

POLÍTICA DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Preàmbul

Des de la seva fundació CEGRA s'ha compromès amb la cura i el tracte proper amb els seus pacients, treballadors, clients, proveïdors i el compromís amb la comunitat de la que forma part.

Al llarg de tota la seva trajectòria ha estat fidel als seus principis i valors, amb un compromís ètic inequívoc, guanyant la seva credibilitat com a entitat i reputació construïda i afectada per les decisions i la confiança generada en l'actitud i accions col·lectives i individuals.

Els nostres valors, que formen part de la nostra cultura organitzativa i ens guien en la nostra presa de decisions i en les nostres relacions diàries amb els grups d'interès amb els que tenim contacte. Aquests són: **Compromís, Humanitat i Ètica, Treball en equip, Adaptació i flexibilitat i Eficiència**.

Aquest comportament ètic el trasludem a la definició i concreció de la **política de Responsabilitat Social Corporativa de CEGRA** que es desenvolupa a continuació.

Què és la Responsabilitat Social Corporativa (RSC)?

L'observatori de la RSC a Espanya la defineix “**com una forma de dirigir les empreses basada en la gestió dels impactes que la seva activitat genera sobre els seus clients empleats, accionistes, comunitats locals, medi ambient i sobre la societat en general**”.

D'una manera més amplia i genèrica el 2011 la Comissió Europea la va definir com “**la responsabilitat de l'empresa pel seu impacte a la societat**”

Les organitzacions i les seves parts interessades són cada vegada més conscients de la necessitat i beneficis d'un comportament socialment responsable. L'objectiu de la RSC és contribuir al desenvolupament sostenible i, això, és també demostració del creixent reconeixement de la necessitat d'assegurar ecosistemes saludables, equitat social, i bona governança de les organitzacions.

Tant la percepció que es tingui respecte de l'acció d'una organització a organització en matèria de responsabilitat social, com la seva activitat real poden influir, entre altres coses en: **la seva avantatge competitiva; la reputació, la capacitat d'atreure professionals, clients i usuaris; mantenir la motivació compromís i productivitat d'empleats; la percepció de inversors, propietaris, finançadors; les relacions amb empreses, governs, mitjans de comunicació, proveïdors, parells, clients, i la comunitat on opera.**

El que caracteritza la RSC és el seu caràcter pluridimensional que afecte als diferents àmbits de gestió de l'empresa, si bé generalment, les grans àrees temàtiques que abasta la RSC són les **econòmica, social i mediambiental**. Cada empresa haurà de definir en el seu entorn i context quines són les dimensions a desenvolupar.

Eixos i línies d'actuació de CEGRA en RSC

CEGRA desenvolupa una sistemàtica per impulsar, millorar i dotar de Mitjans i mantenir les iniciatives per tal de consolidar una acció socialment responsable i en congruència amb la seva idiosincràsia, missió, valors, en el seu context i d'acord amb les seves capacitats.

La política de RSC de CEGRA s'organitza al voltant de dos eixos principals un d'àmbit intern i l'altre d'àmbit extern.

Cadascun d'aquests eixos compta amb unes línies d'actuació que es desglossen en diversos elements més específics.

A. Àmbit Intern

- A.1 Empleats
- A.2 Sostenibilitat

B. Àmbit Extern

- B.1 Coneixement, formació i docència
- B.2 Contribució a la comunitat

A continuació es detalla el desplegament de les línies d'actuació i els elements específics per a cada eix:

