

ÍNDEX DE CONTINGUTS GRI

A continuació es detallen els indicadors de GRI i els apartats i sotsapartats de la memòria anual en els quals es troba la informació i dades que hi donen resposta.

Nota: els anys que acompanyen l'estàndard corresponen a l'any de publicació del mateix.

FONAMENTS I CONTINGUTS GENERALS

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
GRI 101: Fonaments, 2016				
101	Principis			
GRI 102: Continguts generals, 2016				
Perfil de l'organització				
102-1	Nom de l'organització	Qui som/El Consorci		
102-2	Activitats, marques, productes i serveis	Qui som/Centres/Cartera de Serveis Assistència/Cirurgia i internament/Visites i tractaments/Proves i medicació/Salut mental/Intermèdia i dependència/Activitat no pública/Freqüentació i casuística		
102-3	Ubicació de la seu	Francesc Pla "El Vigatà", 1 08500 Vic		
102-4	Ubicació de les operacions	Tots els centres es troben a la comarca d'Osona, Província Barcelona, Catalunya, Espanya.		
102-5	Propietat i forma jurídica.	Qui som/El Consorci		
102-6	Mercats servits (amb desglossament geogràfic, sectors d'activitat i tipus de clients i beneficiaris).	Una mirada al 2019/El CHV en xifres Qui som/El Consorci/Centres/Cartera de serveis/Govern i Direcció		
102-7	Dimensions de l'organització: total d'empleats, volum total d'operacions, vendes netes (en el cas d'organitzacions del sector privat) o ingressos nets (en el cas d'organitzacions del sector públic), capitalització total desglossada en termes de deute i patrimoni (en el cas d'organitzacions del sector privat) i quantitat de productes o serveis subministrats.	Una mirada al 2019/El CHV en xifres/Cartera de serveis Assistència Assistència/Cirurgia i internament/Visites i tractaments/Proves i medicació/Salut mental/Intermèdia i dependència/Activitat no pública/Freqüentació i casuística Professionals/Equip humà Finances/Indicadors econòmics Compte de pèrdues i guanys 2019		
102-8	Total de treballadors segons el tipus de contracte laboral (indefinit o temporal, jornada completa o parcial), desglossats per regió i sexe. Informació sobre altres treballadors.	Professionals/Equip humà No s'informa dels indicadors en funció de la regió, ja que tot el personal prové del mateix territori. Total personal propi CHV: 1.274 (persones a 31 de desembre). Homes amb contracte indefinit: 213 Dones amb contracte indefinit: 760 Homes amb jornada parcial: 81 Dones amb jornada parcial: 351		

Total personal extern (SAS) (plantilla equivalent): 163,7060 (SAS- CHV 125,6069 + estructura i serveis genèrics 38,0991).

		2017	2018	2019
Total personal propi (Plantilla estructural + suplents)				
Dades a 31 de desembre		1.276	1.241	1.274
Homes	CONSORCI HOSPITALARI DE VIC	307	278	277
	Centre Vic (HUV-OSM i CdV)	0	264	261
	Centre Manlleu (HSJM i residència Aura)	0	14	16
Dones	CONSORCI HOSPITALARI DE VIC	969	963	997
	Centre Vic (HUV-OSM i CdV)	0	830	862
	Centre Manlleu (HSJM i residència Aura)	0	133	135

		2017	2018	2019
Plantilla mitjana equivalent (personal propi CHV amb suplents)		1.081,27	1.098,78	1.114

Plantilla mitjana equivalent (personal extern SAS)		2017	2018	2019
SAS- CHV		118,5984	120,7608	125,6069
Estructura i serveis genèrics		32,1823	35,3894	38,0991
Total		150,7807	156,1502	163,7060

Personal propi segons tipus de contractació i gènere a 31 de desembre		2017	2018	2019
Total personal propi		1.276	1.241	1.274
% Indefinit		75,39%	77,76%	76,37%
Indefinit		962	965	973
	% Homes	23,08%	21,97%	21,89%
	Homes	222	212	213
	% Dones	76,92%	78,03%	78,11%
	Dones	740	753	760
% Eventual		24,61%	22,24%	23,63%
Eventual		314	276	301
	% Homes	27,07%	23,91%	21,26%
	Homes	85	66	64
	% Dones	72,93%	76,09%	78,74%
	Dones	229	210	237

Personal propi segons tipus de jornada i gènere a 31 de desembre		2017	2018	2019
Total personal propi		1.276	1.241	1.274
% Completa		58,23%	58,66%	66,09%

