

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Preámbulo

Desde su fundación CEGRA se ha comprometido con la cura y el trato próximo con sus pacientes, trabajadores, clientes, proveedores y el compromiso con la comunidad de la que forma parte.

A lo largo de toda su trayectoria ha estado fiel a sus principios y valores, con un compromiso ético inequívoco, ganando su credibilidad como entidad y reputación construida y afectada por las decisiones y la confianza generada en la actitud y acciones colectivas e individuales.

Nuestros valores, que forman parte de nuestra cultura organizativa y nos guían en nuestra toma de decisiones y en nuestras relaciones diarias con los grupos de interés con los que tenemos contacto. Estos son: **Compromiso, Humanidad y Ética, Trabajo en equipo, Adaptación y flexibilidad y Eficiencia.**

Este comportamiento ético lo trasladamos a la definición y concreción de la política de **Responsabilidad Social Corporativa de CEGRA** que se desarrolla a continuación.

¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)?

El observatorio de la RSC en España la define “**como una forma de dirigir las empresas basada en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes empleados, accionistas, comunidades locales, medio ambiente y sobre la sociedad en general**”.

De una manera más amplia y genérica el 2011 la Comisión Europea la definió como “**la responsabilidad de la empresa por su impacto a la sociedad**”

Las organizaciones y sus partes interesadas son cada vez más conscientes de la necesidad y beneficios de un comportamiento socialmente responsable. El objetivo de la RSC es contribuir al desarrollo sostenible y , esto, es también demostración del creciente reconocimiento de la necesidad de asegurar ecosistemas saludables, equidad social, y buena gobernanza de las organizaciones.

Tanto la percepción que se tenga respecto de la acción de una organización a organización en materia de responsabilidad social, como su actividad real pueden influir, entre otras cosas en: **la suya ventaja competitiva; la reputación, la capacidad de atraer profesionales, clientes y usuarios; mantener la motivación compromiso y productividad de empleados; la percepción de inversores, propietarios, financiadores; las relaciones con empresas, gobiernos, medios de comunicación, proveedores, pares, clientes, y la comunidad donde opera.**

El que caracteriza la RSC es su carácter pluridimensional que afecta a los diferentes ámbitos de gestión de la empresa, si bien generalmente, las grandes áreas temáticas que alcanza la RSC sueño las **económica, social y medioambiental**. Cada empresa tendrá que definir en su entorno y contexto qué sueño las dimensiones a desarrollar.

Ejes y líneas de actuación de CEGRA en RSC

CEGRA desarrolla una sistemática para impulsar, mejorar dotar de Medios y mantener las iniciativas para consolidar una acción socialmente responsable y en congruencia con a su idiosincrasia, misión, valores, en su contexto y de acuerdo con sus capacidades.

La política de RSC de CEGRA se organiza alrededor de dos ejes principales uno de ámbito interno y el otro de ámbito externo.

Cada uno de estos ejes cuenta con unas líneas de actuación que se desglosan en varios elementos más específicos

A. Ámbito Interno

A.1 Empleados

A.2 Sostenibilidad

B. Ámbito Externo

B.1 Conocimiento, formación y docencia

B.2 Contribución a la comunidad

A continuación, se detalla el despliegue de las líneas de actuación y los elementos específicos para cada eje:

A. Ámbito Interno

A. 1 Trabajadores

<p>Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de oportunidades entre todos nuestros empleados, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, edad, origen racial o étnico, tendencia sexual, religión o discapacidad. • Política salarial justa e igualitaria para todos los colectivos que forman parte de la organización.
<p>Conciliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CEGRA como organización es sensible y quiere mejora los beneficios de las condiciones de Conciliación de Vida Familiar y Laboral de sus trabajadores que establece el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Laborales vigentes y la Ley de Conciliación de Vida • Familiar y Laboral: Ofrece flexibilidad y facilidades para cambiar el horario de trabajo a sus empleados sin disminución de la jornada, y facilita las compensaciones y cambios de turno por motivos de conciliación.
<p>Fomento de la formación y la docencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CEGRA favorece la formación y el desarrollo profesional del personal en ámbitos de interés de la empresa y el empleado. Al finalizar cada acción formativa interna todos los alumnos evalúan, de forma individual, al formador y el contenido del curso. • Facilita el acceso a sus profesionales a cursos universitarios gratuitos fruto de la colaboración con los centros formativos. • Promueve las actividades docentes de los empleados poniendo a disposición sus recursos y estableciendo acuerdos con varias universidades y escuelas profesionales para la realización de sus prácticas y la realización de estudios específicos (Blanquerna, UIC, Gimbernat en fisioterapia, y ciclos formativos administrativos -Gramaimpuls, Tecnocampus.) • Colabora con despachos de arquitectos PMMT, (desarrollo del código de accesibilidad), y con empresas de productos y dispositivos médicos (en estudios, etc.) • Participación como docente de colaboradores en el máster de gestión sanitaria de la OBS (TFM de proyectos del ámbito de rehabilitación y otras)
<p>Clima laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CEGRA realiza encuestas de clima laboral periódicas. Monitoriza los resultados y y adopta medidas correctoras.
<p>Prevención de riesgos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de riesgos del centro y plan de prevención de riesgos laborales (colaboración con Prevenactiva, SLU). • Adopta medidas de ergo dinamia de los puestos de trabajo.
<p>Beneficios por los empleados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acceso mediante acuerdos a sus profesionales y familiares a entidades deportivas, adquisición de corderos y servicios y otros relacionados con la salud (nutrición, bienestar, Pilates, psicología).
<p>Comunicación interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de comunicación interna ágil con los empleados vía mensajería WhatsApp.
<p>Acogida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de acogida por el personal de nueva incorporación del centro Cegra-IM-031. Rev. 02. Pla d'Acollida.

