, assessoria tècnica, informació general, etc.)
- Garantir la disponibilitat i capacitat dels sistemes per a l'accés als usuaris del sistema, als processos, serveis i dades.

Direcció Gestió Mutualista

Es distribueix en tres àrees, l'àrea de Gestió que s'encarrega de la Coordinació de Serveis i la Coordinació Sanitària d'empreses de Gestió Centralitzada atén les incidències i necessitats de AT/*EP i REL i coordina amb la Direcció de Gestió Sanitària, centres assistencials, SUMA i centres concertats la gestió més convenient en Contingència Professional i per Contingència Comuna crea i desenvolupa plans d'absentisme per a les Empreses Gestió Centralitzada. Coordina amb els metges les actuacions específiques dels processos de CC.

L'àrea de serveis, que es compon de Gestió Preventiva que dur a terme aquella activitat d'informació, educació, divulgació i assessorament a les empreses mutualistes en Prevenció de Riscos Laborals que amb càrrec a quotes està permès. Tot això implica la realització de possibles accions emmarcades en l'àmbit de la sensibilització i suport preventius, així com del control i assessorament per a la reducció de la sinistralitat laboral, tant en el Règim General com per a persones treballadores autònomes. Transformació Digital que defineix, proposa i desenvolupa les aplicacions digitals dels diferents serveis de la mútua. Lidera el procés de transformació digital i actua de manera transversal amb les diferents direccions per a executar el pla de transformació digital. I Anàlisi i estudis que en col·laboració amb les restants direccions de l'Entitat, realitza anàlisi i estudis per a difondre l'acció protectora de la Seguretat Social. Els destinataris dels seus treballs són tant de caràcter intern (personal egarsat), com de caràcter extern, mutualistes, autònoms i col·laboradors. Entre els continguts que abasta

el seu departament es troben l'anàlisi de novetats legislatives, compilació de jurisprudència, actualitat Butlletí Red, Gestió At i EP tramitis, anàlisi comparada d'absentisme.

L'àrea de Territori consta de 4 territoris que es redistribueixen els responsables territorials i Relacions Institucionals, que representa a l'entitat amb els grups d'interès de la mútua, impulsa acords institucionals i lidera la RSC Externa.

Hospital egarsat

L'Hospital egarsat ofereix serveis tant a nivell hospitalari com quirúrgics de traumatologia, consulta externa, atenció d'urgències de primer nivell 24 hores i serveis de radiodiagnòstic convencional. També ofereix serveis de ressonància magnètica nuclear, tomografia axial informatitzada i ecografia, així com un centre de rehabilitació especialitzat. Actualment allotja part del laboratori de biomecànica d'egarsat.

A més, destaca la capacitat resolutiva a causa de la cobertura de traumatologia les 24h els 365 dies de l'any.

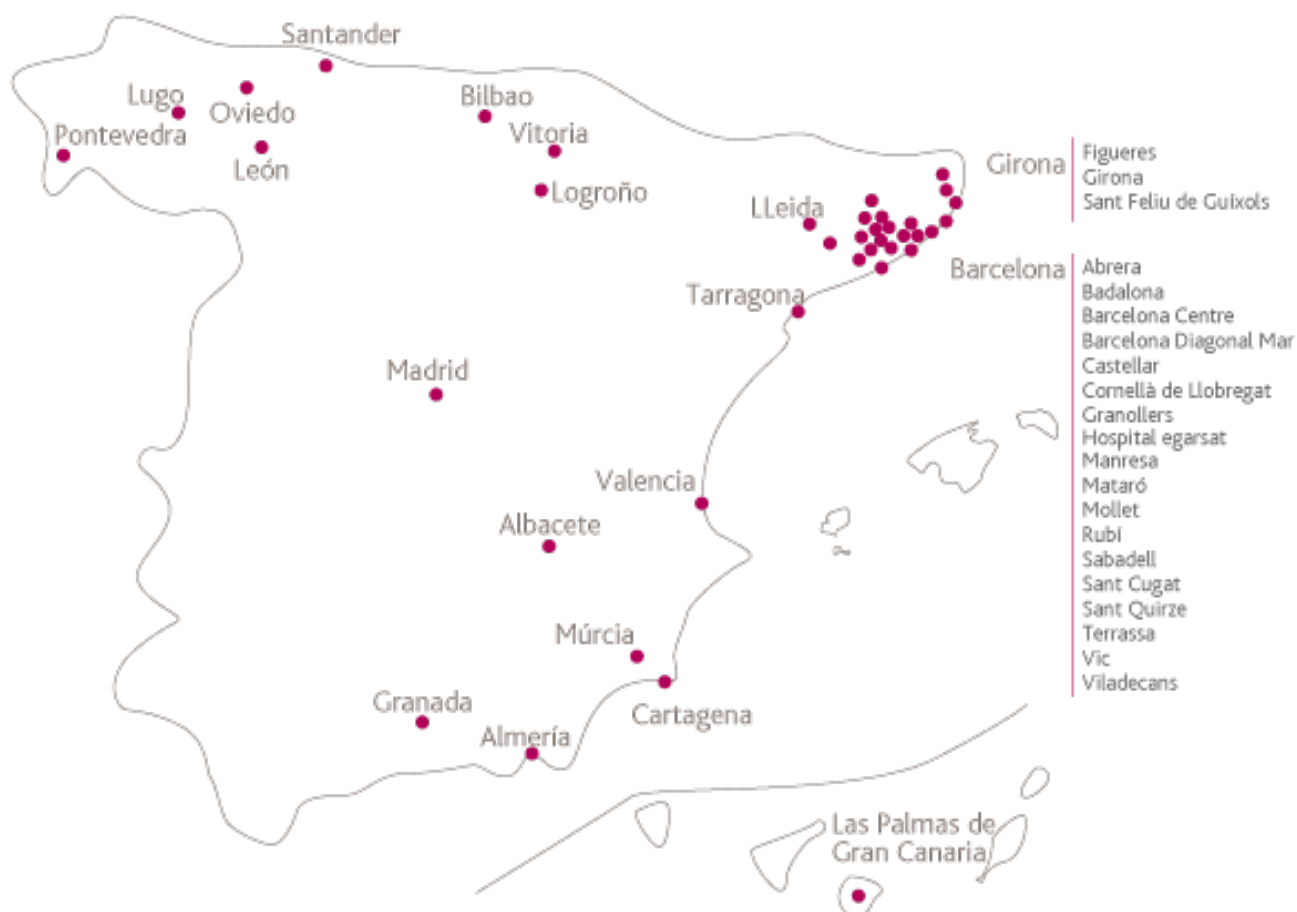
També ofereix serveis com a neurofisiologia clínica, psicologia clínica, clínica del dolor, medicina interna i cirurgia general.

En 2024 es va dur a terme la implantació del Sistema de Gestió de Riscos de Seguretat del Pacient UNEIX 179003.

Centres

Egarsat disposa d'una xarxa de **40 centres**, 16 de les quals són centres assistencials propis situats a Catalunya entre els quals es troba l'Hospital egarsat. Cobreix bona part del territori nacional amb 16 centres fora de Catalunya i presència en 13 comunitats autònomes.

El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social és qui determina l'obertura de nous centres.



Política i gestió de la Qualitat

Egarsat ha estat una de les primeres empreses de l'estat a certificar-se amb la nova norma ISO 9001:2015, després de passar les corresponents auditories internes i externes.

Els eixos principals de la gestió de la qualitat continuen sent:

- El mesurament de la satisfacció dels usuaris i aconseguir un grau màxim de satisfacció de mutualistes, col·laboradors, pacients i personal de l'entitat.
- La millora en els processos de gestió de les prestacions.
- La participació del personal.

Gestió dels Grups d'Interès

Des de la Direcció de Recursos Humans, es va impulsar internament un treball d'identificació d'expectatives dels diferents grups d'interès.

Un treball que va afavorir, també, que la resta de la plantilla tingués un millor coneixement de les activitats i de la gestió de la responsabilitat corporativa, aspecte que va comportar una major participació i implicació en el projecte i, per tant, persones de pràcticament gairebé tota l'organització aportaran els seus coneixements sobre els diferents grups d'interès d'egarsat (Treballadors, Mutualistes, Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, Proveïdors, Comunitat Local, Societat, Administracions Públiques i Medi Ambient).

Des de la Direcció de Recursos Humans anualment es treballa per a aconseguir i conèixer millor totes les accions i activitats de responsabilitat social i poder, en conseqüència, determinar amb més precisió els continguts de les successives Memòries de Sostenibilitat.

Finalment, aquest projecte segueix en l'actualitat en curs en procés de recerca contínua de noves accions que podrien realitzar-se per a tractar d'aconseguir les expectatives raonables dels diferents grups d'interès.

A continuació, es presenta el més significatiu de la matriu de grups d'interès d'egarsat:

IDENTIFICACIÓ DE GRUPS D'INTERÈS		PARTICIPANTS EGARSAT	INTERESSOS PRINCIPALS	
Generals	Subgrups egarsat		Del grup d'interès cap a egarsat	D'egarsat cap al grup d'interès
TREBALLADORS	Equip Directiu	Recursos Humans	Retribució justa Línies estratègiques definides Autonomia de decisió en las responsabilitats pròpies Formació contínua	Transparència en la gestió Absència de corrupció en la presa de decisions Lleialtat amb la missió, visió i valors d'egarsat Ser exemple per la resta de l'organització Cohesió entre els membres de l'equip directiu
	Comandaments	Recursos Humans	Sistema de direcció comunicatiu i participatiu Retribució justa Formació contínua Conciliació laboral Promoció laboral i igualtat d'oportunitats de desenvolupament professional	Lleialtat en les decisions preses per la direcció Motivació del seu equip per aconseguir el compromís amb l'entitat Fomentar el potencial humà i la igualtat de tracte i oportunitats
	Personal Tècnic	Recursos Humans Gestió Sanitària	Retribució justa Conciliació laboral Formació contínua Promoció laboral Informació/Comunicació (departamental i institucional) Fòrum tècnic equip sanitari	Que conegui i participi dels valors de l'entitat Que la seva activitat sigui conseqüent amb l'estratègia d'egarsat Gestionar els recursos disponibles amb eficiència i eficàcia Qualitat tècnica i humana en la prestació del servei Permanència a la plantilla
	Personal Administratiu	Recursos Humans	Estabilitat laboral Retribució justa Reconeixement laboral continu Conciliació laboral Formació contínua Promoció laboral i igualtat d'oportunitats. No discriminació per cap causa Informació/comunicació (departamental i institucional)	Polivalència operativa Tracte adequat a les persones que venen a egarsat Optimització del temps Gestió administrativa sense errors Ser conscients del valor que aporta la seva activitat als resultats Baix absentisme

IDENTIFICACIÓ DE GRUPS D'INTERÈS		PARTICIPANTS EGARSAT	INTERESSOS PRINCIPALS	
Generals	Subgrups egarsat		Del grup d'interès cap a egarsat	D'egarsat cap al grup d'interès
MUTUALISTES	Empreses Mutualistes	Gestió Mutualista	Tracte proper i àgil en les gestions i informació, tant de la situació de les seves persones treballadores com de temes legals que puguin afectar a la seva gestió.	Avançar-nos a les expectatives dels mutualistes amb serveis i tècniques (tant mèdiques com d'assistència en la gestió dels RH) innovadores i amb valor afegit Enquesta de satisfacció a les empreses mutualistes
		Organització i Xarxa de Centres	Ajuda amb els serveis que des d'egarsat puguem oferir	Diagnòstic, cura, rehabilitació, seguiment i comunicació continuada i clara sobre la gestió de tots els processos respectant sempre la RGPD
		Gestió Sanitària	Hospital egarsat, per donar resposta des de l'inici del procés de les persones treballadores	Ser referent en la gestió excel·lent de l'Accident de Treball i Malaltia Professional en les tres fases: Prevenció, Accident i Rehabilitació
		Gestió Preventiva	Ajuda en la gestió de la disminució de sinistralitat i promoció de la salut	Interlocució única per a una correcta gestió i millora de les condicions de treball
	RETA (Autònoms)	Gestió Mutualista	Rebre informació tant clara i directa com sigui possible sobre drets i deures que té com adherit a egarsat	Assegurar la correcta recepció de la informació tant sobre els serveis d'egarsat com de les prestacions que té al seu abast
		Organització i Xarxa de Centres	Ajuda en la gestió de les prestacions	Interlocució única per a una correcta gestió de les prestacions
		Gestió Sanitària	Atenció ràpida i de qualitat	
		Gestió Preventiva	Rebre l'assessorament respecte a les obligacions derivades de l'article 24 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, així com del Reial decret 171/2004	
	Treballadors Empreses Mutualistes	Gestió Mutualista	Tractament sanitari de màxima qualitat en l'accident i/o malaltia professional	Solució de totes les contingències per la reincorporació al lloc de treball el més ràpid possible i en les millors condicions. Enquesta de satisfacció a pacients
		Organització i Xarxa de Centres	Gestió de les prestacions amb agilitat i professionalitat	Ajuda a la seva aliniació i motivació amb l'empresa per reduir l'absentisme
		Gestió Sanitària	Informació sobre tot el que comporta la baixa (bàsicament per ITCC), drets i deures	Reducció de prestacions indegudes
		Gestió Preventiva	Rebre la informació sobre mesures preventives per la reducció de la sinistralitat i salut laboral que millorin les condicions laborals	Implantació del pla de prevenció de sinistralitat
	Familiar pacient	Hospital egarsat	Informació sobre el procés de l'accidentat Comoditat Acompanyament Suport emocional i empatia	Suport al seu familiar per a les activitats de la vida diària
	Col·laboradors	Gestió Mutualista	Alta professionalitat de la mútua perquè mutualistes i autònoms estiguin tan satisfets com sigui possible	Gestió àgil en temes administratius i de informació sobre els processos
		Gestió Preventiva	Rebre informació per fomentar la cultura de prevenció de riscos	Anticipació en la comunicació de serveis i novetats legislatives- laborals que afectin a l'acció protectora de la Seguretat Social, via jornades tècniques i de sensibilització Enquesta satisfacció col·laboradors
PROVEÏDORS	Concurs	Compres Gestió Sanitària	Contractació justa Compliment dels terminis de pagament No modificació de les condicions contractuals mentre dura el contracte	Proveïdors sòlids amb capacitat de resposta a possibles incidències o problemàtiques diverses Proveïdors que innovin i desenvolupin els seus productes i serveis
	Negociats	Compres Gestió Sanitària		
ENTITATS D'ACCIÓ SOCIAL QUE PERTANYEN A LA COMUNITAT LOCAL SANT CUGAT I COMARCA	Resta d'entitats		Promoció del valor de la solidaritat	Demostrar interès respecte a les problemàtiques socials de l'entorn
	Ecom	Recursos Humans	Creixement en el nombre de voluntaris	Transparència en la gestió posterior dels resultats de les campanyes
			Cercar la captació de nous socis i/o patrocinadors de projectes socials	Millora de la reputació i la imatge corporativa

Aliances

Suma intermutual és una aliança lliure i voluntària amb la qual egarsat participa des de l'any 2008, juntament amb 5 mútues més (Mútua Montañesa, MAZ, UmivaleActiva, Mútua Navarra, Mútua Balear).

Egarsat entén que una aliança és com un treball en equip que ens ajuda a incrementar el valor a llarg termini i de manera sostenible.

L'objectiu d'aquesta aliança és la SOSTENIBILITAT, mantenint la totalitat dels serveis i la cobertura nacional a tots els mutualistes de les sis entitats.

El CONEIXEMENT, creant espais per a l'intercanvi de criteris i de metodologies de treball en temps real.

L'EFICIÈNCIA, perseverant en l'assistència sanitària derivada, en la contractació conjunta i en els centres sanitaris compartits.

Les Mútues de l'Aliança suma van disposar en 2024 d'una xarxa de 260 centres propis per a garantir la millor assistència sanitària i administrativa als 3.400.000 treballadors protegits del total de 311.000 empreses.

Per a la resta d'aliances, egarsat té establert una taula d'aliances on queda determinat l'objectiu d'aquesta, així com el valor afegit que aporta a l'organització. Les aliances d'egarsat ajuden cada direcció a donar compliment amb les línies estratègiques de l'any. Per a això és imprescindible la importància que l'entitat posa a traslladar l'estratègia a aquests per a saber que estem treballant en línia.





EMPRESSES MUTUALISTES I AUTÒNOMS

Accions portades a terme per aconseguir les expectatives

Durant l'exercici 2024, s'han desplegat diverses iniciatives estratègiques orientades a incrementar la qualitat i l'eficiència dels serveis prestats per tal de satisfer i millorar les expectatives de les entitats mutualistes i dels treballadors autònoms adherits.

La valoració del grau de satisfacció s'ha avaluat mitjançant l'administració d'enquestes específiques, i també amb les aportacions rebudes a la bústia de qualitat, els suggeriments formulats i les mostres d'agraïment. Així mateix, s'han tingut en compte les dades recollides a través dels serveis digitals i de les diferents plataformes socials corporatives.

EXPECTATIVES DELS MUTUALISTES 2024

Gestor personal: Interlocució única i assessorament òptim.