		<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Completa</td> <td>743</td> <td>728</td> <td>842</td> </tr> <tr> <td>% Homes</td> <td>27,59%</td> <td>25,55%</td> <td>23,28%</td> </tr> <tr> <td>Homes</td> <td>205</td> <td>186</td> <td>196</td> </tr> <tr> <td>% Dones</td> <td>72,41%</td> <td>74,45%</td> <td>76,72%</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>538</td> <td>542</td> <td>646</td> </tr> <tr> <td>% Parcial</td> <td>41,77%</td> <td>41,34%</td> <td>33,91%</td> </tr> <tr> <td>Parcial</td> <td>533</td> <td>513</td> <td>432</td> </tr> <tr> <td>% Homes</td> <td>19,14%</td> <td>17,93%</td> <td>18,75%</td> </tr> <tr> <td>Homes</td> <td>102</td> <td>92</td> <td>81</td> </tr> <tr> <td>% Dones</td> <td>80,86%</td> <td>82,07%</td> <td>81,25%</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>431</td> <td>421</td> <td>351</td> </tr> </tbody> </table>	Completa	743	728	842	% Homes	27,59%	25,55%	23,28%	Homes	205	186	196	% Dones	72,41%	74,45%	76,72%	Dones	538	542	646	% Parcial	41,77%	41,34%	33,91%	Parcial	533	513	432	% Homes	19,14%	17,93%	18,75%	Homes	102	92	81	% Dones	80,86%	82,07%	81,25%	Dones	431	421	351		
Completa	743	728	842																																													
% Homes	27,59%	25,55%	23,28%																																													
Homes	205	186	196																																													
% Dones	72,41%	74,45%	76,72%																																													
Dones	538	542	646																																													
% Parcial	41,77%	41,34%	33,91%																																													
Parcial	533	513	432																																													
% Homes	19,14%	17,93%	18,75%																																													
Homes	102	92	81																																													
% Dones	80,86%	82,07%	81,25%																																													
Dones	431	421	351																																													
102-9	Cadena de subministrament	Finances/Proveïdors i subministrament																																														
102-10	Canvis significatius durant el període cobert per la memòria en la mida, l'estructura, la propietat o la cadena de subministrament de l'organització.	No s'han produït canvis significatius durant el període cobert per la memòria en relació amb la mida, l'estructura, la propietat o la cadena de proveïment.																																														
102-11	Explicació de com aplica l'organització el principi de precaució, en cas que l'apliqui.	Medi ambient/Gestió ambiental L'activitat assistencial del CHV ja comporta en sí mateixa un principi de precaució (protocol d'actuació) específic davant de cada possible risc relacionat amb la prestació del Servei. Prèviament a la implantació d'un nou servei es realitza un estudi (amb format establert) que inclou els riscos i problemes de seguretat que poden afectar al ciutadà/pacient.																																														
102-12	Declaracions, principis o altres iniciatives externes de caràcter econòmic, mediambiental i social que l'organització subscriu o promou.	Qualitat/Coordinació assistencial Professionals/Salut i seguretat Medi ambient/Consum de recursos Comunitat/Activitats socials/Associacions i entitats Hospital sense fum Hospital promotor de la salut Empresa saludable																																														
102-13	Pertinença a associacions (per exemple, sectorials) i a entitats activistes nacionals o internacionals en què l'organització ocupi una posició en l'òrgan de govern, participi en projectes o comitès, faci una aportació econòmica substancial, més enllà de les quotes regulars, i que l'organització consideri estratègiques.	Qui som/Aliances i participació																																														
Estratègia																																																
102-14	Declaració del màxim responsable de la presa de decisions de l'organització sobre la rellevància de la sostenibilitat per a l'organització i la seva estratègia en aquesta matèria.	Una mirada al 2016/Presentació																																														
102-15	Descripció dels impactes, els riscos i les oportunitats clau.	Una mirada al 2016/Presentació Qui som/Estratègia / Impactes, riscos i oportunitats																																														