A. Àmbit Intern

A.1 Empleats

<p>Igualtat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Igualtat d'oportunitats entre tots els nostres empleats, sense cap mena de discriminació per raó de sexe, edat, origen racial o ètnic, tendència sexual, religió o discapacitat. • Política salarial justa i igualitària per a tots els col·lectius que formen part de l'organització
<p>Conciliació</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CEGRA com a organització és sensible i vol millora els beneficis de les condicions de Conciliació de Vida Familiar i Laboral dels seus treballadors que estableix l'Estatut dels Treballadors, els Convenis Laborals vigents i la Llei de Conciliació de Vida Familiar i Laboral: Ofereix flexibilitat i facilitats per canviar l'horari de treball als seus empleats sense disminució de la jornada, i facilita les compensacions i canvis de torn per motius de conciliació.
<p>Foment de la formació i la docència</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CEGRA afavoreix la formació i el desenvolupament professional del personal en àmbits d'interès de l'empresa i l'empleat. Al finalitzar cada acció formativa interna tots els alumnes avaluen, de forma individual, al formador i el contingut del curs. • Facilita l'accés als seus professionals a cursos universitaris gratuïts fruit de la col·laboració amb els centres formatius. • Promou les activitats docents dels empleats posant a disposició els seus recursos i establint acords amb diverses universitats i escoles professionals per a la realització de les seves pràctiques i la realització d'estudis específics (Blanquerna, UIC, Gimbernat en fisioteràpia, i cicles formatius administratius -Gramaimpuls, Tecnocampus.) • Col·labora amb despatxos d'arquitectes PMMT, (desenvolupament del codi d'accessibilitat), i amb empreses de productes i dispositius mèdics (en estudis, etc.) • Participació com a docent de col·laboradors en el màster de gestió sanitària de la OBS (TFM de projectes de l'àmbit de rehabilitació i altres)
<p>Clima laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CEGRA realitza enquestes de clima laboral periòdiques. Monitoritza els resultats i i adopta mesures correctores
<p>Prevenió de riscos laborals</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avaluació de riscos del centre i pla de prevenció de riscos laborals (col·laboració amb Prevenactiva, SLU). • Adopta mesures d'ergodinàmia dels llocs de treball.
<p>Beneficis pels empleats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar l'accés mitjançant acords als seus professionals i familiars a entitats esportives, adquisició de bens i serveis i altres relacionats amb la salut (nutrició, benestar, Pilaters, psicologia).
<p>Comunicació interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de comunicació interna àgil amb els empleats via missatgeria WhatsApp.
<p>Acollida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'acollida pel personal de nova incorporació del centre Cegra-IM-031. Rev. 02. Pla d'Acollida.

A.2 Sostenibilitat

Compres i contractació de serveis	<ul style="list-style-type: none">• Contractació subministres d'energies de producció renovable (llum) i control intern de consums• Política i sistemàtica de compres i contractacions prèvia avaluació del proveïdor en aspectes de sostenibilitat i acompliment de RSC.• Enquestes anuals als proveïdors• Protocols de neteja i desinfecció ambientalment sostenibles
Reducció de residus	<ul style="list-style-type: none">• Aplicació política de 3 R: Reducció, Reutilització i Reciclatge• Recollida selectiva de residus en tot el centre i contenidors específics de material bioperillós amb containers específics i protocols d'utilització (Cespa Gestión de Residuos, S.A).• Foment de la minimització dels residus i el reciclatge (paper, plàstics, cartró, etc.). L'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet ofereix als comerciants un servei de recollida.• Digitalització de sistemes de radiologia i administratius per minimitzar evitar materials contaminants i l'ús de paper d'oficina o fotogràfic, etc.• Reutilització i maximització d'ús de materials de tractament, quan sigui raonable i possible (ex. Elèctrodes Tens, etc.). Esterilització de material reutilitzable.• Política d'ús de roba i complements individual propis dels pacients (tovalloles, etc.) amb estalvi de residus.
Enllumenati estalvi d'aigua	<ul style="list-style-type: none">• Substitució de l'enllumenat del centre per tecnologia led - sostenible i cost-eficient-.• Sistemes de control de presència per enllumenat d'àrees tancades.• Utilització d'equipaments amb bateries recarregables (Compex, Tens)• Substitució dels banys alterns per altres tècniques i estalvi d'aigua.• Sistemes de reducció de consum d'aigua en aixetes
Climatització	<ul style="list-style-type: none">• Control de temperatura sectoritzat en el centre• Utilització de bombes de calor, energèticament més eficients i cortines d'aire a l'entrada del centre• Ventilació i climatització natural quan sigui possible: espais amb finestres practicables.
Accessibilitat	<ul style="list-style-type: none">• Codi d'accessibilitat universal del centre (PMMT): Avaluació i posada en pràctica de millores per l'accessibilitat (d'empleats i públic)