Gestió preventiva: adaptació als nous entorns laborals

Comunicació externa: mutualistes informats

Digitalització: innovació al servei dels nostres mutualistes

Gestor Personal: interlocució única i assessorament expert

El gestor personal s'encarrega de recollir la informació necessària perquè el mutualista rebi una atenció contínua i personalitzada. Aquesta interlocució permet conèixer en profunditat les característiques i les necessitats del mutualista, cosa que millora substancialment l'eficiència del servei i la resolució de consultes. Aquest enfocament permet a egarsat oferir un model més àgil i adaptat a cada empresa, ja que s'estableix una relació de confiança i de coneixement mutu.

La interlocució única facilita la coordinació interna entre departaments, cosa que es tradueix en un servei més coherent i precís. Un assessorament òptim proporciona als mutualistes informació clara, precisa i proactiva, que els permet prendre decisions encertades en la seva relació amb la mútua. Això no només implica resoldre els seus dubtes, sinó també anticipar-se a les seves necessitats, oferint-los solucions adaptades i oportunes.

La integració d'una interlocució única amb un assessorament d'alta qualitat permet oferir una experiència de servei molt satisfactòria per al mutualista. La confiança i la proximitat generades per un interlocutor assignat de manera estable contribueixen a reforçar la qualitat i l'eficàcia de l'assessorament prestat. Alhora, aquesta estructura facilita a la mútua un seguiment més rigorós i personalitzat de cada cas, i optimitza els temps de gestió i millora de manera significativa la satisfacció global del mutualista.

Gestió Preventiva: adaptació als nous entorns laborals

Davant la necessitat d'adaptar-se contínuament als canvis tecnològics que transformen els processos productius i exigeixen noves competències; la gestió eficaç dels riscos psicosocials, que incideixen directament en la salut mental i el benestar dels treballadors; la inestabilitat laboral creixent, que pot afectar la motivació i el compromís; l'impacte del canvi climàtic, que introdueix nous riscos ambientals i ocupacionals, i la imperiosa necessitat d'integrar la sostenibilitat en la gestió dels riscos laborals, promovent entorns de treball segurs, saludables i resilients en harmonia amb els objectius de desenvolupament sostenible.

Davant aquests reptes, egarsat ha adoptat un enfocament proactiu i ofereix solucions per abordar qüestions com la diversitat, la igualtat de gènere i la inclusió laboral des d'una perspectiva de prevenció de riscos, cosa que permet assegurar entorns laborals segurs i saludables.

Comunicació externa: mutualistes informats

La comunicació té un paper fonamental en l'assoliment de les expectatives de millora i facilita l'alineament entre els objectius estratègics, operatius i humans. Mitjançant una comunicació clara, constant i bidireccional, es poden identificar necessitats, coordinar accions eficaçes i generar confiança entre les parts.

A més, permet anticipar, promoure la participació activa i fomentar la innovació, cosa que contribueix a més eficiència, compromís i satisfacció de tots els actors implicats.

En aquest sentit, l'estratègia comunicativa és clau per impulsar processos de millora contínua i enfortir la relació amb les empreses mutualistes.

La presència d'egarsat a les xarxes socials com Twitter, LinkedIn, Instagram i YouTube són canals estratègics que l'Entitat fa servir per interactuar directament amb els seus mutualistes, on comparteix informació rellevant i en promou la participació activa. En aquesta mateixa línia, egarsat envia mensualment el butlletí 'Egarsat al dia', que ofereix continguts actualitzats, notícies d'interès i recomanacions pràctiques que aporten valor a la difusió de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Digitalització: innovació al servei dels nostres mutualistes

A egarsat, continuem reforçant la nostra estratègia d'innovació mitjançant la incorporació contínua de nous serveis digitals, amb l'objectiu de millorar la qualitat de l'atenció i adaptar-nos a les necessitats actuals dels nostres mutualistes.

Durant el darrer exercici, s'han ampliat i consolidat les funcionalitats de la nostra plataforma en línia, per tal de facilitar una relació més directa, àgil i personalitzada. Aquests serveis permeten als mutualistes i als treballadors accedir a la informació i gestionar-la de manera còmoda, ràpida i segura.

El nostre objectiu prioritari és donar respostes eficients a les expectatives dels mutualistes i atendre les necessitats de les persones treballadores en col·laboració amb la Seguretat Social, reforçant així el nostre paper com a entitat col·laboradora compromesa amb la millora contínua dels nostres serveis.

Compromisos amb mutualistes 2024

Amb l'objectiu de continuar oferint als nostres mutualistes serveis de qualitat que responguin a les seves expectatives, a egarsat mantenim un compromís ferm amb la millora contínua. Treballem constantment en l'evolució i el perfeccionament dels nostres serveis per proporcionar solucions eficaces i adaptades a les seves necessitats.

COMPROMISOS AMB MUTALISTES 2024	
ACCIONS EN MARXA	COMENTARIS
Imatge i comunicació	Manteniment continu del web corporatiu per oferir una millor experiència d'usuari
Innovació i digitalització	Desenvolupament de noves funcionalitats per a Egarsat Digital Gestiona per tal de millorar l'experiència de les empreses mutualistes i dels assessors laborals
	Desenvolupament de noves funcionalitats per a Egarsat Digital Trabajador per tal de millorar l'experiència dels treballadors protegits
Prevenició de riscos laborals	Llançament de nous cursos a la plataforma Campus Prevenció
	Portal de Prevenció: dotar de més continguts en PRL
	Desenvolupament de ludificació per promoure comportaments segurs i saludables en l'entorn laboral
	Desenvolupament de realitat virtual per fomentar comportaments segurs i saludables a l'entorn laboral

Manteniment continu del web corporatiu

Egarsat continua treballant per mantenir i actualitzar de manera constant el seu lloc web oficial, per tal de millorar l'experiència d'usuari. Això implica una navegació més intuïtiva, continguts rellevants i una accessibilitat millorada per a tots els seus públics: mutualistes, treballadors i col·laboradors. El nostre objectiu és que cada persona que accedeixi al nostre web trobi fàcilment la informació que necessita i percebi la qualitat i el compromís que caracteritzen la nostra entitat.

Noves funcionalitats a Egarsat Digital Gestiona

Continuem desenvolupant noves funcionalitats per a la nostra oficina virtual adreçada a empreses i assessors laborals. Aquestes funcionalitats tenen com a finalitat optimitzar la gestió de tràmits, agilitzar processos i oferir una interfície més amigable per als usuaris professionals.

Millores a Egarsat Digital Trabajador

De la mateixa manera, s'ha treballat per ampliar i optimitzar la plataforma dedicada als treballadors protegits. Les millores estan enfocades a facilitar l'accés als serveis, la consulta d'informació rellevant i l'ús autònom de l'eina digital.

Nous cursos a la plataforma Campus Prevenció

Continuem incorporant nous continguts formatius al campus virtual de prevenció de riscos per tal de millorar les competències en seguretat laboral dels treballadors protegits de les empreses mutualistes i contribuir a la millora de la cultura preventiva a les empreses.

Ampliació de continguts al Portal de Prevenció

S'ha posat en marxa el Portal de Prevenció, un espai virtual creat per oferir una àmplia gamma de recursos, informació i solucions dissenyades per ajudar les empreses a promoure entorns laborals segurs i saludables. El seu funcionament s'ha convertit en un gran aliat per a les empreses mutualistes que, més enllà de reduir els índexs d'absentisme i de sinistralitat, aposten per la construcció d'una cultura d'empresa saludable, sòlida i efectiva.

Ludificació per promoure conductes segures i saludables

Continuem treballant en el desenvolupament d'estratègies de ludificació com a mètode innovador per fomentar conductes segures i saludables dins l'entorn laboral, mitjançant dinàmiques motivadores i participatives.

Realitat virtual aplicada a la prevenció

S'han posat en marxa nous recursos basats en la realitat virtual com a eina formativa i de sensibilització en prevenció de riscos laborals, que proporcionen experiències immersives que faciliten l'aprenentatge pràctic de comportaments preventius. Aquesta tecnologia permet als treballadors prendre decisions més segures sense exposar-se a riscos reals i transforma la prevenció creant entorns laborals més segurs.

Què opinen els nostres pacients?

Enquestes de satisfacció

A Egarsat, apostem per la millora contínua i l'excel·lència dels nostres serveis realitzant enquestes de satisfacció.

L'informe, corresponent a l'exercici 2024, destaca un nivell general de satisfacció positiu entre els pacients, reflectint una puntuació global de 7,81.

Aquesta avaluació s'ha obtingut a través de l'anàlisi i mitjana de les dades recopilades, incloent tant l'Hospital egarsat com els diversos centres assistencials.

Egarsat realitza periòdicament enquestes de satisfacció a les empreses mutualistes, pacients en els centres assistencials, en Hospital egarsat i col·laboradors per a conèixer la seva opinió sobre els serveis prestats. Els resultats obtinguts ens permeten millorar dia a dia i alinear els nostres serveis a les expectatives i necessitats dels usuaris.

En 2024 es va posar en marxa el projecte d'Estudis de Satisfacció, el qual va dirigit cap a una transformació digital, ja que el pacient ara emplena l'enquesta en línia, després de rebre-la mitjançant SMS o via email.

En el cas dels **centres assistencials d'egarsat**, han estat entrevistats un total de **885 pacients**.

- Grau de satisfacció general: 7,45

Els punts forts destacats pels pacients han estat:

- Infermeria: 7,69
- Instal·lacions: 7,68
- Gestió administrativa: 7,57



Hospital egarsat

Durant el 2024, s'han realitzat 6 tipus d'enquestes al nostre Hospital mensualment als nostres pacients, depenent del servei en el qual va ser atès, d'aquesta manera es pot actuar sobre aquestes àrees per a una millora contínua.

Resultats Pacients | Servei de fisioteràpia

En el cas del Servei de Fisioteràpia de l'Hospital egarsat, han estat entrevistats un total de 32 pacients.

- Grau de satisfacció general: 8,85

Els punts forts destacats pels pacients han estat:

- Temps d'espera: 9,00
- Temps que han trigat en contactar: 8,98
- Servei útil: 8,88

Resultats Pacients | Altres Serveis

En el cas del Servei de Consultes, Urgències, Hospitalització i altres serveis d'Hospital egarsat, s'han obtingut els resultats següents:

- Servei de Consultes: 8,16
- Servei d'Urgències: 7,53
- Servei de Biomecànica: 7,48
- Servei de Pre-operatori: 8,47
- Servei d'hospitalització i Ucsi: 8,51

Resultats en Col·laboradors

En les enquestes, realitzades l'any 2024, han estat entrevistats 193 despatxos professionals que col·laboren amb la nostra entitat, obtenint el resultat següent:

- Grau de satisfacció general: 8,03

Els punts forts destacats pels col·laboradors han estat:

- Relació amb Gestor Personal: 8,60

Resultats en Empreses Mutualistes

En el cas de les empreses, han estat entrevistades un total de 202, que comptaven amb 10 o més treballadors.

- Grau de satisfacció general: 7,46

Els mutualistes van destacar els següents punts forts:

- Relació amb Gestor Personal: 8,17
- Satisfacció Gestió administrativa: 7,73
- Satisfacció General: 7,52

Reclamacions

En el marc de la millora contínua dels nostres serveis, posem a la disposició dels treballadors i empreses associades la bústia de Qualitat, Suggestiments i Agraïments.

La gestió es pot realitzar a través del formulari de la nostra pàgina web o presencialment en els nostres centres assistencials i Hospital.

Durant el 2024 es van gestionar un total de 500 reclamacions.

El nostre objectiu és un temps de resposta en un termini màxim de 10 dies. El temps mitjà de resolució de les incidències durant el 2024 va ser de 8,88 dies.





PERSONAL

Dades significatives Plantilla egarsat

Un dels grups d'interès prioritaris per a egarsat és el seu personal. A continuació, es presenten les dades més significatives de la gestió de les expectatives raonables d'aquest grup d'interès.

Remarquem l'esforç significatiu amb aquest grup d'interès en la recopilació de dades de caràcter quantitatiu. Les dades es presenten de manera que poden ser comparats respecte a anys anteriors.

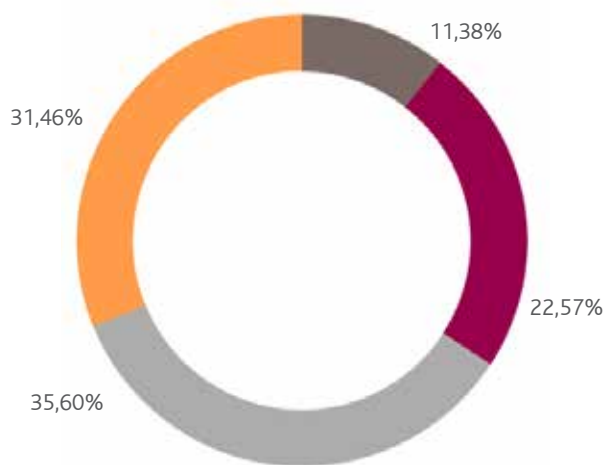
Dades principals 2024

En la següent taula es mostren les dades més importants de la gestió dels recursos humans d'egarsat:

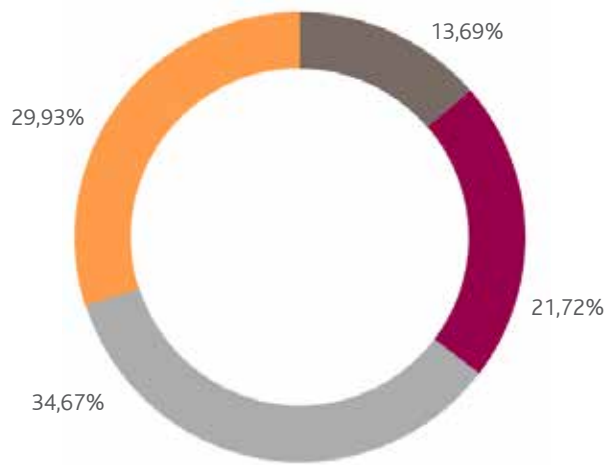
	2024	2023	2022
Plantilla egarsat	548	545	549
Núm. d'Homes	174	179	173
Núm. de Dones	374	366	376
Distribució plantilla per sexe (Homes)	31,75%	32,84%	31,51%
Distribució plantilla per sexe (Dones)	68,25%	67,16%	68,49%
Plantilla egarsat per contractes fixos	93,98%	93,58%	91,26%
Plantilla egarsat per contractes eventuais	6,02%	6,42%	8,74%
Edat mitjana Plantilla	44 anys i 5 mesos	44 anys i 6 mesos	45 anys i 1 mes
Índex Absentisme	7,70%	5,60%	6,30%
Índex Rotació	25,2%	21,8	24,60%
Índex d'Estabilitat de la Plantilla	93,8%	93,58%	91,30%
Antiguitat Plantilla	12 anys i 2 mesos	12 anys i 8 mesos	13 anys i 1 mes
Hores de Formació	64.553	44.431	38.862
Import de la Formació	150.501,20	151.545,83	131.483,86
Núm. de persones formades	539	507	539
Hores Formació / Treballador	116	69,1	64,8

En forma de gràfic es mostren algunes dades addicionals:

Distribució de la plantilla per edat 2023

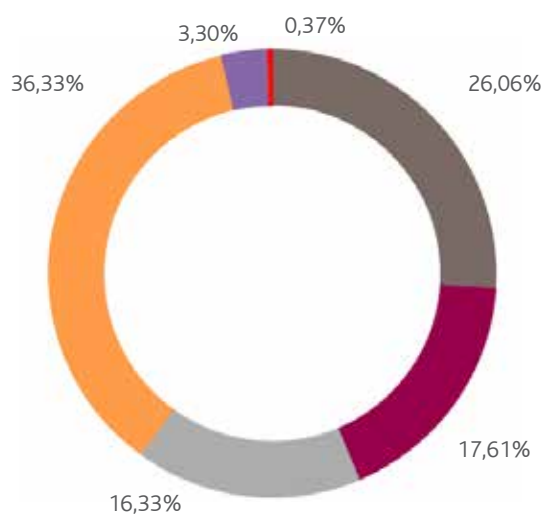


Distribució de la plantilla per edat 2024

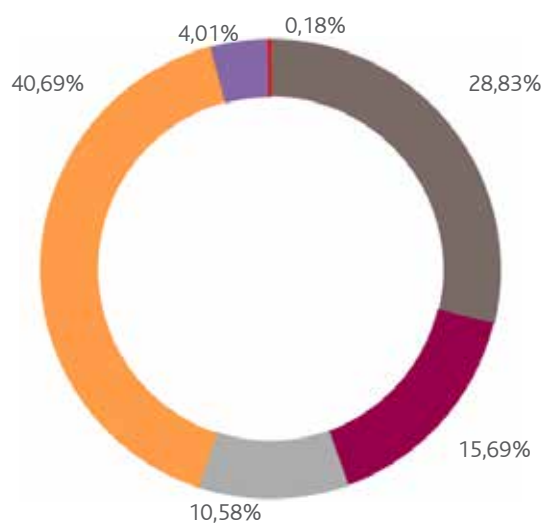


- Menors de 31 anys
- Entre 31 i 40 anys
- Entre 41 i 50 anys
- Majors de 50 anys

Antiguitat de la plantilla 2023



Antiguitat de la plantilla 2024



- Entre 0 i 3 anys
- Entre 4 i 7 anys
- Entre 8 i 15 anys
- Entre 16 i 30 anys
- Entre 31 i 40 anys
- Més de 40 anys

Altres dades de la Gestió dels Recursos Humans

En aquest bloc es mostren les dades obtingudes de la plantilla d'egarsat relacionats amb les expectatives de caràcter laboral.