Ètica i integritat			
102-16	Valors, principis, criteris i normes de l'organització, com ara codis de conducta i d'ètica.	<p>Qui som/Estratègia Pla Estratègic 2020 estableix de manera detallada l'estratègia de l'organització d'acord amb la missió, visió i valors i defineix les polítiques orientades als grups d'interès i el codi ètic.</p> <p>Qui som/Responsabilitat social El codi ètic està a disposició dels treballadors/des, dels òrgans de govern i de tots els grups d'interès mitjançant la pàgina web i la intranet. El Comitè d'Ètica Assistencial (CEA), on hi participa activament la Direcció, recull les propostes de revisió i proposa canvis a l'òrgan de direcció i s'encarrega de la revisió del codi ètic. Cada 5 anys es fa revisió sistemàtica del Codi ètic.</p> <p>Qui som/Govern i Direcció Codi de Bon Govern</p>	
102-17	Mecanismes per a la consulta i la resolució de dubtes sobre ètica.	<p>Qui som/Responsabilitat social El CHV compta amb el CEA accessible per treballadors i usuaris mitjançant, contacte directe, el correu electrònic comiteetica@chv.cat o des de la unitat d'atenció al client. S'informa de la seva existència en el moment de l'acollida i també mitjançant documents estratègics i la pàgina web. El CEA és reconegut per la Generalitat i com a membre hi ha l'assessor jurídic de l'entitat. El CEA admet consultes anònimes i respecta totalment la confidencialitat de l'usuari. A banda del CEA, per a l'assessorament extern també es disposa dels col·legis professionals.</p>	
Govern			
102-18	Estructura de govern de l'organització, inclosos els comitès del màxim òrgan de govern. Identificar els comitès responsables de la presa de decisions pel que fa als impactes econòmics, mediambientals i socials.	<p>Qui som/Govern i Direcció A banda dels Comitè de Direcció també existeixen els següents comitès executius:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comitè Permanent Assistencial (CPA) - Comitè d'Operacions i Recursos (COiR) - Comitè Executiu HSJM - Comitè de Transferència del Coneixement (CTC) - Comitè de Cures - Comitè de Medi Ambient 	
102-19	Procés de delegació d'autoritat en qüestions econòmiques, mediambientals i socials des del màxim òrgan de govern cap als càrrecs executius i altres empleats.	En els Estatuts així com en els poders atorgats en acta notarial es recull com el Consell de Govern delega l'autoritat en matèria econòmica, ambiental i social al gerent.	
102-20	Indicar si l'organització ha nomenat un o més càrrecs executius responsables de qüestions econòmiques, mediambientals i socials, i si aquests càrrecs depenen directament del màxim òrgan de govern.	<p>Qui som/Govern i Direcció Els aspectes econòmics, ambientals i socials tenen assignat un Director responsable i aquests formen part del Comitè de Direcció. Per a més informació es pot consultar <i>L'estructura de comandaments</i> disponible a l'apartat <i>Qui som</i> de la pàgina web.</p>	
102-21	Processos de consulta entre els grups d'interès i el màxim òrgan de govern en qüestions econòmiques, mediambientals i socials. Si les consultes es deleguen, descriure a qui i tots els processos de comunicació amb el màxim òrgan de govern.	<p>Qui som/Comunicació Els processos de consulta es porten a terme mitjançant el procés que determina les relacions amb els grups d'interès, els canals de comunicació establerts pel Consorci. La comunicació amb els grups d'interès es treballa a nivell de l'organització i es delega al Comitè de Direcció i als corresponents directors responsables. A banda de l'anàlisi de materialitat, es porten a terme reunions de seguiment mensuals amb altres proveïdors d'atenció primària i sociosanitària de la comarca a través del Comitè Territorial de Salut d'Osona (CTSO). També hi ha reunions periòdiques amb el CatSalut pel seguiment dels temes</p>	

		i projectes més importants. Amb la Universitat de Vic i amb les associacions de pacients es porten a terme reunions un cop a l'any.		
102-22	Composició del màxim òrgan de govern i dels seus comitès.	Qui som/Govern i Direcció		
102-23	Indicar si el president del màxim òrgan de govern també ocupa un càrrec executiu (i, si és així, la seva funció dins de la direcció de l'organització i els motius que ho justifiquin).	El president del Consell de Govern no ocupa cap càrrec executiu.		
102-24	Indicar els processos de nomenament i selecció per al màxim òrgan de govern i els seus comitès, i els criteris que se segueixen per a nomenar i seleccionar els membres del màxim òrgan de govern.	Qui som/Govern i Direcció Els Estatuts estableixen el següent a l'article 9 9.1: El Consell de Govern es compon de nou membres que representaran les institucions integrants del Consorci en la proporció següent: a) Sis representants de la Generalitat de Catalunya, designats i separats del càrrec pel conseller de Sanitat i Seguretat Social. b) Tres representants de la Fundació de l'Hospital de la Santa Creu de Vic, designats i separats del càrrec pel seu òrgan de govern. El Comitè d'Ètica Assistencial és un òrgan independent assessor del comitè de direcció i del Consell de Govern. És una El Comitè de Direcció designa el director/gerent i la resta de directors/es. El gerent proposa però sempre és el Consell de Govern que ratifica.		
102-25	Processos que segueix el màxim òrgan de govern per a evitar i gestionar els conflictes d'interès. Indicar si els conflictes d'interès es comuniquen als grups d'interès.	Hi ha un Codi de Bon Govern , accessible des de la web corporativa, pel Consell de Govern i un Codi ètic i un Comitè d'Ètica Assistencial, que permet gestionar, entre altres, el possible conflicte d'interès públic-privat, el sistema de reclamacions per conflicte important, etc. Oficialment els conflictes d'interès no es comuniquen als grups d'interès.		
102-26	Indicar el paper del màxim òrgan de govern i dels càrrecs executius en el desenvolupament, l'aprovació i l'actualització del propòsit, els valors, la missió, les estratègies, les polítiques i els objectius de l'organització referents als impactes econòmics, mediambientals i socials.	En els Estatuts es recullen les funcions i funcionalitats del Consell de Govern. La responsabilitat en la definició de l'estratègia, la política i els objectius en matèria econòmica, social i ambiental recau en la Gerència. Codi de Bon Govern		
102-27	Mesures adoptades per a desenvolupar i ampliar el coneixement col·lectiu del màxim òrgan de govern sobre qüestions econòmiques, mediambientals i socials.	Qui som/Responsabilitat social Es fan presentacions i explicacions per part del gerent o directors específics en temes que sol·licita l'òrgan de govern. A més, també es disposa d'accés via intranet tant a informació genèrica com a documents específics per a l'òrgan de govern.		
102-28	Processos per a avaluar l'actuació del màxim òrgan de govern en qüestions econòmiques, mediambientals i socials. Mesures adoptades en resposta a l'avaluació d'aquesta actuació.	A cada reunió de l'òrgan de govern un dels punts de l'ordre del dia és el seguiment de la gestió i estratègia on s'incorporen aquests punts. Anualment s'aprova la previsió d'activitats i el pressupost així com també se'n fa l'avaluació dels resultats que es presenten en la memòria integrada.		
102-29	Indicar el paper del màxim òrgan de govern en la identificació i la gestió dels impactes, riscos i oportunitats en els àmbits econòmic, mediambiental i social.	Qui som/Estratègia Un cop a l'any quan es presenta la memòria es presenta el pla de millora que s'incorpora en el Pla de gestió anual.		
102-30	Indicar el paper del màxim òrgan de govern en la revisió de l'efectivitat de la gestió de riscos en els	Des del punt de vista econòmic i social a cada sessió es fa el control de les decisions preses.		