B. Àmbit extern

B.1 Coneixement, formació i docència

Acords i col·laboració amb universitats i escoles	<ul style="list-style-type: none">• Acord amb Escoles universitàries i professionals per a formació. Participació com a docents:<ul style="list-style-type: none">- Alumnes universitaris en pràctiques (Fisioteràpia)- empleats com a tutors de pràctiques Blanquerna, UIC, Gimbernat en fisioteràpia, i Tecnocampus.- Alumnes de formació professional en pràctiques (cicles Administratius, Grameimpuls, etc.)
Participació en associacions sectorials i professionals	<ul style="list-style-type: none">• CEGRA forma part de la Unió Catalana d'Hospitals – Secció d'activitat Privada i Rehabilitació Secció: Participació en Jornades, sessions, estudis de benchmark i altres• El seus professionals són membres de l'Acadèmia de Ciències Mèdiques de Catalunya i Balears , Col·legi de Fisioterapeutes i Col·legi de Metges
Participació Jornades i congressos	<ul style="list-style-type: none">• CEGRA fomenta la participació en Congressos i Sessions de caire professional del seu àmbit d'activitat

B.2 Contribució a la comunitat

Activitats per la comunitat	<ul style="list-style-type: none">• Participació en activitat de vida ciutadana:<ul style="list-style-type: none">- Associacions cíviques- Associacions de Comerç Sta. Coloma- Col·laboracions amb l'Ajuntament,...- Col·laboracions amb el teixit associatiu i de barri- Col·laboració activitats esportives i/o curses populars• Activitat de vocació i d'orientació principalment pública i oberta a tota la societat. / Col·laboració amb salut pública: covid – proves , col·laboració de metges i professionals , etc.• Facilitar l'accés a serveis a col·lectius amb dificultats (Ass. fibromiàlgia, Associació discapacitats- revisions i proves d'esforç, etc....• En el Dia Internacional de la Lluita contra el Càncer de Pulmó• el centre va col·laborar amb la campanya #Aplenopulmon impulsada per The Ricky Rubio Foundation.
Voluntariat	<ul style="list-style-type: none">• Activitats de voluntariat: dels empleats del centre: acords amb ONG i entitats cíviques
Donacions	<ul style="list-style-type: none">• Ajuntament de Sta. Coloma: donació de material sanitari en pandèmia Covid (bates, guants, mascaretes)• Donació d'aliments i roba per refugiats (punt de recollida al centre)• Donacions a ONG
Divulgació	<ul style="list-style-type: none">• Material de divulgació a disposició del públic• Medicina esportiva: escoles, centres esportius, (en prevenció), escoles• Xerrades (casals, ajuntament ,centres i equips esportius, etc.)• Programes de radio (divulgació medicina esportiva, prevenció i proves d'esforç)

Indicadors de RSC de CEGRA

Nombre d'Empleats

	2021	2022
Homes	9	9
Dones	6	6

Mesures de conciliació personal (Nombre d'Empleats)

	2021	2022
Absència per lactància amb criatures menors de 9 mesos i després del permís de naixement. Permís retribuït.	1	1
Per a cura de fills o filles naturals o adoptius o en supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent.		1
Suspensió del contracte de treball per naixement (maternitat, paternitat)	1	1
Remuneració salarial de l'INSS.		

Referent a la **política salarial** entre dones i homes no hi ha diferències.