Aspectes Retributius

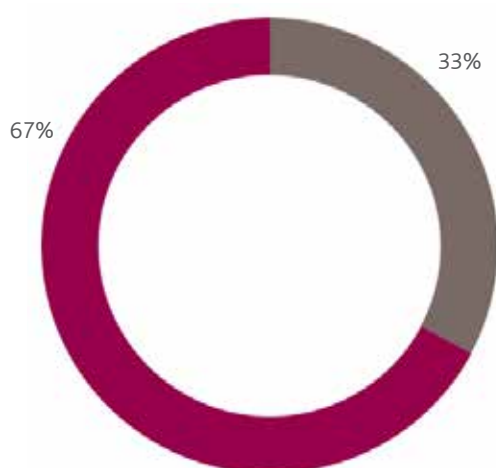
Tota la plantilla d'egarsat està subjecta al conveni col·lectiu general d'àmbit estatal per a les entitats d'assegurances, reassegurances i mútues d'accidents de treball.

També, els nivells salarials inicials d'egarsat estan per sobre del salari mínim interprofessional que el Govern fixa anualment.

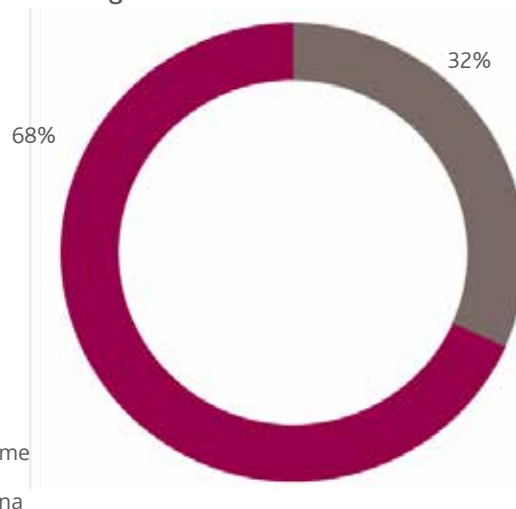
Es pot determinar que la gran majoria de persones d'egarsat estan situades per sobre dels nivells de retribució inicials. Des de la Direcció de Recursos Humans, tots els processos de selecció i/o de promoció interna es construeixen des de la base de la igualtat d'oportunitats i retribuïnt uniformement a persones de diferents sexes.

Les dades globals de distribució de la plantilla per sexes i la distribució de la plantilla per categories professionals són:

Plantilla egarsat 2023



Plantilla egarsat 2024

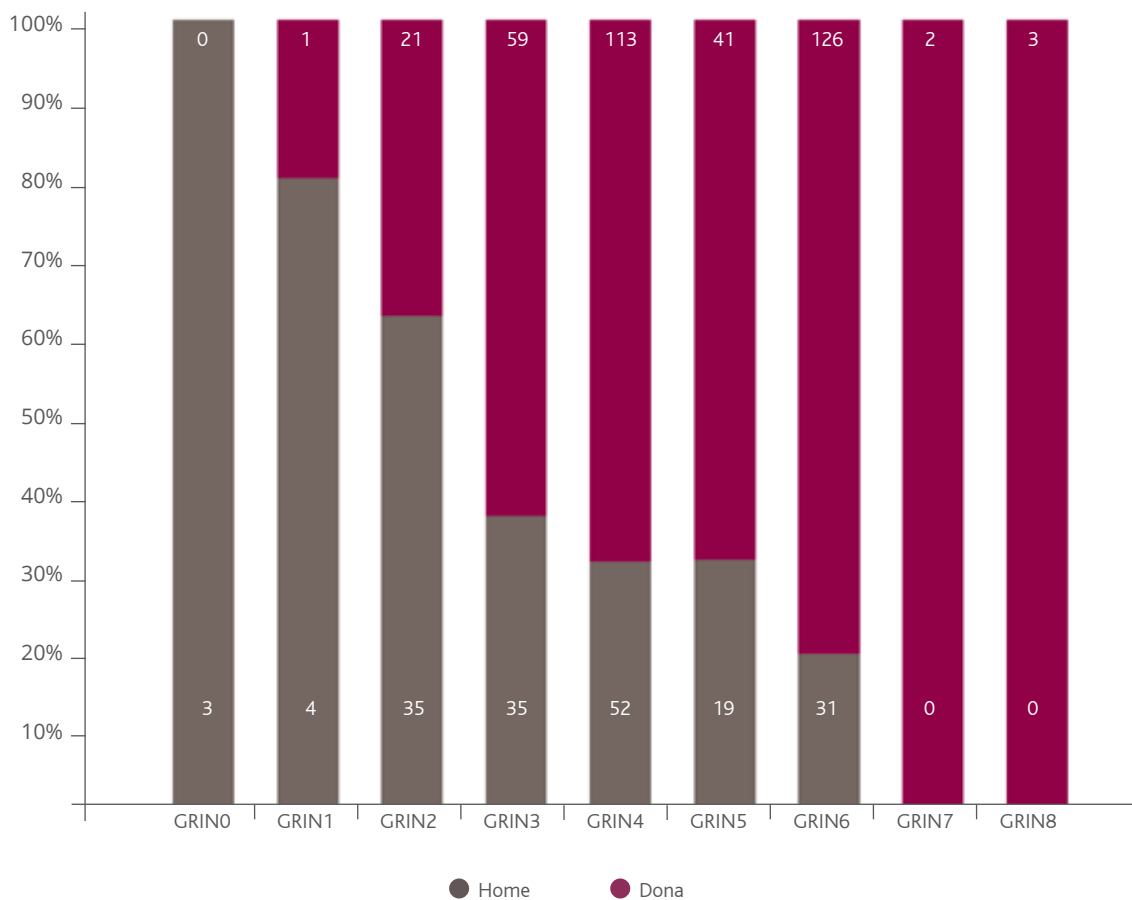


● Home
● Dona

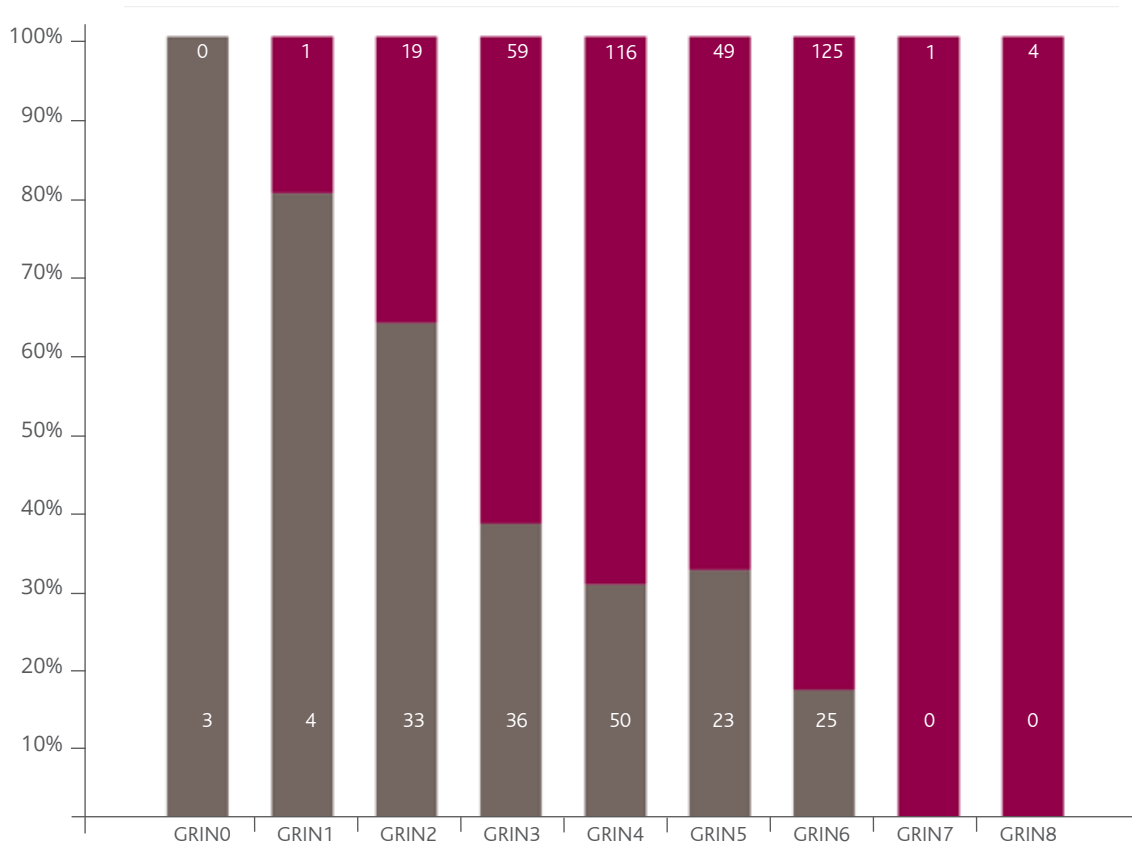
Observem que la dada s'allunya sensiblement del que es considera un equilibri (68% a 31%) i que ens trobem, per tant, davant una plantilla feminitzada.

Distribució plantilla per categoria professional:

2023:



2024:



Promoció interna per categoria professional 2024

Les promocions només són per canvi de lloc de treball, en el moment en què existeix una vacant organitzativa interna d'un Grup i Nivell més elevat.

Tot el personal pot presentar-se en les Vacants Organitzatives Internes i si compleixen el perfil poden accedir a una Promoció.

En aquest cas, en 2024 han estat les següents:

Promocions	GRIN1	GRIN2	GRIN3	GRIIN4	GRIIN5	GRIIN6
Homes	0	0	0	0	3	0
Dones	0	0	1	3	1	1
Total	0	0	1	3	4	1

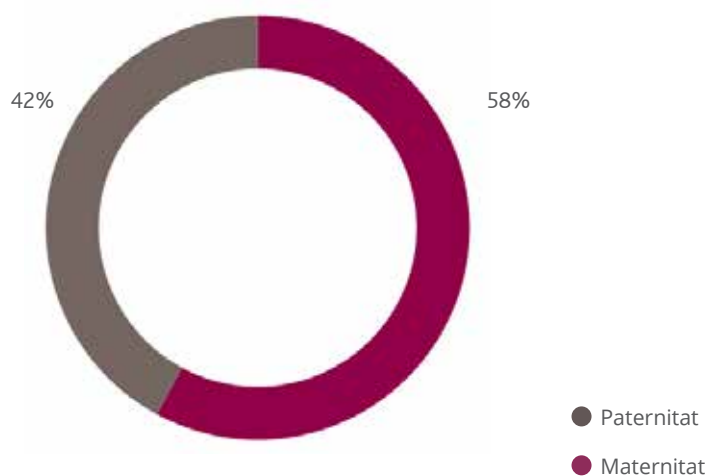
Permís parental

En 2024, s'han acollit el 100% del personal que tenia dret al permís parental, un total de 19 empleats.

El 100% dels empleats han tornat al treball en acabar el permís parental.

A continuació, es mostra el gràfic per sexe:

Permís per sexe 2024



A continuació, es mostra les dades referents al 2024, respecte al nombre total d'empleats, desglossat per gènere, regió i tipus de contracte.

	Homes		Dones	
	Fixes	Temporals	Fixes	Temporals
ALAVA			1	
ALBACETE	1			
ALMERIA	1		4	
ASTÚRIES	1		2	
BARCELONA	139	10	305	19
CANTÀBRIA			1	
GIRONA	10	1	9	
GRANADA	1	1	2	
LA RIOJA	1			
LAS PALMAS			2	
LLEÓ				
LLEIDA	2		3	
LUGO			4	
MADRID	2		8	
MÚRCIA	2		2	
PONTEVEDRA			2	
TARRAGONA	1		2	1
VALÈNCIA			2	1
BISCAIA	1		4	
	162	12	353	21
Total empleats	174		374	

548

	Temps parcial		Temps complet	
	Homes	Dones	Homes	Dones
ALAVA	0	0	1	0
ALBACETE	1	0	0	0
ALMERIA	1	0	3	1
ASTÚRIES	0	1	2	0
BARCELONA	134	15	285	39
CANTÀBRIA	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
LLEÓ	0	0	0	0
LLEIDA	0	2	3	0
LUGO	0	0	3	1
MADRID	2	0	7	1
MÚRCIA	1	1	1	1
PONTEVEDRA	0	0	2	0
TARRAGONA	0	1	3	0
VALÈNCIA	0	0	2	1
BISCAIA	1	0	2	2
	151	23	326	48
Total empleats	174		374	

548

Conciliació de la vida laboral i personal

Els indicadors d'egarsat durant l'any 2024 quant a la conciliació són els següents:

- 1 excedències concedides per cura de familiar, la qual va ser sol·licitada per una dona.
- 70 reduccions de jornada per guarda legal dels fills, de les quals 63 van ser sol·licitades per dones i 7 per homes.
- Un 32,66% de la plantilla per les característiques del seu lloc de treball van poder gaudir de la flexibilitat en la jornada laboral.
- El permís per trasllat de domicili és de 2 dies naturals, millorant en un dia el que estableix el conveni.
- Tot treballador té dret a una llicència sense sou de fins a un mes de durada, per a processos d'adopció a l'estranger, necessitat d'assistència a un familiar de primer grau per malaltia greu, hospitalització i discapacitat o sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.

Premis

El premi de Jubilació l'han percebut un total de 5 treballadors.

Egarsat té una plantilla amb una alta fidelitat. Tant és així, que aquest any 2024 un total de 6 treballadors han estat gratificats amb el premi de 25 anys d'antiguitat.

S'atorga al 100% dels empleats una assegurança de grup, modalitat temporal renovable anualment, cobrint els riscos de mort i d'avançament de capital en casos d'incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa.

Accés a l'ocupació: selecció i contractació amb perspectiva de gènere

La selecció de personal és una etapa clau que marca l'inici de la relació laboral. S'ha de dur a terme sota el principi d'igualtat d'oportunitats, garantint que totes les persones tinguin les mateixes condicions per accedir a l'ocupació. La política de selecció de l'entitat té com a objectiu comptar, en un temps raonable, amb un equip humà amb els coneixements, habilitats i destreses necessàries per al bon funcionament de l'organització.

A les nostres ofertes laborals, utilitzem llenguatge inclusiu i continguts no sexistes, especificant la descripció del lloc i les funcions corresponents. A més, les proves i qüestionaris aplicats durant el procés de selecció són iguals per a homes i dones.

Objectius específics per a una selecció més inclusiva:

- Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu durant la publicació d'ofertes de treball i de promoció interna, i amb això s'ha creat una guia del llenguatge inclusiu per a combatre la desigualtat a l'hora de cobrir una vacant.
- Formar i sensibilitzar a l'equip de selecció en matèria d'igualtat.
- Fomentar la presentació de candidatures femenines en processos de selecció i promoció a llocs ocupats tradicionalment per homes i viceversa a fi d'anar equilibrant progressivament la distribució per sexes.

Les fases del procés de selecció i contractació

1. Fase prèvia del procés de selecció - pautes d'equitat de gènere:

- Definició neutral del lloc de treball i del perfil professional requerit.

2. Fase operativa del procés de selecció - pautes d'equitat de gènere:

- Redacció de la convocatòria amb un llenguatge i imatges neutres i inclusives.
- Elecció dels canals de comunicació inclusius.
- Recepció de candidatures.
- Realització de proves de selecció imparcials.
- Realització d'entrevistes de selecció objectives.

3. Fase d'incorporació - pautes d'equitat de gènere:

- Acollida en igualtat de condicions, facilitant l'accés al pla d'igualtat i als canals de comunicació per donar a conèixer la cultura organitzativa (acompanyament).

Mesures per evitar biaixos de gènere en el procés de selecció:

- 1. Eliminació de factors redundants:** Ens assegurem que no hi hagi factors que se solapin entre si, optant per un nombre reduït de factors per evitar la duplicitat de valors.
- 2. Valoració justa de tots els factors:** Ens assegurem que tots els factors s'utilitzin per valorar tots els llocs de treball, evitant la discriminació de gènere, especialment en llocs amb presència majoritària de dones.

Els processos de selecció l'any 2024.

LLOCS COBERTS	Homes	%	Dones	%
81 llocs coberts	21	25,92%	60	74,07%

GRUPS PROFESSIONALS	Total	Homes	%	Dones	%
GIN2	2 llocs	2	100%	0	0%
GIN3	10 llocs	4	40%	6	60%
GIIN4	24 llocs	8	33,33%	16	66,66%
GIIN5	17 llocs	3	17,64%	14	82,18%
GIIN6	27 llocs	4	14,81%	23	85,18%
GIIN8	1 lloc	0	0%	1	100%

PERFILS SANITARIS	% sobre el total	Homes	%	Dones	%
46	56,79%	17	38,46%	29	63,04%

PERFILS NO SANITARIS	% sobre el total	Homes	%	Dones	%
35	43,20%	7	37,04%	28	80%

Durant l'any 2024, s'han produït un total de 81 contractacions, de les quals 60 llocs han estat coberts per dones i 21 llocs per homes. Això representa un 74,07% de dones contractades i un 25,92% d'homes.