	àmbits econòmic, mediambiental i social per part de l'organització.				
102-31	Freqüència amb què el màxim òrgan de govern revisa els impactes, riscos i oportunitats en els àmbits econòmic, mediambiental i social.	Trimestralment en el punt de seguiment de la gestió de les sessions ordinàries. Anualment amb la presentació de la memòria del CHV.			
102-32	Indicar quin comitè o alt càrrec revisa i aprova formalment la memòria de sostenibilitat de l'organització i garanteix que s'hi cobreixin tots els aspectes materials.	El Comitè de Direcció revisa la memòria i el Consell de Govern l'aprova.			
102-33	Indicar el procés per a comunicar assumptes crítics al màxim òrgan de govern.	Els assumptes crítics es comuniquen al Consell de Govern en les reunions planificades que es porten a terme periòdicament i de les quals es deixa constància mitjançant acta. L'abordatge es fa bàsicament des de la prevenció amb anàlisi sistemàtic de notícies a premsa o reclamacions dels usuaris. Totes les que impliquen percepció del dèficit d'atenció són tractades individualment. El CHV disposa al mateix temps de protocols d'atenció a múltiples víctimes, risc biològic, onada de calor o període de grip. Tots els aspectes crítics detectats (assistencials o reputacionals) són informats directament i per via urgent a direcció, gerència i comitè de direcció on s'analitzen i es proposen mecanismes d'actuació. Paral·lelament, s'informa a presidència del Consell de Govern tant de la situació com de les propostes correctores. Tots aquests aspectes es treballen conjuntament amb el Departament de Comunicació del CHV.			
102-34	Indicar el caràcter i el nombre total d'assumptes crítics que s'han comunicat al màxim òrgan de govern i els mecanismes emprats per a abordar-los i resoldre'ls.	Quan es detecta un aspecte crític s'informa a Direcció/ Gerència i Comitè de Direcció, així com presidència i Consell de Govern. Les propostes correctores es debaten a Comitè de Direcció i s'informa a Consell de Govern per via urgent.			
102-35	Polítiques de remuneració del màxim òrgan de govern i els càrrecs executius.	La remuneració del Consell de Govern ve determinada per un acord de govern de la Generalitat. Els seus membres no reben indemnitzacions per acomiadament ja que no tenen un contracte laboral, sinó que són designats per la Generalitat. En el cas del la Gerència la remuneració ve determinada pel Consell de Govern segons les directrius del Departament de Salut i Economia i Coneixement, i es relaciona amb el compliment dels objectius que s'agrupen en Econòmics, Servei, Estratègics i Socials. La indemnització per acomiadament dels membres del Comitè de Direcció ve determinada pels Estatuts del CHV.			
102-36	Procés per a determinar la remuneració.				
102-37	Indicar si es demana i es té en compte l'opinió dels grups d'interès en matèria de remuneració, i incloure els resultats de les votacions sobre polítiques i propostes de remuneració, si escau.	No es té en compte l'opinió dels grups d'interès a l'hora de definir la remuneració.			
102-38	Proporció entre la retribució total anual de la persona que més cobri de l'organització en cada país amb operacions significatives i la mitjana de retribució total anual de tots els empleats (llevat del que més cobri) al mateix país.		2017	2018	2019
		Proporció entre la persona que cobra més i la mitjana de la resta del personal	2,92	3,05	3,02
102-39	Proporció entre el percentatge d'increment en la retribució total anual de la persona que més cobri de l'organització en cada país amb operacions significatives i la mitjana del percentatge d'increment en la retribució total anual de tots els empleats (llevat del que més cobri) al mateix país.		2017	2018	2019
		Relació entre l'increment percentual de la retribució total anual de la persona millor pagada de l'organització i l'increment percentual de la retribució total anual mitja de tota la plantilla (sense incloure la persona millor pagada)	0,02	5,23	0,00