A.2 Sostenibilidad

Compras y contratación de servicios	<ul style="list-style-type: none">• Contratación de suministros de energías de producción renovable (luz) y control interno de consumos• Política y sistemática de compras y contrataciones previa evaluación del proveedor en aspectos de sostenibilidad y desempeño de RSC.• Encuestas anuales a los proveedores• Protocolos de limpieza y desinfección ambientalmente sostenibles
Reducción de residuos	<ul style="list-style-type: none">• Aplicación política de 3 R: Reducción, Reutilización y Reciclaje• Recogida selectiva de residuos en todo el centro y contenedores específicos de material bio-peligroso con contenedor específicos y protocolos de utilización (Cespa Gestión de Residuos, S.A).• Fomento de la minimización de los residuos y el reciclaje (papel, plásticos, cartón, etc.). El Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet ofrece a los comerciantes un servicio de recogida.• Digitalización de sistemas de radiología y administrativos para minimizar evitar materiales contaminantes y el uso de papel de oficina o fotográfico, etc.• Reutilización y maximización de uso de materiales de tratamiento, cuando sea razonable y posible (ej. Electroodos Tienes, etc.). Esterilización de material reutilizable.• Política de uso de ropa y complementos individual propios de los pacientes (toallas, etc.) con ahorro de residuos.
Alumbrado y ahorro de agua	<ul style="list-style-type: none">• Sustitución del alumbrado del centro por tecnología led - sostenible y coste-eficiente-• Sistemas de control de presencia por alumbrado de áreas cerradas.• Utilización de equipaciones con baterías recargables (Compex, Tens)• Sustitución de los baños alternos por otras técnicas y ahorro de agua.• Sistemas de reducción de consumo de agua en grifos
Climatización	<ul style="list-style-type: none">• Control de temperatura sectorizado en el centro• Utilización de bombas de calor, energéticamente más eficientes y cortinas de aire en la entrada del centro• Ventilación y climatización natural cuando sea posible: espacios con ventanas practicables.
Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none">• Código de accesibilidad universal del centro (PMMT): Evaluación y puesta en práctica de mejoras por la accesibilidad (de empleados y público)

B. Ámbito externo

B.1 Conocimiento, formación y docencia

Acuerdos y colaboración con universidades y escuelas	<ul style="list-style-type: none">• Acuerdo con Escuelas universitarias y profesionales para formación. Participación como docentes:<ul style="list-style-type: none">- Alumnos universitarios en prácticas (Fisioterapia)- empleados como tutores de prácticas Blanquerna, UIC, Gimbernat en fisioterapia, y Tecnocampus.• Alumnos de formación profesional en prácticas (ciclos Administrativos, Grameimpuls, etc.)
Participación en asociaciones sectoriales y profesionales	<ul style="list-style-type: none">• CEGRA forma parte de la Unión Catalana de Hospitales – Sección de actividad Privada y Rehabilitación Sección: Participación en Jornadas, sesiones, estudios de benchmark y otros• Sus profesionales son miembros de la Academia de Ciencias Médicas de Cataluña y Baleares, Colegio de Fisioterapeutas y Colegio de Médicos
Participación Jornadas y congresos	<ul style="list-style-type: none">• CEGRA fomenta la participación en Congresos y Sesiones de cariz profesional de su ámbito de actividad

B.2 Contribución a la comunidad

Actividades por la comunidad	<ul style="list-style-type: none">• Participación en actividad de vida ciudadana:• Asociaciones cívicas• Asociaciones de Comercio Sta. Coloma• Colaboraciones con el Ayuntamiento, ...• Colaboraciones con el tejido asociativo y de barrio• Colaboración actividades deportivas y/o carreras Populares• Actividad de vocación y de orientación principalmente pública y abierta a toda la sociedad. / Colaboración con salud pública: covid – pruebas, colaboración de médicos y profesionales , etc.• Facilitar el acceso a servicios a colectivos con dificultades (Ass. fibromialgia, Asociación discapacitados- revisiones y pruebas de esfuerzo, etc....• En el Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Pulmón• el centro colaboró con la campaña #Aplenopulmon impulsada por The Ricky Rubio Foundation.
Voluntariado	<ul style="list-style-type: none">• Actividades de voluntariado: de los empleados del centro: acuerdos con ONG y entidades cívicas
Donaciones	<ul style="list-style-type: none">• Ayuntamiento de Sta. Coloma: donación de material sanitario en pandemia Covid (batas, guantes, mascarillas)• Donación de alimentos y ropa por refugiados (punto de recogida en el centro)• Donaciones en ONG
Divulgación	<ul style="list-style-type: none">• Material de divulgación a disposición del público• Medicina deportiva: escuelas, centros deportivos, (en prevención), escuelas• Charladas (casales, ayuntamiento, centros y equipos deportivos, etc.)• Programas de radio (divulgación medicina deportiva, prevención y pruebas de esfuerzo)

Indicadores de RSC de CEGRA

Número de Empleados

	2021	2022
Hombres	9	9
Mujeres	6	6

Medidas de conciliación personal (Número de Empleados)

	2021	2022
Ausencia por lactancia con criaturas menores de 9 meses y después del permiso de nacimiento. Permiso retribuido.	1	1
Para cura de hijos o hijas naturales o adoptivos o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogida permanente		1
Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (maternidad, paternidad).	1	1
Remuneración salarial del INSS.		

En lo referente a la **política salarial** entre mujeres y hombres no hay diferencias.