El 64,19% de les contractacions s'han realitzat per a cobrir llocs administratius del grup professional GIIN6, seguint la mateixa tendència dels anys anteriors. No obstant això, els llocs més contractats durant l'any 2024, en comparació amb l'any 2023, han estat els llocs mèdics/assistencials i ocupacions tècniques de gestió administrativa enquadrats en el grup professional GIIN4, amb un total del 29,63%, dels quals 16 són ocupats per dones i 8 per homes.

Durant l'any 2024, s'ha mantingut la tendència de major contractació de dones en la professió mèdica, consolidant l'augment iniciat en 2023. Aquest increment s'atribueix, en part, al fet que durant 2022 i part del 2023, es va produir un augment de cessaments en el grup IN3, fet que ha impulsat la necessitat de cobrir aquestes vacants.

La valoració dels llocs de treball a egarsat

La valoració dels llocs de treball és un procés clau per determinar l'estructura organitzativa de l'entitat i establir els nivells professionals de la plantilla. A egarsat, aquest procés inclou una sèrie d'activitats d'Anàlisi, Descripció i Valoració dels llocs, que es desenvolupen en les següents fases:

1. Anàlisi intern

Aquesta fase inclou la valoració i anàlisi dels llocs de treball, així com la identificació de les àrees d'activitat i funcions que es desenvolupen en cadascun d'ells.

- **Desenvolupament del lloc de treball:** es divideix en dues etapes:

- **Anàlisi del lloc:** Es plantegen preguntes clau com: Què fa el treballador/a? Com ho fa? Per què ho fa? Quines conseqüències té la seva feina? Per obtenir els resultats, s'utilitzen diverses eines com l'observació, qüestionaris oberts i entrevistes.
- **Descripció del lloc:** Un cop fet l'anàlisi, es plasma en un document estructurat que recull la descripció del lloc de treball. Aquest document reflecteix la incidència i l'abast del lloc dins de l'organització.

2. Avaluació de l'organització del treball.

En aquesta fase es busca identificar oportunitats i amenaces que puguin afectar els sistemes de treball de l'entitat. Després d'obtenir i analitzar les dades (punts forts, punts febles, oportunitats i amenaces), es realitza un estudi per definir les competències requerides per a cada lloc. Això assegura que l'organització compti amb els coneixements necessaris tant a curt com a llarg termini.

3. Previsió.

Aquesta fase té com a objectiu conèixer com pot evolucionar un lloc de treball o una activitat en el futur. Es treballa en el desenvolupament d'habilitats, actituds, valors, trets i motivacions necessaris per assolir el rendiment requerit en cada lloc.

4. Seguiment i control.

Es realitza un seguiment continu sobre el procés de valoració de llocs per identificar possibles ineficiències i actualitzar les competències dels empleats, garantint que el sistema es mantingui alineat amb les necessitats de l'organització.

Els llocs de treball tipus segregats per homes i dones a egarsat:

Actualment, egarsat disposa d'una **Descripció dels Llocs Tipus (DPT)** tant a les oficines centrals com als centres assistencials i a l'Hospital de l'entitat. Aquesta descripció dels llocs identifica, defineix i descriu cada lloc de treball, especificant els seus objectius, responsabilitats, condicions de treball i els requisits tècnics i personals necessaris. Els llocs es configuren tenint en compte les relacions verticals i horitzontals dins de l'organització, així com els factors que determinen la naturalesa de cada lloc.

Política retributiva en les noves incorporacions

El sistema de remuneració de les noves incorporacions equilibra els components fixos i variables de la retribució, assegurant que el component fix sigui suficientment alt. La remuneració s'ajusta als marges legals mínims establerts pel conveni col·lectiu de mútues i s'adapta als principis de la Resolució de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, que estableix directrius sobre la contractació de personal en entitats col·laboradores de la seguretat social.

A més, a egarsat es garanteix que homes i dones rebin la mateixa remuneració pel mateix treball o per treballs d'igual valor, basant-se en els valors quantitatius i qualitatius de cada lloc.

Els principis de la retribució de les noves incorporacions.

1. **Alineació amb l'estratègia de la política econòmica:** Es garanteix el compliment de la normativa econòmica relacionada amb la contractació en entitats col·laboradores.
2. **Recompensa pel rendiment:** Els professionals són retribuïts en funció del seu rendiment, qualitat, dedicació, nivell de responsabilitat i compromís amb l'entitat.
3. **Equitat interna:** La política retributiva es defineix segons el contingut i la importància dels llocs, garantint un tracte homogeni.

4. **Component variable:** El salari pot incloure una part variable basada en els resultats de l'entitat i el rendiment individual.
5. **Adaptació a les Categories i Nivells de Responsabilitat:** La remuneració s'ajusta als diferents nivells de responsabilitat dins de l'organització.
6. **Compliment normatiu:** Les retribucions s'adapten a les disposicions de la Direcció General de la Seguretat Social, tenint en compte el mercat laboral i les activitats desenvolupades a l'entitat.

Convocatòries internes i externes a egarsat

Egarsat cobreix les seves vacants mitjançant convocatòries internes i externes. Les convocatòries internes es publiquen en els canals de comunicació interns i tenen com a objectiu garantir la igualtat d'oportunitats per a tot el personal. Es prioritza la promoció interna per cobrir vacants abans de recórrer a la selecció externa.

En particular, egarsat ha impulsat mesures per fomentar la participació de les dones en llocs de responsabilitat. En els darrers anys, 8 dones han ascendit a llocs del Grup Professional I, Nivell 3 a través de convocatòries internes.

Mesures per Fomentar la Igualtat en les Promoció Internes:

1. Incentivar la Participació de les Dones: Es fomenta que les dones participin en els processos de promoció interna.
2. Reforç dels Processos de Selecció i Mobilitat Interna: Els processos de selecció interna es basen en criteris objectius i en un model d'avaluació per competències.
3. Garantia d'Imparcialitat i Objectivitat: S'estableix una instrucció per garantir la imparcialitat en els processos de selecció, incloent criteris de selecció clars i la possibilitat de presentar reclamacions.

Els processos de selecció l'any 2024.

Convocatòries internes		26			
Les candidatures presentades no s'ajusten a la totalitat del perfil		7			
No es presenten candidatures		10			
Cubertes internament	% sobre el total	Homes	% homes	Dones	% dones
9	34,61%	5	55,55%	4	44,44%
GRUPS I NIVELLS	nombre de resolucions internes	Homes	%	Dones	%
Grup I nivell 3	0	0	0%	0	0%
Grup II nivell 4	5	2	40%	3	60%
Grup II nivell 5	0	0	0%	0	0%
Grup II nivell 6	4	3	75%	1	25%

Compromís de l'empresa amb la igualtat de dones i homes de EGARSAT MCSS Núm. 276

La direcció d'egarsat MCSS N.º 276 reafirma el seu ferm compromís amb la implementació i desenvolupament de polítiques que promoguin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, eliminant qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Aquest compromís s'emmarca dins del **Pla d'Igualtat** de l'empresa, alineat amb la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

La igualtat de gènere és un principi estratègic en la política corporativa d'egarsat i s'aplicarà en tots els àmbits de la seva activitat. Per garantir l'efectivitat d'aquest compromís, l'empresa desenvoluparà un Pla d'Igualtat, que agruparà totes les mesures necessàries per assolir una igualtat real dins de l'organització.

El Pla d'Igualtat inclourà:

- Sistemes de seguiment per assegurar que s'assoleixen els objectius d'igualtat.
- Mètodes de participació activa de les persones treballadores i els seus representants.
- Sistemàtica de comunicació per informar sobre decisions, plans i mesures adoptades, així com els avenços aconseguits en la implementació del pla.

Aquest enfocament subratlla la importància de la igualtat en la cultura organitzativa d'egarsat, impulsant accions concretes i transparents per aconseguir una veritable equitat entre tots els seus col·laboradors i col·laboradores.

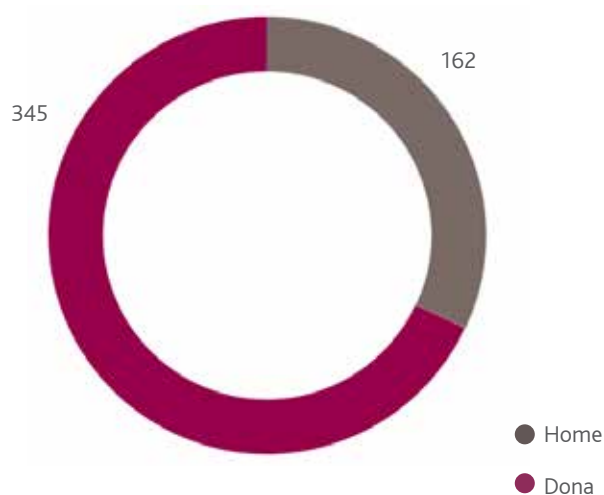
Formació i capacitat de la plantilla

Egarsat aposta, des de fa temps, per la formació contínua del seu personal. En aquest sentit, durant l'exercici 2024 es va completar un **pla de formació** que va procurar arribar de manera homogènia a tots els col·lectius de la mútua, tant a través de formacions internes impartides pel personal de la pròpia entitat, com de formacions externes, col·lectives o individuals, amb centres formatius especialitzats en les matèries requerides per les diferents direccions.

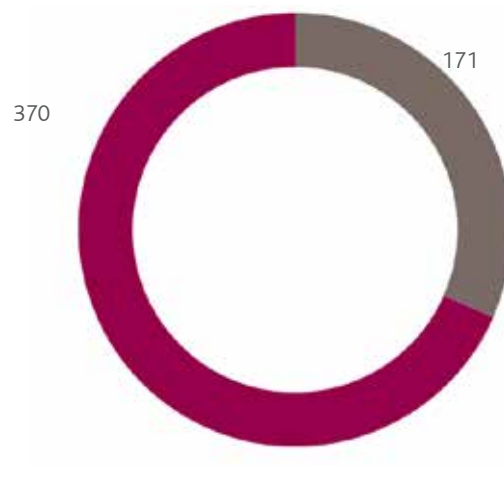
Els col·lectius de més de 45 anys van ser els que van realitzar més hores formatives. D'altra banda, també es va buscar una distribució equilibrada del pla de formació en funció dels grups professionals.

En aquest sentit, els grups professionals en què es va prioritzar el pla formatiu van ser els GRIN 3, GRIIN 4, GRIIN 5 i GRIIN 6, corresponents als nivells tècnics i als llocs administratius.

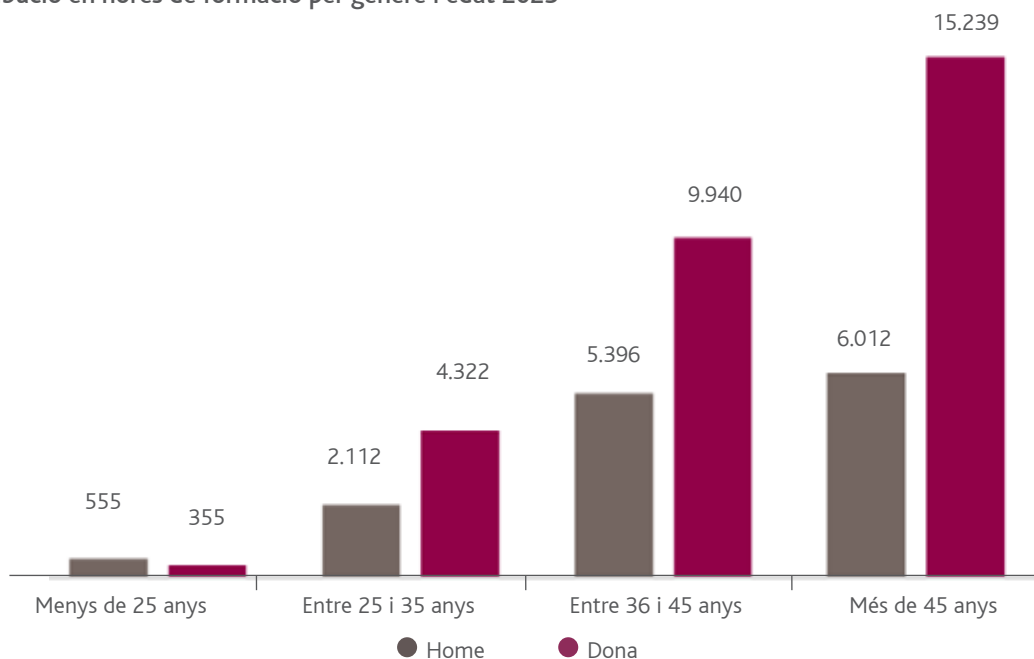
Núm. de persones formades durant l'any 2023



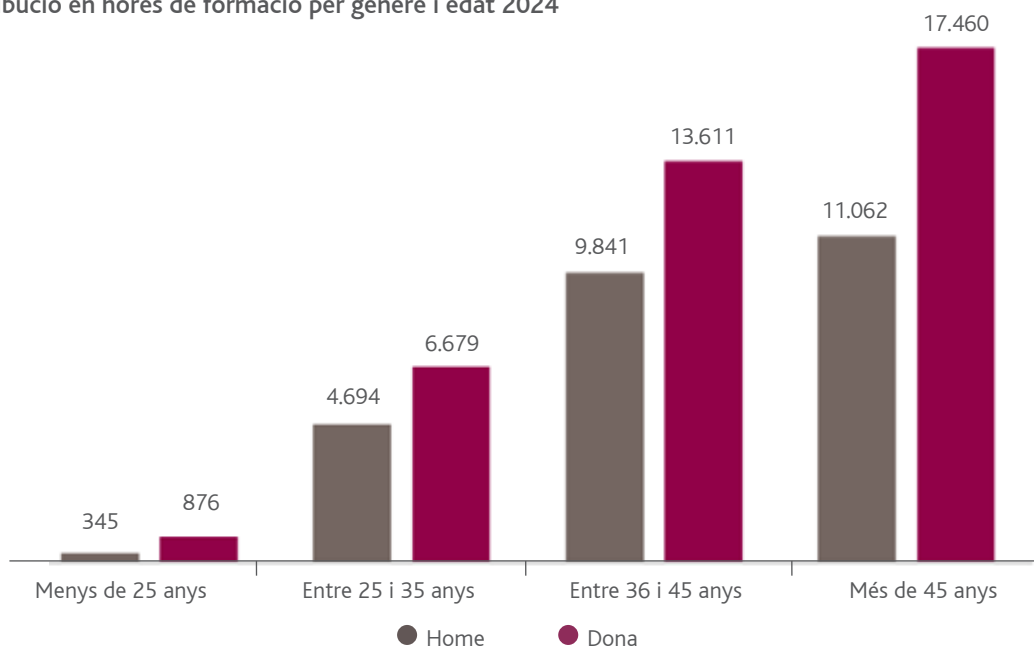
Núm. de persones formades durant l'any 2024



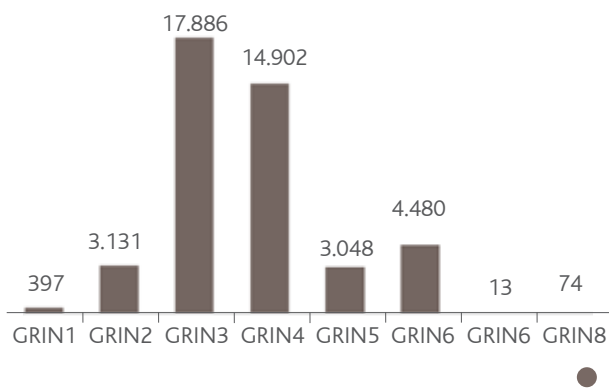
Distribució en hores de formació per gènere i edat 2023



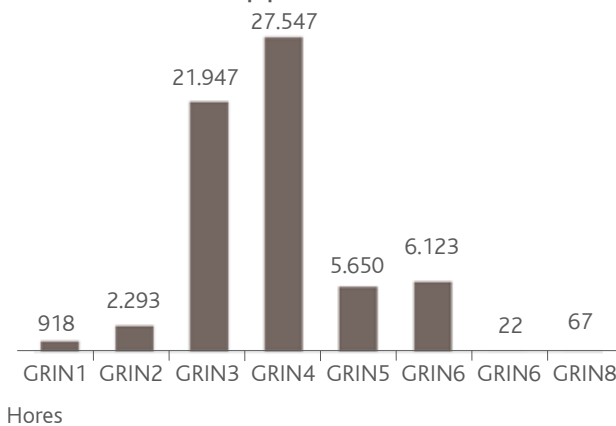
Distribució en hores de formació per gènere i edat 2024



Hores formació / Grup professional 2023



Hores formació / Grup professional 2024



Finalment, egarsat va continuar apostant per la cofinançament de programes universitaris, màsters i/o postgraus per al personal que així ho va sol·licitar i va ser recolzat pels seus responsables. Aquesta iniciativa suposa una aposta per la retenció del talent en el col·lectiu mèdic de l'entitat mitjançant la proposta del Màster Mèdic, format per dos màsters oficials amb universitats de prestigi.