Participació dels grups d'interès

102-40	Llista de grups d'interès amb què ha col·laborat l'organització.	Qui som/Estratègia/Pla Estratègic 2020/Grups d'interès El Consorci Hospitalari de Vic divideix el seu entorn de relació en cinc grups d'interès, entesos com aquells col·lectius o persones que poden afectar o veure's afectats pels seus propòsits, accions o omissions. Per a cada grup d'interès hi ha una política institucional que fixa els principis que gestionen les seves expectatives i demandes, entre els que s'inclouen aspectes relacionats amb l'ètica i la transparència, els drets humans, la cura del medi ambient, la inversió social en la comunitat i aspectes de qualitat i comunicació.		
102-41	Percentatge del total d'empleats coberts per convenis col·lectius.	La totalitat del treballadors estan coberts pel conveni col·lectiu.		
102-42	Bases per a la identificació i la selecció dels grups d'interès amb els quals es col·labora.	Qui som/Estratègia Es consideren grups d'interès aquells grups o persones que poden afectar o veure's afectats per la consecució dels propòsits del Consorci Hospitalari de Vic o bé pels seus actes o omissions. El CHV ha identificat els seus grups d'interès basant-se en els següents criteris: la dependència (els qui depenen de les activitats, els productes o els serveis o dels que es depengui per continuar les seves activitats), la responsabilitat (ja sigui de tipus comercial, legal, operativa, social, etc.), la proximitat (els que es troben en l'entorn més local) i la influència (poden generar un impacte en l'estratègia o al negoci). La selecció dels grups d'interès es realitza durant l'elaboració del pla estratègic en la reunió del Comitè de Direcció i amb la col·laboració del departament de Qualitat.		
102-43	Estratègia de l'organització pel que fa a la col·laboració amb els grups d'interès: freqüència de la col·laboració desglossada per tipus i per grup d'interès, i indicació sobre si alguna part d'aquesta col·laboració s'ha realitzat específicament dins del procés de preparació de la memòria.	Qui som/Estratègia Qui som/Comunicació Estàndards GRI/Anàlisi de materialitat		
102-44	Temes i inquietuds clau que hagin sorgit arran de la col·laboració amb els grups d'interès, i com hi ha respost l'organització, per exemple, informant-ne a la memòria. Indicar els grups d'interès que han presentat cadascun dels temes i inquietuds clau.	Qui som/Comunicació Estàndards GRI/Anàlisi de materialitat		
Pràctiques de rendició de comptes				
102-45	Entitats incloses als informes financers o documents equivalents de l'organització i entitats no cobertes per la memòria.	L'abast de l'informe financer coincideix amb l'abast de la memòria anual i correspon a les activitats desenvolupades pel CHV. L'abast de la memòria no inclou Serveis Auxiliars a la Sanitat (SAS-AIE), empresa que desenvolupa activitats econòmiques auxiliars per a vuit entitats sanitàries, entre elles CHV. El Consorci és soci fundador de SAS-AIE. Té un Consell d'Administració format per un gerent i tres vocals. A nivell operatiu hi ha un director i un apoderat. Al CHV el SAS-AIE presta serveis d'informàtica, neteja, manteniment, compres, administració de persones i suport administratiu. Hi ha personal de SAS-AIE que el seu lloc de treball és el CHV.		
102-46	Procés per a definir el contingut de la memòria i els límits dels aspectes tractats.	Estàndards GRI/Anàlisi de materialitat		
102-47	Aspectes materials identificats en el procés per a definir el contingut de la memòria.	Estàndards GRI/Anàlisi de materialitat		
102-48	Efecte de les reexpressions d'informació presentada en memòries prèvies i els motius d'aquestes reformulacions.	No se n'ha fet de significatives, i en cas que hi hagi reformulacions s'especifica.		
102-49	Canvis significatius respecte de períodes d'informació anteriors en l'abast i els límits dels aspectes tractats.	La memòria inclou els aspectes identificats com a materials, a més, d'altres assumptes específics. No hi ha hagut canvis significatius en l'abast de la informació que conserva el nivell d'exhaustivitat d'exercicis anteriors. La cobertura de la memòria manté totes les organitzacions que van ser incloses en l'anterior edició de la memòria.		