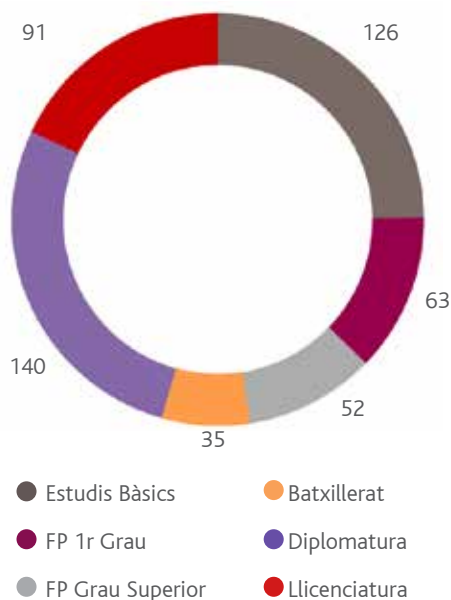
Així mateix, s'està desenvolupant un nou programa que consisteix en l'oferta del Màster d'Infermeria, format per dos màsters impartits per dos centres formatius especialitzats.

Cal destacar les següents formacions realitzades als col·lectius de l'entitat:

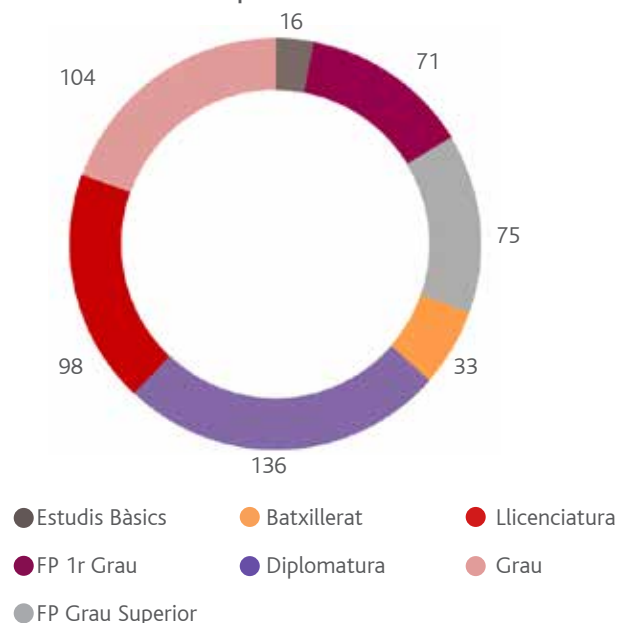
- Formacions especialitzades a tot el col·lectiu de fisioterapeutes de l'entitat, així com infermeria dels centres assistencials.
- Curs de Seguretat del Pacient per a tots els perfils de l'hospital.
- Suport vital Bàsic i ús del DEA per a diferents col·lectius en centres de tota la mútua.
- Assistència a Congressos a personal mèdic, d'infermeria i fisioteràpia.
- Formacions en desenvolupament de lideratge i gestió d'equips per a comandaments intermedis.
- Formacions per al desenvolupament d'habilitats personals per al personal de diferents direccions.
- Formacions en contractació pública per al personal de diferents direccions que participa en els procediments.
- Ofimàtica.
- Píndoles formatives sobre ciberseguretat per a tot el personal.

A més, s'han dut a terme formacions internes per aprofitar els recursos de l'entitat, destacant tallers preparats pel personal intern sobre els diferents serveis de l'Hospital. També cal remarcar el programa formatiu UPN, impartit per metges especialistes de l'entitat i destinat al personal mèdic dels centres assistencials.

Nivell acadèmic de la plantilla 2023



Nivell acadèmic de la plantilla 2024



A continuació, es mostren les dades de 2024 respecte a la modalitat.

Número de persones formades per modalitat	2022	2023	2024
Distància	34	0	0
E-learning	343	368	401
Mixta	7	38	11
Presencial	459	381	447
TOTAL	539	507	859
Número d'hores de formació per modalitat	2022	2023	2024
Distància	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

Seguretat i Salut Laboral

Durant l'any 2024 s'ha continuat amb la línia d'actuació establerta i consolidada els anys anteriors, garantint una sòlida implantació de la Gestió de la Seguretat i Salut del personal. S'ha continuat amb la revisió dels centres de treball, que inclou el control mensual a l'Hospital egarsat, les actuacions de control preventiu en tots els centres de Catalunya i les avaluacions de risc dels centres que ho requereixin pels canvis produïts o pel temps transcorregut des de l'últim informe. S'ha consolidat notablement el procés de coordinació d'activitats empresarials amb el personal extern, amb una gran millora del sistema de control d'accés del personal extern.

Quant a noves actuacions, s'ha dut a terme una nova licitació del concert d'activitats de Medicina del Treball i assessorament en activitat tècnica, s'ha realitzat una nova avaluació de riscos psicosocials i s'ha iniciat un procés de revisió del sistema de qualitat i la gestió de la prevenció de riscos laborals per valorar l'adopció d'un sistema basat en l'estàndard ISO 45001.

Licitació

El nou concert que s'ha establert per a les activitats de Medicina del Treball i assessorament en activitat tècnica ha inclòs elements semblants a l'anterior, per mantenir el sistema d'organització preventiva, però amb algunes millores, com ha estat la d'incloure la possibilitat d'ampliar els recursos econòmics en les activitats formatives, si resulta necessari, i una millora pel que fa al cost del servei, propiciada per l'oferta rebuda per part de l'empresa licitadora, que permet mantenir la visió empresarial d'egarsat de mantenir una evolució amb solidesa econòmica. També s'ha limitat el període de licitació a 2 anys, prorrogables a 5, més curt que l'anterior, la qual cosa ofereix la possibilitat de finalitzar el contracte abans si no compleix les expectatives.

Avaluació de riscos psicosocials

En els processos d'avaluació del risc dels llocs de treball sempre s'inclou l'avaluació dels riscos psicosocials detectats, però estava pendent realitzar una avaluació global mitjançant un mètode de reconeguda eficàcia. Tal com es va fer en dues ocasions anteriors, s'ha recorregut a personal expert del Servei de Prevenció Aliè per dur a terme l'avaluació dels riscos psicosocials mitjançant el mètode FPico 4.0. El resultat global, tant pel nivell de participació com per les respostes rebudes, ha estat positiu, encara que s'han detectat alguns punts de millora en els quals treballar de cara al futur, com la baixa participació del personal sanitari o el resultat negatiu de les respostes sobre alguns ítems, principalment els relacionats amb la participació del personal.

ISO 45001

Durant l'any 2024 s'ha explorat la possibilitat d'adaptar el sistema de gestió a la norma ISO 45001, atenent a dos factors coadjuvants: d'una banda, el fet de disposar d'un sistema de gestió de qualitat ISO 9001 implantat i certificat des de fa temps, que garanteix una estructura de gestió anàloga a la requerida per la norma ISO 45001; i de l'altra, que es disposa de models de gestió concebuts per desenvolupar un sistema conforme a aquesta norma. En molts aspectes, la gestió actual ja segueix els principis de la ISO 45001, de manera que per obtenir un sistema certificable és suficient desenvolupar-lo a partir de la gestió existent, adaptant els models disponibles i integrant-lo en el sistema general de gestió ISO 9001.

Avaluacions de risc i Control Operacional

L'any 2023 es va finalitzar el procés d'adaptació de tots els informes al nou programa OPETEC, desenvolupat pel servei de prevenció aliè. El 2024, aquest servei va tornar a canviar el sistema, creant el nou sistema ATENEA, que és el que s'utilitza actualment. S'han elaborat 8 informes d'avaluació de riscos mitjançant el nou sistema, a més de 15 informes de control preventiu a centres on no s'ha fet informe d'avaluació, i 16 actuacions mensuals a l'hospital. També s'han atès 15 sol·licituds relacionades amb condicions negatives derivades de l'exposició a riscos laborals, en relació amb:

- Risc de caiguda a diferent nivell en zones de pas.
- Il·luminació (enlluernaments).
- Ergonomia inadequada (cadira).
- Condicions termo-higromètriques (fred).
- Equips de treball (escales, llum auxiliar, pantalla).

Anàlisi de la sinistralitat laboral per contingència professional (CP)

Promig de treballadors	Duració de les baixes per ATJL ¹	Duració de les baixes per CP	Dies d'absentisme per 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 Accident de treball en jornada laboral

² Amb baixa

³ Accident de treball *In Itinere*

⁴ Malaltia laboral

⁵ Sense baixa

Coordinació d'Activitats Empresarials

L'any 2023 es va consolidar el procés de coordinació d'activitats empresarials amb una alta implicació dels responsables de contractar empreses externes, assolint l'objectiu de coordinar amb totes les empreses que envien personal als centres. El 2024 s'ha arribat a la fase final d'implantació del sistema, estenent el control d'accés del personal extern a la totalitat dels centres d'egarsat, incorporant 18 centres nous, principalment els més petits. S'ha ampliat el nombre d'usuaris d'egarsat que gestionen aquest control, arribant a més de 100. El sistema ha registrat més de 6.500 accessos a centres per part de més de 400 treballadors externs.

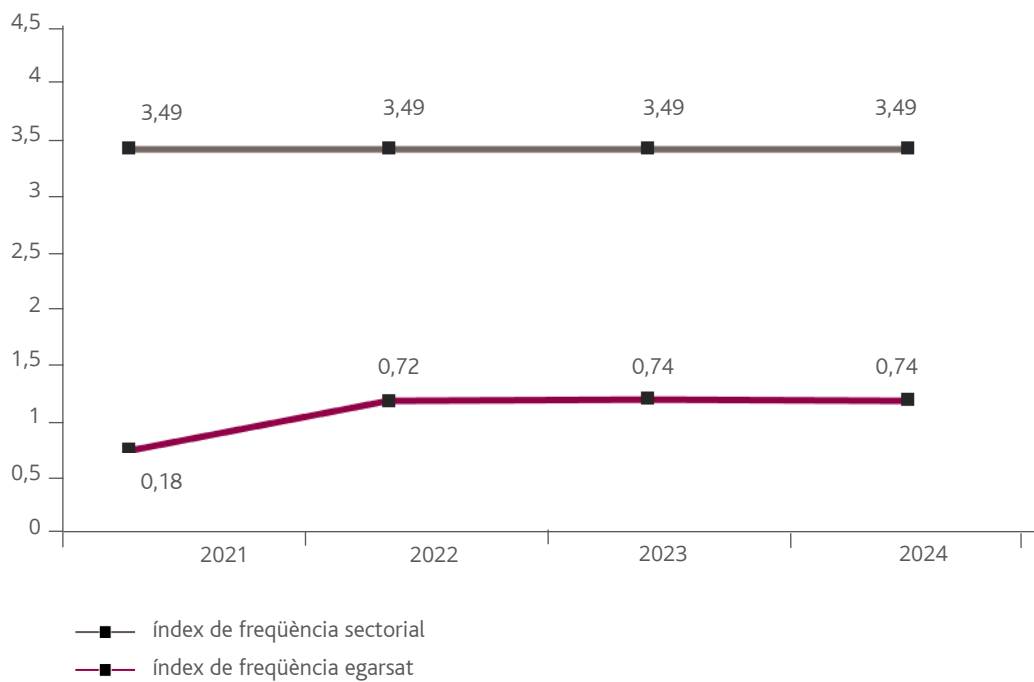
Sinistralitat Laboral

L'anàlisi global de la sinistralitat el 2024 mostra una tendència lleugerament a la baixa. Han augmentat els accidents laborals sense baixa durant la jornada i es mantenen igual els accidents amb baixa dins de la jornada laboral (4 casos, igual que el 2022 i 2023). El nombre d'accidents sense baixa dins la jornada ha pujat a 37 (28 el 2023), acostant-se als pitjors registres del 2020 (40) i 2019 (45).

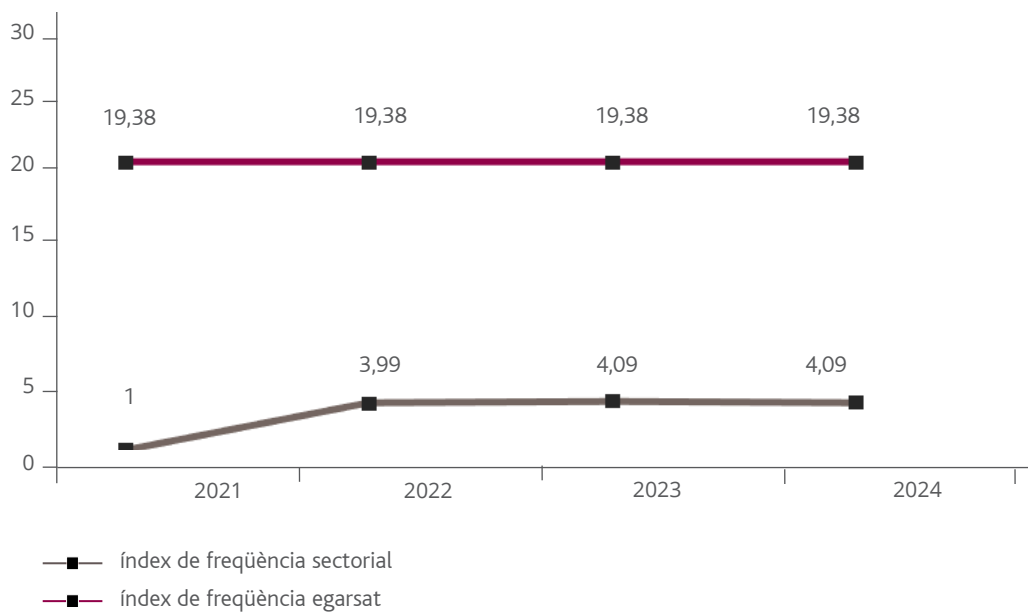
El millor indicador és la notable reducció dels accidents amb baixa in itinere, passant de 14 el 2023 a només 4 el 2024. Així, el total d'accidents amb baixa (en jornada i in itinere) ha baixat de 18 el 2023 a 8 el 2024. Curiosament, la suma total d'accidents (amb i sense baixa, dins i fora de jornada) ha estat gairebé idèntica: 46 casos el 2022 i 2023, i 45 el 2024, com si hi hagués un trasllat entre contingències, però mantenint-se la globalitat.

En comparació amb el sector d'activitat de la Mútua, les dades de sinistralitat continuen sent notablement inferiors.

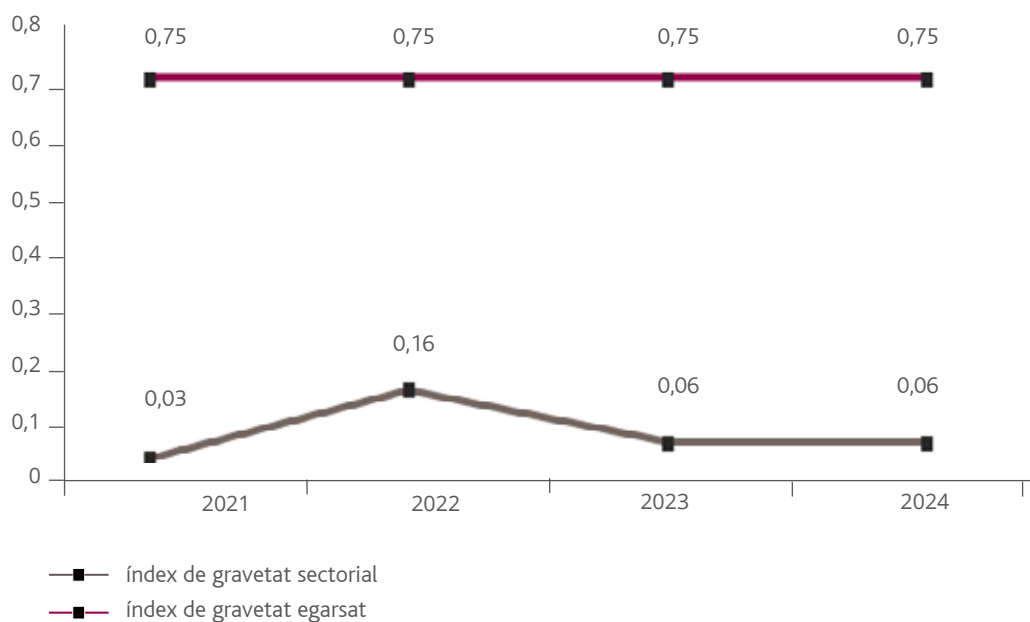
Índex d'Incidència (accidents amb baixa en jornada laboral en relació a núm. de treballadors en plantilla).



Índex de Freqüència (núm. d'accidents amb baixa en jornada laboral en relació a les hores treballades)



Índex de Gravetat (núm. de dies de baixa per AT en relació a les hores treballades).



Formació en prevenció de riscos laborals

S'han realitzat accions formatives presencials per a les noves incorporacions, amb una formació inicial en Prevenció de Riscos Laborals. S'han format 57 persones.

A més, s'han fet formacions en línia a través del portal del departament de Formació, específiques segons el lloc de treball:

- Formació en PVD: 64 persones.
- Formació en Risc Biològic: 45 persones.
- Formació en Mobilització de persones dependents: 3 persones.
- Formació en Equips d'Emergència: 25 persones.
- També s'han realitzat formacions teòric-pràctiques de RCP i ús de DEA (56 persones) i Primers Auxilis (26 persones).

Vigilància de la Salut

En la nova licitació de Medicina del treball es mantenen les principals actuacions de Vigilància de la Salut: reconeixements mèdics, vacunació antigripal i revisions ginecològiques.

El 2024 s'han realitzat 244 reconeixements mèdics (208 periòdics, 28 per nova incorporació, 4 a persones sensibles i 4 per reincorporació). Això representa un descens respecte als 262 del 2023.

S'han fet 50 vacunacions antigripals (10 més que el 2023) i s'han sol·licitat 30 revisions ginecològiques (24 el 2023), però només s'han pogut fer 18 per problemes organitzatius del servei de prevenció aliè. La resta queden pendents per al 2025.



SOCIETAT I COMUNITAT LOCAL

Compromís amb la Salut de la Societat

L'any 2009 es va iniciar el programa "Re-Il·lusiona't", a través del qual egarsat ha vingut concedint ajudes a treballadors que haguessin sofert un accident de treball o una malaltia professional i que es trobessin especialment estat o situació de necessitat. Aquestes ajudes tenen un caràcter potestatiu i independent de les prestacions compreses dins de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Dins d'aquest programa, i en el desenvolupament de noves accions per a aconseguir les expectatives raonables del grup d'interès Mutualistes-Treballadors, l'any 2014 va ser creat un grup de treball per a oferir un major contingut al programa i en el qual intervenen les diferents direccions de l'entitat implicades en el seu desenvolupament, conjuntament amb la Comissió de Prestacions Especials (Grup de Treball Social).

Posteriorment, durant l'any 2017, i davant l'augment de sol·licituds tramitades, es va creure oportú incorporar la figura de la Treballadora Social, a fi de detectar, atendre i valorar les situacions de vulnerabilitat i fragilitat social, susceptibles de cobertura per aquesta prestació, aportant les mateixes a la Reunió trimestral de la Comissió de Prestacions Especials, prèvia anàlisi i valoració pel Grup de Treball Social.

En l'actualitat, el Reial decret 453/2022, de 14 de juny, modifica a través de la seva Disposició final primera, l'article 67 del Reglament sobre col·laboració de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, redefinint el concepte d'especial estat i situació de necessitat derivats de l'accident de treball o la malaltia professional, que habilita la concessió d'ajudes d'assistència social. Incorpora a més l'article 67 bis per a establir un catàleg de prestacions autoritzades, comuna a totes les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social, amb la finalitat d'evitar qualsevol arbitrarietat en la seva concessió, atorgant seguretat en la seva dispensació i en la determinació dels subjectes beneficiaris d'aquestes.

Treball Social a egarsat

A egarsat entenem la salut des d'una visió Bio-psico-social per això, oferim un servei d'atenció social als treballadors accidentats prestant especial atenció als problemes socials que puguin sorgir durant el seu procés de contingència professional.

Amb l'objectiu d'aconseguir la curació i recuperació del pacient en tots els aspectes de la seva vida que s'han vist alterats, les intervencions socials van encaminades a millorar la seva qualitat de vida i la de la seva família facilitant el major grau d'autonomia possible. Per a això abordem l'accident de treball des d'una visió integral, atenent des de la prevenció fins a la reinserció laboral dels treballadors accidentats.

Gestió i Anàlisi de Contingències (GAC)

Egarsat fidel a la gestió transparent i eficient dels recursos públics i a fi d'evitar la generació i abonament de prestacions indegudes, i amb vista a detectar casos de frau, crea un grup de treball de Gestió i Anàlisi de Contingències (GAC), multidisciplinària, que analitza, valora i determina les accions a implementar per a la millor gestió dels casos, i per a evitar l'abonament de prestacions de caràcter fraudulent. Amb la seva anàlisi i paralització d'aquestes prestacions es millora l'eficàcia el sistema i es beneficien les arques públiques de l'estat.

Comissió de Prestacions Especials

De manera complementària a les prestacions i indemnitzacions reglamentàriament establertes, egarsat atorga, a través de la Comissió de Prestacions Especials, i en coordinació de la Unitat de Treball Social, ajudes d'assistència social a treballadors que han sofert un accident de treball o malaltia professional i com a conseqüència dels quals es trobin en un especial estat o situació de necessitat sobrevinguda, ja sigui de caràcter econòmic, social o sanitària.

Egarsat compta amb la col·laboració del Grup de Treball Social que valora cada cas individualment i el trasllada a la Comissió de Prestacions Especials, que compta amb un Fons que és administrat per representants dels empresaris i representants dels treballadors de les empreses associades i és qui decideix, en última instància, i de mode discrecional, l'adjudicació de les ajudes.

Mitjançant el Reial decret 453/2022, de 14 de juny, es redefineix el concepte d'especial estat i situació de necessitat derivats de l'accident de treball o la malaltia professional, que habilita la concessió d'ajudes d'assistència social. Estableix a més un catàleg de prestacions autoritzades comuna a totes les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social, amb la finalitat d'evitar qualsevol arbitrarietat en la seva concessió, atorgant seguretat en la seva dispensació i en la determinació dels subjectes beneficiaris d'aquestes.

A continuació, es detallen les ajudes que es poden sol·licitar:

1. Rehabilitació i recuperació

- Ajuda per a costejar l'ingrés en un centre soci-sanitari o residencial.

La finalitat d'aquesta prestació serà la d'ajudar a costejar l'estada de llarga durada, en un centre soci-sanitari o residencial als treballadors que hagin patit un accident de treball o una malaltia professional, que els hagi ocasionat especials dificultats per al desenvolupament de les activitats bàsiques de la vida diària i als grans invàlids.

La valoració d'aquestes especials dificultats i la conveniència de l'ingrés en una institució soci-sanitària seran realitzades per les mútues col·laboradores en els corresponents informes mèdics. Si és el cas, la determinació de la situació de gran invalidesa correspondrà a l'entitat gestora de la Seguretat Social.

- Ajuda per a costejar les despeses vinculades a l'ingrés d'un treballador en un centre hospitalari.

La finalitat d'aquesta prestació serà la d'ajudar a compensar les despeses de trasllat, estada i dietes del treballador, del familiar acompanyant o de la persona que cuidi al treballador hospitalitzat a conseqüència d'un accident de treball o d'una malaltia professional.

Sent aquestes ajudes, aquelles que no estiguin incloses en l'acció protectora de la Seguretat Social.

- Ajuda per a pròtesi i ajudes tècniques no incloses en la Seguretat Social

L'objectiu d'aquesta prestació serà el d'ajudar a sufragar el cost de les pròtesis i ajudes tècniques no reglades que precisi el treballador a conseqüència de l'accident de treball o la malaltia professional esdevinguts.

La valoració de la necessitat de la utilització de les pròtesis i/o de les ajudes tècniques no reglades serà acreditada per les mútues col·laboradores en els corresponents informes mèdics.

- Ajuda per a tractaments mèdics o teràpies no incloses en la Seguretat Social

La finalitat d'aquesta prestació serà la d'ajudar a sufragar els tractaments mèdics recomanats pel facultatiu de la mútua col·laboradora que no formin part dels tractaments de curació ordinaris als quals es trobi obligada la mútua col·laboradora (per exemple: esport, teràpies per a persones amb discapacitat, etc.).

2. Reorientació professional i adaptació del lloc de treball

- Cursos per a la formació professional i inserció soci laboral

La finalitat de la present prestació serà la d'ajudar a sufragar al treballador les despeses ocasionades per la realització de cursos de formació professional orientats a millorar la seva formació o a facilitar la inserció soci-laboral dels treballadors en els supòsits de pèrdua de l'ocupació a conseqüència de l'accident de treball o de la malaltia professional soferts, inclosa la concessió de beques durant el desenvolupament de la formació professional.

- Adaptació del local on el treballador autònom desenvolupa la seva activitat

L'objecte de la present prestació serà el d'ajudar a sufragar les despeses en què incorri el treballador autònom per a suprimir barreres i adaptar el lloc en què desenvolupa la seva activitat, a les noves necessitats sorgides després de l'accident de treball o la malaltia professional.

3. Ajuda per a l'adaptació dels mitjans essencials per al desenvolupament de les activitats bàsiques de la vida diària.

- Ajuda per a l'eliminació de barreres en l'habitatge habitual

La finalitat d'aquesta prestació serà la d'ajudar a sufragar el cost que suposa l'adaptació de l'habitatge habitual i l'eliminació de barreres arquitectòniques per a adequar l'habitatge a l'estat del treballador conseqüència de l'accident de treball o malaltia professional.

- Ajuda per a l'adquisició d'habitatge habitual adaptat

La finalitat de la present prestació serà la d'ajudar a sufragar el cost d'adquisició d'un habitatge adaptat a l'estat del treballador conseqüència de l'accident de treball o malaltia professional.

- Ajuda per a l'adaptació de vehicle

La finalitat d'aquesta prestació serà la d'ajudar a sufragar l'adaptació del vehicle a l'estat físic del treballador resultant de l'accident de treball o de la malaltia professional esdevinguts.

Comprendrà l'adaptació d'un vehicle propietat del treballador accidentat o del familiar, cònjuge o parella de fet, que convisqui amb ell, així com l'adaptació de vehicle de nova adquisició per a ús del treballador accidentat.

- Suport domiciliari per al desenvolupament de les activitats bàsiques de la vida diària

La present prestació consistirà en una ajuda als treballadors accidentats o incapacitats a conseqüència d'un accident de treball o d'una malaltia professional que, en el moment de l'alta hospitalària o mèdica, requereixin serveis d'ajuda per a realitzar les activitats bàsiques de la vida diària (per exemple: ajuda domiciliària, suport en les feines de casa, menjar a domicili, neteja personal, etc.), quan no existeixi un familiar o parella de fet, integrants de la unitat de convivència que estigui en condicions de poder prestar el suport domiciliari.

- Ajuda per a l'accés a les noves tecnologies de la informació i comunicació

La finalitat d'aquesta prestació serà la d'ajudar al treballador per a adquirir dispositius informàtics quan es trobin en situació d'incapacitat permanent a conseqüència d'un accident de treball o malaltia professional, sempre que presentin limitacions sensorials o de mobilitat importants.

Correspondrà als facultatius de la mútua col·laboradora l'acreditació de les limitacions sensorials o de mobilitat importants, a través del corresponent informe mèdic.

4. Altres prestacions

- Complement a l'auxili per defunció

L'objectiu d'aquesta prestació serà el de complementar la prestació de Seguretat Social d'auxili de defunció, al drethavent del treballador mort a conseqüència d'un accident de treball o d'una malaltia professional, que s'hagi fet càrrec de les despeses de sepeli.

- Ajuda per a la formació en la cura de persones en situació de gran invalidesa

La present prestació consistirà a ajudar a les persones que s'encarreguin de la cura dels treballadors en situació de gran invalidesa resultant de l'accident de treball o malaltia professional soferts, per a la realització de cursos de formació destinats a la seva cura i atenció, que tinguin la condició de beneficiari de conformitat amb els disposat en l'apartat segon d'aquesta resolució.

- Ajuda per al manteniment de la possessió o gaudi de l'habitatge habitual

Aquesta prestació consistirà en una ajuda de pagament únic als treballadors per a cobrir les despeses de lloguer o amortització de crèdits hipotecaris en els supòsits en què, a conseqüència de l'accident de treball o malaltia professional, es produeixi la pèrdua de l'ocupació o una altra situació similar de vulnerabilitat, durant l'any següent al fet causant.

A continuació, es detallen quantitativament les accions realitzades durant l'any 2024:

Detall de les ajudes	2023	2024
Hospitalització i ajudes a domicili:	0,00	0,00
Tractaments/Teràpies:	0,00	3.250
Complements IT:	0,00	0,00
Adaptació habitatge:	26.039,09	16.950,00
Adaptació vehicle:	2.500	5.000
Despeses sepeli/mort:	0,00	0,00
Ajudes hipoteca/lloguer:	18.905,93	30.275,78
Ortopèdia:	18.843,82	5.949,16
Formació/Escolarització beneficiaris:	0,00	6.000
Total	66.288,84	67.424,94

RESUM CPE any 2023			RESUM CPE any 2024	
	Nº ajudes	Cost	Nº ajudes	Cost
1ª reunió	5	16.305,67	6	29.030,00
2ª reunió	4	11.190	7	18.990,34
3ª reunió	2	15.157,74	2	8.451,48
4ª reunió	6	23.635,43	3	10.953,12
Totals	17	66.288,84	18	67.424,94

Comunitat local

Egarsat en la seva seu central posa a disposició un Punt d'Atenció en Cas d'Urgències, situat en la primera planta de l'edifici B. Aquest espai està disponible per al Personal Sanitari perquè de manera voluntària puguin atendre adequadament les urgències del personal. No es tracta d'un Servei Mèdic continuat sinó d'un servei d'atenció d'urgències.

Periòdicament el Departament de Gestió Preventiva realitza una difusió interna, mitjançant la Intranet corporativa, relativa a les bones pràctiques preventives per a fomentar una empresa saludable entre els seus empleats.

Es difonen notícies i vídeos enfocats a aspectes sobre com aconseguir una bona higiene postural i els beneficis de realitzar activitat física, consells per a la realització de desplaçaments laborals, estiraments musculars, reconstrucció d'accidents amb recomanacions per a evitar riscos, hàbits saludables i per a fomentar el benestar.

Presentem algunes d'aquestes comunicacions:

Claus per a la prevenció d'accidents laborals, des de Gestió Preventiva, amb l'ànim d'ajudar les nostres empreses mutualistes a reduir la seva sinistralitat, hem elaborat un document, on s'exposen els principals aspectes a considerar per part d'aquelles persones amb responsabilitats en prevenció de riscos laborals en les seves empreses, que vulguin abordar un procés intern per a evitar i/o disminuir el nombre d'accidents.

Canvi climàtic, salut i seguretat laboral, des de Gestió Preventiva amb l'ànim d'ajudar a les nostres empreses mutualistes, hem elaborat el present "procediment preventiu des de la perspectiva de l'impacte del canvi climàtic en la seguretat i salut de la població treballadora", on s'exposen els principals aspectes a considerar per part d'aquelles persones amb responsabilitats en prevenció de riscos laborals en les seves empreses, que vulguin abordar un procés intern per a tractar l'impacte del canvi climàtic en la seguretat i salut de la plantilla.

Davant la calor, protegeix-te, des de Gestió Preventiva, volem ajudar a les nostres empreses mutualistes mitjançant la infografia "Davant la calor" amb la qual, de manera visual, poden preparar a les seves plantilles per a afrontar aquestes altes temperatures.

Talent sènior i júnior, des de Gestió Preventiva, amb l'ànim d'ajudar a les nostres empreses mutualistes, hem elaborat el present "procediment preventiu des de la perspectiva de l'edat", on s'exposen els principals aspectes a considerar per part d'aquelles persones amb responsabilitats en prevenció de riscos laborals en les seves empreses, que vulguin abordar un procés intern per a facilitar la convivència de les persones joves i sènior de les seves plantilles, perquè aquestes exerceixin la seva labor de manera segura i saludable.

Adoptar hàbits saludables en l'àmbit laboral, des de Gestió Preventiva, amb l'ànim d'ajudar a les nostres empreses mutualistes, hem elaborat el present "procediment preventiu per a l'adopció d'hàbits saludables en l'àmbit laboral", on s'exposen els principals aspectes a considerar a l'hora d'abordar un procés intern per a adoptar hàbits saludables que redundin en la seguretat i salut de les seves plantilles.

Setmana Europea de la Mobilitat, la qual ofereix un espai de reflexió sobre la importància de moure's de la forma més sostenible possible, fomentant l'ús del transport públic, la bicicleta o fins i tot caminant.

Setmana Europea de la Seguretat i Salut en el Treball, col·laborar amb la difusió de material relacionat amb els trastorns múscul-esquelètics, amb l'objectiu de conscienciar sobre la importància de prevenir-los i evitar així les seves conseqüències.

Comunicació interna

Egarsat té establert mecanismes per a detectar les necessitats i expectatives de comunicació dels treballadors, com la revista "Caràcter Egarsat" (trimestral).

La comunicació interna flueix de forma vertical, tant de tipus descendent com ascendent i de forma horitzontal, des de la Junta Directiva de la Mútua - Director General - Direccions Funcionals - Caps Departament - Personal.

Entenem com a comunicació descendent les reunions de la Junta Directiva, les reunions del Comitè de Direcció i les reunions Departamentals.

La Comunicació horitzontal són aquelles reunions transversals entre direccions, directors i comandaments de diferents

direccions convocades per email o per Teams que és una plataforma que ens permet treballar de manera col·laborativa i realitzar videoconferències.

Altres canals de comunicació:

INTRANET - comunicats i notícies -

Tota informació (que per la seva importància o rellevància així ho mereixi), és comunicada a través de la Intranet de l'empresa, constituint així un eficaç mecanisme informatiu de quantes informacions afecten la Mútua i que cada treballador visualitza en encendre la seva terminal.

En la Intranet corporativa es publiquen notícies d'interès general que són confeccionades per cadascun dels departaments i/o direccions que componen l'estructura de l'entitat, sent el mitjà de comunicació oficial de l'empresa.