102-50	Període de cobertura (exercici fiscal o any natural) de la informació presentada a la memòria.	2019		
102-51	Data de la memòria prèvia més recent (si n'hi ha alguna).	2018		
102-52	Cicle de presentació de memòries (anual, biennal, etc.).	Anual		
102-53	Contacte per a qüestions relatives a la memòria o el seu contingut.	comunicaci@chv.cat		
102-54	Declaració d'elaboració de l'informe de conformitat amb els Estàndards GRI	Aquest informe s'ha elaborat de conformitat amb els estàndards GRI: opció Exhaustiu		
102-55	Índex de continguts i indicadors	Estàndards GRI/Taula d'indicadors GRI		
102-56	Política i pràctica actual de l'organització pel que fa a la verificació externa de la memòria.	Estàndards GRI/Informe d'auditoria La memòria ha estat verificada per l'institut de Certificació OCA Global, l'organització externa independent del CHV seleccionada pel màxim òrgan de govern, la qual ha revisat la informació de la memòria d'acord amb els estàndards establerts en l'informe emès i inclòs a l'apartat d'Informe d'auditoria.		

TEMES MATERIALS ECONÒMICS

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
GRI 103: Enfocament de gestió, 2016. Amb relació a Acompliment econòmic (201), Lluita contra la corrupció (GRI 2015), Responsabilitat pública (no GRI) i Inversions en equipaments mèdics / tecnològics (no GRI)				
103-1	Explicació del tema material i les seves fronteres	Estàndards GRI/Anàlisi de materialitat		
103-2	Enfocament de gestió i components	Finances/Indicadors econòmics Portal de la transparència/Economia i finances El nostre model queda reflectit en el Pla estratègic 2016-2020 basat en la gestió de la qualitat total. Inclou la direcció estratègica on s'estableixen les línies estratègiques de la institució, els objectius estratègics anuals i la direcció operativa que dona compliment als objectius d'activitat i qualitat, al pla de recursos i al pla econòmic.		
103-3	Avaluació de l'enfocament de gestió	Finances/Indicadors econòmics Portal de la transparència/Economia i finances Es fa una avaluació anual del Pla estratègic per part de la direcció estratègica i operativa. Es realitzen seguiments periòdics de forma trimestral / semestrals a Comitè de Direcció i Consell de Govern.		
GRI 201: Acompliment econòmic, 2016				
201-1	Valor econòmic directe generat i distribuït	Finances/Indicadors econòmics Portal de la transparència/Economia i finances/Auditoria de comptes Anualment es realitza mínim una i un màxim de dues auditories.		
201-2	Conseqüències financeres i altres riscos i oportunitats per les activitats de l'organització degudes al canvi climàtic	No hi ha conseqüències directes en l'activitat. Les conseqüències estan relacionades amb les patologies que poden desenvolupar-se /alterar-se degut als efectes del canvi climàtic i els costos de possibles despeses o inversions per millorar l'acompliment ambiental responen als reptes del canvi climàtic. Els riscos es concreten		

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
		en les afeccions del canvi climàtic a la ciutadania i el risc de la mala reputació en el cas d'assolir l'excel·lència en la gestió ambiental.		
201-3	Límit de les obligacions degudes a programes de prestacions socials	No s'ofereixen plans de pensions ni similars a la plantilla.		
201-4	Ajudes econòmiques atorgades per ens del govern	Finances/Indicadors econòmics Els crèdits es troben especificats en el Balanç de situació 2019 , pàgina 2, passiu corrent i no corrent. Pel que fa a les desgravacions fiscals, el CHV està exclòs de l'IVA i té una excepció fiscal pel que fa a impostos de societat.		
GRI 205: Lluita contra la corrupció, 2016				
205-1	Nombre i percentatge de centres en els que s'han avaluat els riscos relacionats amb la corrupció i els riscos significatius detectats	L'anàlisi dels riscos relacionats amb la corrupció és un aspecte regulat per llei. A més, el CHV disposa d'un Codi de Bon Govern, el Codi Ètic i el portal de la transparència accessible des de la pàgina web.		
205-2	Polítiques i procediments de comunicació i capacitat sobre la lluita contra la corrupció	No s'ha dut a terme un curs específic en matèria de polítiques i procediments anticorrupció; no obstant sí que es porta a terme la comunicació i difusió del codi ètic, el qual contempla aspectes relacionats amb l'anticorrupció, mitjançant els canals de comunicació interns i la pàgina web accessible per tots els professionals. La detecció pot ser de qualsevol membre de l'organització que informa al Comitè de Direcció i/o director gerent que fa la valoració al Comitè de Direcció i informa a Consell de Govern a través del seu president en reunió ordinària o extraordinària.		
205-3	Casos confirmats de corrupció i mesures adoptades	Al CHV no s'ha identificat cap tipus d'incident per corrupció.		
Responsabilitat pública				
-	Rendició de comptes a òrgans públics.	El CHV remet els seus comptes als òrgans públics d'acord amb el que estipula la legislació vigent. Tanmateix la informació econòmica i estadística es pot consultar en el portal de la transparència de la web del CHV.		
Inversions en equipaments mèdics / tecnològics				
-	Adquisició d'equipaments mèdics / tecnològics per un funcionament més eficient i eficaç i una millor prestació del servei	Qualitat/Plans de millora Finances/Indicadors econòmics		