L'empresa té definida la funció de Responsable de comunicació interna (Dep. Formació i comunicació interna) amb la finalitat d'unificar, promoure i accionar la comunicació interna.

En la mateixa Intranet es troba tota la informació legal, econòmica, tràmits, jornades, documents, procediments i instruccions, novetats, utilitats, etc. classificades per àrees temàtiques constituint un portal únic d'informació, des d'on fins i tot s'accedeix a la majoria d'aplicacions webs.

Correu electrònic corporatiu @egarsat.es

L'ús de l'email constitueix el mitjà de comunicació oficial de l'organització, en la mesura que tots els empleats disposen d'un compte electrònic @egarsat.es, regulat per la LOPD.

Les informacions, convocatòries personals, assistències, etc. de tipus personalitzat o dirigides a un grup determinat de persones s'envien a través del correu electrònic, sent el mitjà més vàlid i eficaç de la comunicació entre persones i/o departaments.

Revista interna

Trimestralment l'empresa posa a la disposició de tots els empleats la revista "Caràcter Egarsat" en format digital publicada a la intranet corporativa.

Els continguts de la revista estan enfocats al coneixement de les persones, les seves funcions, els centres d'egarsat, els mutualistes, un resum-recordatori de les notícies més interessants tractades en comitè de Direcció, notícies de la Corporació SUMA intermutual, i diverses iniciatives personals, sent així mateix un canal d'opinió i participació actiu de tot el personal.

Aula egarsat

Així mateix, egarsat és propietari i manté un Portal de coneixement i formació "e-learning" Aula Egarsat, que possibilita i potència l'intercanvi d'experiències dins de la Mútua, mitjançant ús de fòrums de discussió, amb la finalitat de garantir el flux de la informació i l'intercanvi del coneixement.

Portal del Treballador

Els treballadors tenen a la seva disposició el portal de l'empleat que és una eina de gestió de personal l'objectiu del qual és obrir vies de comunicació entre empleats i empresa. A més, els treballadors podran efectuar tant tràmits com peticions, ja siguin vacances, absències o ajudes de formació.

Portal CAU

A través del Portal del CAU es pot contactar amb la Direcció de Sistemes d'Informació per a notificar les nostres incidències, preguntar dubtes i exposar suggeriments de tot el relacionat amb els Sistemes d'Informació de l'entitat.

Campanyes

A egarsat estem compromesos amb la sostenibilitat, per això en 2024, des de RSC s'han publicat mensualment notícies relacionades amb el compromís social, donant a conèixer campanyes solidàries i fomentant així l'ajuda a persones, institucions i/o comunitats en situació de vulnerabilitat.

Des del Grup intern de Responsabilitat Social i dins de la línia d'actuacions en matèria de RSC, s'han dut a terme les següents campanyes:

Sant Jordi. Dia del llibre.

Es va dur a terme el mes d'abril. Egarsat, amb la col·laboració de la Fundació Engrunes, realitza periòdicament una campanya de recollida de llibres. La seva venda a les botigues de segona mà de la pròpia fundació, a més de donar una segona vida als llibres, contribueix a la prevenció de la generació de residus i crea llocs de treball per a persones en risc d'exclusió social. **Es van recollir més de 600 llibres.**

Banc d'aliments.

Es va dur a terme durant juliol i agost. Al 2023 vam poder col·laborar amb el Banc d'Aliments, participant a través de diferents centres de l'entitat en la recollida d'aliments bàsics com a pasta, llegums, conserves o arròs.

Gràcies a les donacions del personal d'egarsat, **es va realitzar una donació de 2.000 kg.**

Recollida de joguines.

Es va dur a terme el mes de desembre. A través dels diferents centres egarsat col·laborem amb Creu Roja Joventut i amb diferents empreses mutualistes del sector de la joguina, en la recollida de joguines noves per a Nadal.

Es van recollir un total de 174 joguines.



MEDI AMBIENT

Introducció: egarsat i el Medi Ambient

Egarsat considera la gestió ambiental com a part de la gestió de les seves activitats i, conscient de la importància de minimitzar l'impacte ambiental associat a aquestes activitats, es van identificar els aspectes ambientals i es van definir bones pràctiques per als impactes més rellevants i significatius, associats als objectius ambientals de l'organització, que poden resumir-se en:

- Minimització de la generació de residus.
- Minimització del consum energètic.
- Compliment dels requisits legals en matèria ambiental i requisits definits per egarsat.

Aquests objectius estan alineats amb les expectatives del grup d'interès de Medi Ambient, que s'han identificat per part d'egarsat. A continuació, s'identifiquen els principals aspectes ambientals, així com els indicadors associats i bones pràctiques implantades i projectes de futur, per minimitzar el nostre impacte ambiental.

Impactes ambientals de la activitat

Residus

Els residus són un dels principals impactes significatius d'egarsat, que es generen per la pròpia activitat de les oficines, a nivell sanitari en els dispensaris, i de cuina en la seu central de Sant Cugat del Vallès.

Els residus més significatius generats poden resumir-se en:

Residus generats per l'activitat d'oficines:

- Paper i cartó
- Cartutxos de tòner i tinta
- Plàstics: llaunes, ampolles de plàstic, gots, piles

Residus generats en cuina:

- Oli residual de cuina
- Residus orgànics
- Vidre

Residus generats en activitats sanitàries:

- Residus generals (residus sanitaris de cures, benes...)
- Residus punxants
- Plaques RX no vàlides
- Medicaments caducats

Consum de recursos

Els principals consums de recursos són:

- Consum d'electricitat
- Consum d'aigua
- Consum de gas
- Consum de material d'oficina
- Consum de material sanitari

Altres impactes ambientals

- Emissions a l'atmosfera
- Aigües residuals sanitàries
- Impacte indirecte associat al transport
- Impacte indirecte associat a les compres i subcontractació de serveis

En l'apartat de gestió ambiental es presenten les dades associades als impactes ambientals més significatius.

Gestió Ambiental: dades ambientals

Gestió de residus

En els centres de treball està definida la sistemàtica de recollida selectiva, i es disposa de zones de recollida amb contenidors adequats per a cada tipologia.

En la següent taula, es presenta el tractament final que es dona a cadascun dels residus generats en les instal·lacions de l'entitat. Sempre que sigui possible, el tractament que es realitza és la valorització del residu.

GESTIÓ DELS RESIDUS	
RESIDUS GENERATS EN OFICINES	TRACTAMENT
Paper i cartó	Reciclatge
Cartutxos de tòner i tinta	Reciclatge
Plàstic: llaunes, ampolles de plàstic, gots	Reciclatge
Piles	Reciclatge
Residus Generals (Banals)	Incineració/tractament
RESIDUS GENERATS ACTIVITATS SANITÀRIES	TRACTAMENT
Residus generals (residus sanitaris de cures, benes...)	Incineració/tractament
Residus punxants	Incineració/tractament
Plaques RX no vàlides	Reciclatge
Medicaments caducats	Incineració/tractament
RESIDUS GENERATS EN CUINA	TRACTAMENT
Oli residual de cuina	Incineració/tractament
Residus orgànics	Reciclatge
Vidre	Reciclatge

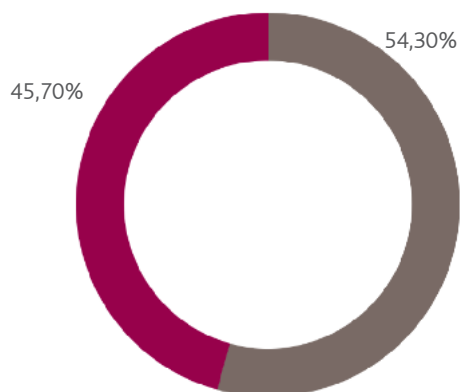
Egarsat disposa de dades quantitatives dels residus generats, per cada tipologia:

GENERACIÓ DE RESIDUS (Kg)			
RESIDUS GENERATS EN OFICINES	2022	2023	2024
(1) Paper i cartó	24.191	15.476	26.084
Cartutxos de tòner i tinta	127	179	27
(1) Plàstic: llaunes, ampolles de plàstic, gots	8.076	7.648	7.810
Piles (Kg.)	36	26	31
Residus Generals (Banals)	22.711	26.431	18.746
RESIDUS GENERATS ACTIVITATS SANITÀRIES	2022	2023	2024
(1) Residus generals (residus sanitaris de cures, benes...)	571	753	1.811
Residus punxants	358,40	1.293,79	100,95
Plaques RX no vàlides (Kg.)	100,30	39,70	9,75
Medicaments caducats	232,00	137.94	142,47
RESIDUS GENERATS EN CUINA	2022	2023	2024
Oli residual de cuina	386,40	240,00	350,00
(1) Residus orgànics	8.111	9.086	7.885
(1) Vidre	1.938	1.836	1.892

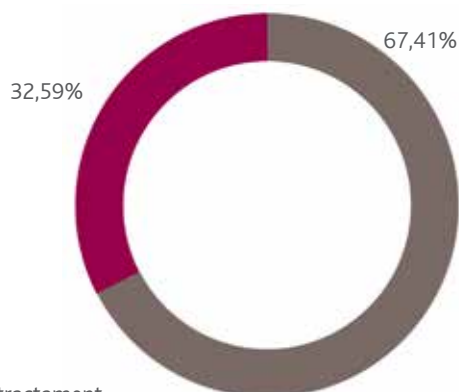
Les quantitats de residus generades estan calculades partint de les recollides realitzades per cada tipus de contenidor. La freqüència de generació va ser analitzada amb l'objectiu d'ajustar la recollida i així, aprofitar al màxim el transport de gestió de residus.

Algunes de les quantitats que es van generar durant el 2023 van ser superiors a les del 2022 en anar estretament lligades al volum d'activitat. Altres quantitats, per contra, en el 2023 van ser inferiors a les del 2022, resultat fruit de les bones pràctiques implantades en l'organització per a la reducció dels residus.

% Quantitat residus valorats 2023



% Quantitat residus valorats 2024



● Reciclatge
● Incineració/tractament

A continuació, es mostra la taula de consum de recursos d'energia.

SUMINISTRES					
Tipus de consum	Generador	Unitat de mesura	2022	2023	2024
Consum d'aigua	Tota l'Organització	m3 *	8.922,00	8.323,00	7.704,00
Consum energia elèctrica (Activa)	Tota l'Organització	kw *	3.471.557,00	3.275.638,00	2.844.860,63
Consum energia elèctrica (Reactiva)	Tota l'Organització	kw *	9.314,00	4.652,00	2.514,73
Consum de gas	Hospital egarsat	m3 *	68.528,00	62.103,00	68.119,00
Consum de gas conversió a Kw	Hospital egarsat	kw *	783.909,00	713.031,00	789.187,00

INDICADORS BENCHMARKING CENTRES ASSISTENCIALS					
Tipus de consum	Generador	Unitat de mesura	2022	2023	2024
Consum d'aigua	Centres Assistencials	m3 *	2.795,00	2.880,00	2.625,00
Consum energia elèctrica (Activa)	Centres Assistencials	kw *	1.176.311,00	1.087.035,00	901.830,92
Consum energia elèctrica (Reactiva)	Centres Assistencials	kw *	8.051,00	4.039,00	2.088,31

INDICADORS BENCHMARKING HOSPITAL EGARSAT					
Tipus de consum	Generador	Unitat de mesura	2022	2023	2024
Consum d'aigua a partir de 03/05/2016	Hospital egarsat	m3 *	3.569,00	2.889,00	2.982,00
Consum energia elèctrica (Activa)	Hospital egarsat	kw *	1.433.039,00	1.441.909,00	1.235.897
Consum energia elèctrica (Reactiva)	Hospital egarsat	kw *	0,00	0,00	0,00
Consum de gas	Hospital egarsat	m3*	68.528,00	62.103,00	62.119,00
Consum de gas conversió a Kwh	Hospital egarsat	kw *	783.909,00	713.031,00	789.187,00

Des de 2009 es va adquirir el compromís d'anar reduint el consum d'energia elèctrica. Per aconseguir-ho, es van implantar bones pràctiques ambientals en matèria de climatització, consum energètic d'equips d'il·luminació i equips informàtics.

A la fi de 2011, el Departament de Manteniment va realitzar l'estudi energètic de la radiació solar incident en les façanes dels edificis de la seu central, en el qual es va demostrar que la instal·lació de filtres solars en les superfícies envidrades podria reduir fins a un 80% les necessitats energètiques en climatització en l'edifici B. Fruit d'aquest estudi es va decidir instal·lar làmines de control solar en les façanes exteriors dels dos edificis de la seu central.

En 2013 es va dur a terme la instal·lació de bateries de condensació, la qual cosa ha reduït en els dos últims anys el consum d'energia elèctrica reactiva i ha minimitzat el seu impacte. En aquest mateix sentit, en el 2014 es va eliminar el consum de gas, segons mostren els resultats quantificats en la taula anterior.

Climatització: el sistema de climatització és per bombes de calor, i està programat perquè quan no hi hagi activitat es pari, garantint que no queda encès a les nits, caps de setmana o períodes sense activitat. Les temperatures es regulen per complir els requisits establerts en el Reglament d'Instal·lacions Tèrmiques d'Edificis, que té en compte criteris d'eficiència energètica en l'ús i el manteniment de les instal·lacions.

Il·luminació: per a zones d'ús no continuat com escales, serveis i garatges es disposa de temporitzadors per a la il·luminació.

Durant el 2016 i a causa del descens continuat del preu dels llums led per a il·luminació d'oficines, des del Departament de Manteniment s'està promovent el canvi de les lluminàries convencionals, tant fluorescència com halogenurs, a led. Reduint així el consum en energia elèctrica, contribuint a la reducció global d'emissions de CO₂. En aquesta línia podem afirmar que ja s'han dut a terme el canvi de lluminàries en els següents centres o espais.

- Canvi integral de lluminàries en el Centre d'Albacete.
- Canvi integral de lluminàries en el Centre Assistencial de Diagonal Mar.
- Canvi de les 50 bombetes halògenes de 50w per 50 bombetes led de 9w, a la Sala de Juntes de planta gerència.
- Canvi dels Down light dels banys de totes les plantes dels dos edificis de la seu central.
- Canvi de la il·luminació interna dels Rètols Corporatius "EGARSAT" dels edificis de la seu central, de neó a led.
- La il·luminació del Centre de Granollers és tota led.

Una altra de les mesures que es duen a terme per a la reducció del consum energètic, és la programació diària de marxa – parada de tots els sistemes de climatització de tots els centres d'egarsat en el conjunt de l'estat espanyol.

A més, i entre altres mesures de consum responsable de recursos finits i de ben públic, es promou la instal·lació d'airejadors en totes les aixetes d'aigua, els quals poden arribar a reduir en un 50% el consum d'aigua.

Cal destacar que hi ha serveis i/o zones que no es veuen afectades per aquesta mesura per considerar-se serveis bàsics o estratègics; per tant, sempre hi haurà disponibilitat d'aigua en els banys de la planta 0, en tots els quarts de neteja de cada planta, en la zona de cafeteria i en la zona exterior. D'altra banda, sempre tindrem climatitzades la zona del CPD, la zona dels SAI's i la sala de telecomunicacions.

Aquestes mesures venen incentivades per la necessitat de fer un consum responsable i sostenible dels recursos.

Amb aquestes iniciatives busquem millorar l'eficiència energètica de la nostra seu i a la vegada vetllar per una millora en el medi ambient.

L'any 2018, es va dur a terme el canvi del sistema de climatització de València per un més eficient, per a la seva millora amb el Reglament d'Instal·lacions Tèrmiques d'Edificis.

Durant el mes d'octubre de 2018 es va dur a terme l'actualització interna dels ascensors de l'edifici A de la seu central. Aquesta actualització es va dur a terme per a optimitzar els elevadors millorant l'eficiència energètica del sistema a través dels variadors de freqüència i així incrementar la qualitat del servei.

Durant el 2019, des del departament de Manteniment s'ha promogut el canvi de les lluminàries convencionals, tant fluorescència com halogenurs, a led. Reduint així el consum en energia elèctrica, contribuint a la reducció global d'emissions de CO₂. S'han dut a terme el canvi de lluminàries en els següents centres:

- Canvi integral de lluminàries en el Centre de Múrcia.
- Canvi integral de lluminàries en el Centre de Logroño.
- Canvi integral de lluminàries en el Centre de Las Palmas.

Durant l'any 2020, el Departament de Manteniment s'ha centrat en la gestió de l'assistència, control de la prevenció i assegurement de la contenció front la COVID-19, en tots els nostres centres a nivell estatal i especialment en la Seu Central i Hospital, per ser centres amb un número més elevat de personal. Tot això s'ha aconseguit sota tres línies d'actuació: Al març de 2020, en plena primera onada, el Departament de Manteniment d'egarsat en coordinació i comunicació contínua amb els responsables del Servei Públic de Salut de Catalunya, va localitzar, va comprovar, va desinstal·lar, va identificar i va cedir a aquest organisme, tots els respiradors així com reguladors / cabalímetres i ampolles d'oxigen, tot això sense comprometre el nostre propi servei assistencial, amb l'objectiu de fer front a la gran demanda que es va produir en el Servei Públic de Salut d'aquests elements, per causa dels efectes de la COVID-19 en les persones infectades amb aquest virus. Posteriorment, al juliol d'aquest mateix any 2020, el Servei Públic de Salut va retornar tot el material cedit, sent aquest mateix immediatament instal·lat en el seu lloc d'origen.