TEMES MATERIALS AMBIENTALS

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
GRI 103: Enfocament de gestió, 2016 (tots els estàndards excepte Aigua i efluents) - 2018 (només per a l'estàndard Aigua i efluents). Amb relació a Materials (301), Energia (302), Aigua i efluents (303), Emissions (305) i Abocaments i residus (306)				
103-1	Explicació del tema material i les seves fronteres	Estàndards GRI/Anàlisi de materialitat		
103-2	Enfocament de gestió i components	Medi ambient/Gestió ambiental		
103-3	Avaluació de l'enfocament de gestió	Medi ambient/Gestió ambiental		

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
GRI 301: Materials, 2016				
301-1	Materials utilitzats per pes o volum	Medi ambient/Consum de recursos Declaració ambiental/Consum de materials/Paper/Altres materials		
301-2	Material reciclat consumit	Medi ambient/Consum de recursos		
301-3	Productes i embalatges recuperats	<p>En la recepció de mercaderies on es recepcionen el gruix de materials de compra del CHV, s'eliminen els elements de transport/protecció i embalatge, estocant o distribuint els materials en el seu envàs o amb l'embalatge de distribució interna.</p> <p>Es generen com residus palets, cartró ondulat, cartró, materials per a protecció i/o aïllament tèrmic, etc. Els palets certificats (per exemple, EUR PAL) per defecte s'intercanvien amb transportistes ja que tenen un valor o van registrades en albarà d'entrega. Els que no tenen previst una reutilització sortiran com rebuig.</p> <p>El cartró ondulat es segrega al magatzem un cop desembalats els productes i amb una freqüència de dos cops per setmana una empresa subcontractada per aquesta finalitat els apila i retira per al seu tractament específic cap el compactadora de paper.</p> <p>Els films estirables o retràctils utilitzats per consolidar càrregues, així com els polímers aïllants, embalatges de plàstic, etc. son apilats i retirats pel personal de neteja i tractats com rebuig tal i com es fa per la resta de punts generadors (consumidors) dins del CHV.</p> <p>En el cas d'entregues d'equipament bàsicament, que poden anar eventualment directament al punt d'implantació, sense passar pel magatzem, el proveïdor per defecte té l'obligació de retirar els materials d'embalatge amb els que s'ha entregat la mercaderia, vinculat a la contractació administrativa, sota penalitat per incompliment.</p> <p>Per a materials específics com fungible digital, el mateix proveïdor que actua com a gestor de residus, té la responsabilitat de la logística inversa proveint una sèrie de punts col·lectors per gestionar la retirada periòdica dels tòners i cartutxos de tinta buits.</p>		
GRI 302: Energia, 2016				
302-1	Consum d'energia dins l'organització	Medi ambient/Energia i emissions Declaració ambiental/Energia i emissions/Electricitat/Gas natural/Gasoil i gasolina/Energia solar		
302-2	Consum d'energia fora de l'organització	Medi ambient/Energia i emissions Declaració ambiental/Energia i emissions/Electricitat/Gas natural/Gasoil i gasolina/Energia solar		
302-3	Intensitat energètica, especificant el producte o servei al que es relativitza	Medi ambient/Energia i emissions		
302-4	Reducció del consum energètic	Medi ambient/Energia i emissions		
302-5	Reduccions en els requeriments energètics dels productes i serveis	Pel tipus de servei que s'ofereix no sembla viable reduir els requeriments energètics de l'assistència mèdica i sanitària com a tal, sinó en tot cas a partir de les millores en tecnologia, instal·lacions i equipaments, així com bones pràctiques		
GRI 303: Aigua i efluent, 2018				