Paral·lelament, al març de 2020, es va incrementar la neteja i desinfecció en tots els centres a nivell estatal, fent més èmfasi en la neteja i desinfecció amb producte bactericida / viricida / fungicida sobre totes les superfícies susceptibles de ser manipulades per diverses persones. A més, es va donar instruccions a les empreses proveïdores d'aquest servei, perquè protegissin a la seva plantilla amb mesures de protecció addicionals adequades per a aquests casos.

Al maig de 2020, el Departament de Manteniment amb caràcter d'urgència va haver de condicionar, netejar, desinfectar i dotar de mobiliari, estris i subministraments el Local 2 de Sabadell, local situat al costat del Centre Assistencial de Sabadell, per a la realització de proves massives de PCR's en aquesta localitat, en cooperació amb el Servei Públic de Salut de Catalunya.

Entre maig i juny de 2020, el Departament de Manteniment d'egarsat, va dissenyar, desenvolupar, implementar i fabricar el sistema actual i en vigor de les taules del menjador laboral de la seu central, així com de la gestió del flux de personal, senyalització i distribució d'aquestes. Tot això secundat amb el reforç en la neteja i desinfecció contínua de les mateixes durant el temps d'ús del menjador laboral.

La implementació d'aquest sistema va permetre la reobertura del servei de menjador laboral amb les màximes garanties de prevenció davant la COVID-19.

Posteriorment, aquest mateix sistema va ser adoptat en el menjador laboral de l'Hospital egarsat. Al juny de 2020, el Departament de Manteniment va redistribuir totes les taules, armaris i llocs de treball de la seu central a fi d'assegurar el màxim distanciament entre persones treballadores d'un mateix departament, havent d'habilitar nous espais i zones de treball, tot això buscant les màximes garanties de prevenció davant la COVID-19 assegurant el pla de retorn del personal a la seu central.

Al setembre de 2020, seguint les recomanacions del IDAE en matèria de ventilació i renovació d'aire per a la prevenció de la propagació de la COVID-19, es van fer els treballs pertinents, a través dels nostres Serveis Tècnics de climatització a nivell estatal, a fi de comprovar que tots els nostres locals compleixen amb aquestes recomanacions.

Mesures adoptades:

Minimització del consum energètic per equips informàtics: Gràcies al projecte de Sistemes d'Informació denominat 'Green TU', que té per objecte apagar els PC's a partir de les 20h de la tarda a l'efecte de minimitzar el consum energètic dels equips informàtics.

La mútua ha millorat el rendiment de les instal·lacions d'il·luminació de la seva Seu Central a través de la substitució de lluminàries convencionals - fluorescència i halogenurs - per altres basades en tecnologia LED de molt baix consum i alta

eficiència energètica. La integració de la tecnologia d'il·luminació LED té com a finalitat reduir el consum d'energia elèctrica i contribuir en la reducció global d'emissions CO₂.

Una altra de les mesures que s'ha dut a terme per a reduir el consum energètic global ha estat l'aplicació del Reial decret llei 14/2022, d'1 d'agost, de mesures de sostenibilitat econòmica en l'àmbit del transport, en matèria de beques i ajudes a l'estudi, així com de mesures d'estalvi, eficiència energètica i de reducció de la dependència energètica del gas natural, amb nous límits de temperatura per a la climatització d'edificis.

L'entitat, conscient de la importància de minimitzar l'impacte ambiental associat a les seves activitats, impulsa amb força el projecte d'energia fotovoltaica, amb la instal·lació d'un total de 44 plaques solars fotovoltaïques en la Seu Central i un total de 41, en el centre assistencial de Sabadell.

La seva instal·lació i posada en funcionament situa a l'entitat com a mútua referent en el desenvolupament d'iniciatives ambientals, les quals contribueixen a l'acceleració del canvi de model energètic cap a un més sostenible.

A continuació, es mostra els quilowatts generats per les plaques fotovoltaïques i autoconsum.

Quilowatts generats per plaques fotovoltaïques i autoconsum			
Generador	Data inici	KW generats 2023	KW generats 2024
Centre Sabadell	1/1/23	20.534,30	23.028,80
Sant cugat del Vallès edifici A	1/1/23	15.464,90	13.687,90
Sant cugat del Vallès edifici B	1/1/23	12.519,10	7.757,80
		48.518,30 KW generats	46.498,50 KW generats

Egarsat rep el certificat de Garantia d'Origen Renewable (GdO). El 2024 hem estalviat 290,0 tones de CO₂ que equivalen a 11.599 arbres plantats, consumint el 100% d'energia renovable.

Una empresa sostenible genera impacte positiu en la societat, el medi ambient, en l'economia i en les persones.

Material Sanitari

Consum de material per tipologia

En la següent taula s'indica el nombre de Quilograms o unitats dels articles més contaminants i/o susceptibles de reciclatge consumits per egarsat.

Tipus de material				
Article	Unitat	2022	2023	2024
Plaques RX	Nombre de plaques	2.969	2.625	1.570
Paper de carta	Kg	60	40	30
Sobres blancs	Kg	645	690	595
Paper Din A4	Kg	9.610	8.910	8.220
Bobines paper seca mans	Kg	6.468	5.935	6.904
Rotllos paper WC	Kg	2.509	2.555	2.846
Rotllos paper llitera	Kg	2.403	2.259	2.250
Gots	Pacs de 50 unitats	559	619	1.267
Rotllos bosses escombraries	Nombre de bosses	40.400	34.680	37.300

Material radiologia

Continuem promovent l'ús de sistemes digitals. Hi ha previsió de publicar durant el 2025 una licitació pública de diversos equips de RX totalment digitals, que la seva principal característica és l'optimització de la radiació emprada en cada estudi per a garantir la seguretat radiològica del pacient, i la possibilitat d'utilitzar la tecnologia digital per a l'obtenció de la imatge. Aquests equips a més de possibilitar major rapidesa en els diagnòstics i teràpies, elimina la utilització dels líquids reveladors per a les plaques radiogràfiques, la qual cosa suposa una clara disminució de l'impacte ambiental negatiu.

En el 2024, com estava previst, es continua millorant en la disminució de material radiològic.

Paper (folis) i Material d'impremta:

Analitzant la tendència dels últims anys, en el 2024 es manté respecte el 2023 el consum de Kgs de paper.

Egarsat té com a pla estratègic la digitalització de l'entitat, i una de les conseqüències d'aquesta digitalització és la disminució del consum de paper i la reducció del nombre de cartes enviades mitjançant Correus.

Material d'higiene i neteja

Es tracta principalment de paper de bany, paper seca mans, i gel de mans. Si bé el consum d'aquests articles és elevat, s'han realitzat actuacions per a obtenir un percentatge major de materials reciclats i reciclables, que acrediten el compromís d'egarsat amb el medi ambient, minimitzant l'impacte negatiu en el medi ambient i afavorint la millor gestió dels recursos.

Gestió Ambiental: Actuacions

Es mantenen de manera satisfactòria les autoritzacions de comandes i factures a través del *work-flow* establert en el programa Deister, oferint més control sobre les comandes de material i evitant un sobrestock que redundi en sobreconsums o residus innecessaris produïts per la caducitat o deterioració. A més, per aquest mateix motiu es realitza un seguiment de les sol·licituds aparentment desproporcionades en el nombre d'articles demandats.

Hem iniciat un nou projecte per a rebre totes les peticions de material no catalogat a través del programa informàtic aprofitant el *work-flow* d'autoritzacions, així també es reduirà la despesa de paper.

Per a la utilització de materials respectuosos amb el medi ambient, s'utilitzen també criteris mediambientals en l'elecció del paper, i se substitueixen els sistemes de radiologia per a disminuir el consum de material radiològic altament contaminant.

Per a compres de materials es tenen en compte criteris ambientals específics per tipologia de productes.

En el cas del paper A4, paper de carta de serigrafia i sobres, els nostres proveïdors utilitzen:

- El paper de carta actual és FSC (*Forest Stewardship Council*), amb certificació forestal, que promou la gestió forestal ambientalment apropiada, socialment beneficiosa i econòmicament viable.
- Els sobres estan fabricats amb fibres de cel·lulosa, principalment eucaliptus, procedent de fusta de boques renovables i sostenibles, únicament i exclusivament amb pastes ECF i sense blanquejant òptic.
- En els plec de l'últim concurs per al seu subministrament de paper DIN A4 s'exigeix que sigui d'etiqueta ecològica europea Ecolabel, certificació mediambiental ECF (Paper lliure de clor elemental) assumint un major cost en favor del medi ambient.

Continuem amb el canvi de gots de plàstic per gots de paper 100% compostable, fabricats a partir de materials renovables i reciclats.

Mantenim les bosses de paper reciclable per al lliurament de medicaments als pacients.

Quant a la gestió de residus, a través de clàusules en els plec, que són d'obligat compliment per als adjudicataris, es pretén conscienciar, i promoure els proveïdors a portar una gestió responsable dels residus.

Egarsat i el departament de Compres continuaran amb la política de substituir comunicacions en paper per comunicacions electròniques. La implantació cada vegada més efectiva i per part de més proveïdors de la factura electrònica, ha reduït considerablement la impressió de factures.

Seguiment més exhaustiu per part de Compres de les sol·licituds desproporcionades de material per a evitar el sobre estoc.



PROVEÏDORS

Gestió de compres i contractació

El departament de Compres va disposar en el 2024 d'un total 165 proveïdors homologats i actius, repartits en 3 tipologies:

Tipus de proveïdors compres			
Tipus de proveïdor	2022	2023	2024
Sanitari	97	98	99
No sanitari	53	62	59
Serveis	7	7	7

Segons les necessitats d'egarsat, hem arribat a establir 10 famílies segons la tipologia del proveïdor.

A continuació, veiem els imports sense IVA totals per cada tipus de família a partir de les comandes realitzades i serveis gestionats pel departament de Compres:

Informació proveïdors Compres			
Família de material	Import 2022	Import 2023	Import 2024
Material quiròfan	1.164.891,14 €	1.121.208,65 €	1.112.051,69 €
Fungible sanitari	694.436,50 €	793.307,45 €	697.704,74 €
Material farmacèutic	288.873,69 €	306.669,75 €	354.329,33 €
Bugaderia i esterilització	214.534,69 €	239.294,94 €	282.927,16 €
Missatgeria i correus	213.721,64 €	211.011,00 €	202.049,65 €
Farmacioles per empreses	155.350,19 €	155.033,20 €	158.614,86 €
Material ortopèdia	79.583,20 €	89.861,46 €	94.705,13 €
Material oficina	53.663,34 €	60.918,43 €	62.700,38 €
Material neteja	32.164,49 €	31.205,14 €	40.726,29 €
Material radiogràfic	2.968,81 €	3.902,11 €	2.396,65 €

Es manté el consum del material de Quiròfan, Fungible sanitari i Material farmacèutic, en relació als anys anteriors.

L'increment de bugaderia i esterilització ve donat pel nombre de sessions de fisioteràpia (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 Departament de Compres i Proveïments d'egarsat destina esforços a seleccionar i homologar proveïdors que tinguin sensibilitat amb aspectes socials i del Medi Ambient.

Egarsat com a Mútua d'Accidents de Treball que col·labora amb la Seguretat Social, és una entitat subjecta a la Llei de Contractes del Sector Públic. La Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, dins del seu articulat, incorpora uns certs elements relacionats amb el medi ambient i aspectes socials.

En el Departament de Compres juntament amb el de Contractació, seguint els preceptes de la llei, estudiem i establim els principals criteris que es poden tenir en compte per als diferents àmbits en matèria de Responsabilitat Social Corporativa. A través dels plecs incorporem de manera transversal i preceptiva criteris socials i mediambientals sempre que guardi relació amb l'objecte del contracte. Per a això disposem de tres instruments, els criteris d'adjudicació, les Condicions Especials d'Execució i la petició de normes ISO en l'apartat de Solvència Tècnica.

LICITACIONS / ISOS			
	2022	2023	2024
Total Anual	86	74	77
Inclouen normes ISO	26	14	9
ISO 9001	19	10	7
ISO 14001	7	4	1
Altres ISO			4

A continuació, es mostren els contractes amb clàusules de caràcter social, econòmic i mediambiental l'any 2024.

contractes amb clàusules de caràcter social, econòmic i mediambiental		
	2023	2024
CEE social	71	70
CEE econòmica	0	0
CEE mediambiental	26	32



ANNEXOS

Àrea	Apartats definits	GRI	ODS
Paràmetres de la memòria	• Paràmetres de la memòria	2-3 Període objecte de l'informe, freqüència i punt de contacte.	
Presentació de l'entitat i organització	• Perfil de l'organització • Dades principals 2024 • Organització • Centres • Política i gestió de la qualitat • Gestió dels grups d'interès • Aliances	2-1 Detalls organitzacionals 2-6 Activitats, cadena de valor i altres relacions comercials. 2-9 Estructura de governança i composició. 2-10 Designació i selecció del màxim òrgan de govern. 2-11 president del màxim òrgan de govern. 2-12 Funció del màxim òrgan de govern en la supervisió de la gestió dels impactes. 2-18 Avaluació de l'acompliment del màxim òrgan de govern. 2-28 Afiliació a associacions. 2-29 Enfocament per a la participació dels grups d'interès.	16 Pau, Justícia i institucions sòlides 17 Aliances per a aconseguir els objectius
Empreses mutualistes i autònoms	• Expectatives dels nostres mutualistes • Accions realitzades per a aconseguir les expectatives • Compromisos amb mutualistes 2024 • Que opinen els nostres pacients	2-29 Enfocament per a la participació dels grups d'interès. 2-25 Processos per a remeiar els impactes negatius (que opinen els nostres pacients). 416-1 Avaluació dels impactes de les categories de productes i serveis en la salut i la Seguretat.	
Personal	• Dades significatives plantilla egarsat • Dades principals 2023-2024 • Altres dades de la gestió dels recursos humans • Aspectes Retributius • Conciliació de la vida laboral i personal • Àrea de selecció i contractació • Fases del procés de selecció i contractació • Processos de selecció 2024 • Valoració dels llocs de treball • Política de retribució en les noves incorporacions • Convocatòria interna/externa • II Pla d'igualtat • Formació i capacitat de la plantilla • Seguretat i Salut Laboral	2-7 Empleats. 401-1 Contractacions de nous empleats i rotació de personal. 401-3 Permís parental. 401-1 Contractacions de nous empleats i rotació de personal. 405-1 Diversitat d'òrgans de govern i empleats. 404-1 Mitjana d'hores de formació a l'any per empleat. 404-3 Percentatge d'empleats que reben avaluacions periòdiques del seu acompliment i del desenvolupament de la seva carrera. 403-1 Sistema de gestió de la salut i la seguretat en el treball. 403-2 Identificació de perills, avaluació de riscos i recerca d'incidents. 403-3 Serveis de salut en el treball. 403-4 Participació dels treballadors, consultes i comunicació sobre salut i seguretat en el treball. 403-5 Formació de treballadors sobre salut i seguretat en el treball. 403-8 Cobertura del sistema de gestió de la salut i la seguretat en el treball. 403-9 Lesions per accident laboral. 403-10 Les malalties i malalties laborals.	3 Salut i benestar (prl) 4 Educació de qualitat 5 Igualtat de gènere 8 Treball Decent i Creixement Econòmic 10 Reducció de les Desigualtats

Societat i comunitat local	• Compromís amb la salut de la societat • Treball Social en egarsat • Comissió de Prestacions Especials • Comunitat local • Comunicació interna • Campanyes	2-29 Enfocament per a la participació dels grups d'interès.	13 Acció pel Clima
Medi ambient	• Introducció: egarsat i el medi ambient • Impactes ambientals de l'activitat • Residus • Consum de recursos • Altres impactes ambientals • Gestió Ambiental: dades ambientals • Gestió de residus • Generació de residus • Consum de recursos d'energia • Consum d'altres recursos: fungible sanitari, material farmacèutic i material radiogràfic • Gestió ambiental: actuacions per el consum eficient per la utilització de materials respectuosos amb el medi ambient • L'any 2024, vam continuar apostant per el medi ambient	306-1 Generació de residus i impactes significatius relacionats amb els residus. 306-2 Gestió d'impactes significatius relacionats amb els residus. 306-3 Residus generats. 306-4 Residus no destinats a l'eliminació. 306-5 Residus destinats a l'eliminació. 302-1 Consum d'energia dins de l'Organització. 302-3 Intensitat energètica. 302-4 Reducció del consum energètic. 302-5 Reducció dels requeriments energètics de productes i serveis. 301-1 Materials utilitzats per pes o volum. 301-3 Productes reutilitzats i material d'envasaments.	3 Salut i Benestar 6 Aigua neta i Sanejament 7 Energia Asequible i No Contaminant 8 Treball Decent i Creixement Econòmic 12 Producció Consum Responsable 13 Acció per el Clima 14 Vida Submarina 15 Vida d'Ecosistemes Terrestres
Proveïdors	Gestió de compres i contractació	204-1 Proporció de despesa en proveïdors locals	8 Treball Decent i Creixement Econòmic



www.egarsat.es

902 333 276

egarsat@egarsat.es