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
303-1	Interacció amb l'aigua com a recurs compartit juny	Medi ambient/Consum de recursos Declaració ambiental/Aigua i biodiversitat/Consum d'aigua		
303-2	Gestió dels impactes relacionats amb els abocaments d'aigua	Medi ambient/Consum de recursos Declaració ambiental/Aigua i biodiversitat/Consum d'aigua		
303-3	Extracció d'aigua	Medi ambient/Consum de recursos Declaració ambiental/Aigua i biodiversitat/Consum d'aigua		
303-4	Abocaments d'aigua	Medi ambient/Consum de recursos Declaració ambiental/Aigua i biodiversitat/Consum d'aigua Les aigües residuals generades pel CHV són assimilables a domèstiques, i s'aboquen a la xarxa de clavegueram. Les aigües procedents de les analítiques de laboratori també es troben per sota els límits d'abocament que determina el Reglament d'abocament d'aigües residuals de la comarca d'Osona. Declaració ambiental/Aigua i biodiversitat/Tractament		
303-5	Consum d'aigua	No aplica. Als centres del CHV només hi ha aigua que es recircula.		
GRI 305: Emissions, 2016				
305-1	Emissions directes de GEI (abast 1)	Medi ambient/Energia i emissions Declaració ambiental/Energia i emissions/Emissions		
305-2	Emissions indirectes de GEI (abast 2)	Medi ambient/Energia i emissions Declaració ambiental/Energia i emissions/Emissions		
305-3	Altres emissions indirectes de GEI (abast 3)	Medi ambient/Energia i emissions Declaració ambiental/Energia i emissions/Emissions		
305-4	Intensitat d'emissions de GEI	Medi ambient/Energia i emissions Declaració ambiental/Energia i emissions/Emissions		
305-5	Reducció d'emissions de GEI	Medi ambient/Energia i emissions Declaració ambiental/Energia i emissions/Emissions		
GRI 306: Abocaments i residus, 2016				
306-1	Abocament total d'aigües residuals, segons naturalesa i destí	Les aigües residuals generades pel CHV són assimilables a domèstiques, i s'aboquen a la xarxa de clavegueram. Les aigües procedents de les analítiques de laboratori també es troben per sota els límits d'abocament que determina el Reglament d'abocament d'aigües residuals de la comarca d'Osona. Declaració ambiental/Aigua i biodiversitat/Tractament		
306-2	Pes total de residus gestionats, segons tipus i mètode de tractament	Medi ambient/Gestió de residus El CHV no genera cap material radioactiu. Amb relació al material de radiologia, disposa d'una empresa externa (ACPRO) que fa el control de les radiacions de les màquines i emet un informe anual, excepte pel mamògraf que és mensual. Pel que fa el control de les radiacions als professionals, es fan els controls segons els requisits (personal de quiròfan que manipula aparells de raigs X en els procediments intervencionistes de l'àrea quirúrgica i professionals que manipulen determinats aparells de raig X/radiologia especial).		
306-3	Nombre total i volum dels vessaments accidentals més significatius	Durant l'any 2019 no s'han produït vessaments accidentals significatius. Les aigües residuals del laboratori no es considera un vessament accidental i, tal i com s'especifica a l'indicador 306-1, es troba per sota els límits que marca que la normativa vigent.		

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
306-4	Pes dels residus transportats, importats, exportats o tractats considerats perillosos en virtut dels annexes I, II, III i VIII del Conveni de Basilea i percentatge de residus transportats internacionalment	El CHV no ha importat ni exportat residus.		
306-5	Identificació, mida, estat de protecció i valor de la biodiversitat de les masses d'aigua i els hàbits relacionats afectats significativament per abocaments i escorrentia procedents de l'organització	L'activitat del CHV es desenvolupa en un entorn urbà de manera que la incidència en la biodiversitat no és rellevant.		

TEMES MATERIALS SOCIALS

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
GRI 103: Enfocament de gestió, 2016 (tots els estàndards excepte el de Salut i seguretat laboral) i 2018 (només per a l'estàndard de Salut i seguretat laboral). Amb relació a Ocupació (401), Salut i seguretat laboral (403), Formació i educació (404), Diversitat i igualtat d'oportunitats (405), No-discriminació (406), Cohesió i treball en equip (no GRI), Comunitats locals (413), Salut i seguretat dels clients (416), Comunicació i informació al pacient / Màrqueting i etiquetatge (417), Privacitat dels clients (418), Accessibilitat (no GRI), Organització i tràmits (no GRI), Llistes d'espera (no GRI), Prevenció de la demanda sanitària (no GRI), Tracte i suport emocional (no GRI), Control de propagació de malalties (no GRI), Eficàcia i efectivitat dels serveis assistencials (no GRI), Gestió dels medicaments (no GRI) i Docència i recerca (no GRI)				
103-1	Explicació del tema material i les seves fronteres	Estàndards GRI/Anàlisi de materialitat		
103-2	Enfocament de gestió i components	Assistència Assistència / Cirurgia i internament / Visites i tractaments / Proves i medicació / Salut mental / Intermèdia i dependència / Activitat no pública / Freqüentació i casuística Qualitat / Model de gestió / Resultats qualitius / Seguretat de pacients / Eficiència i efectivitat / Coordinació assistencial / Satisfacció dels pacients / Plans de millora Coneixement / Transferir coneixement / Divulgació / Docència / Recerca / Innovació Professionals / Equip humà / Igualtat i conciliació / Formació / Salut i seguretat / Relació Comunitat / Associacions i entitats / Cooperació i voluntariat / Activitats socials / Promoció de la salut		
103-3	Avaluació de l'enfocament de gestió	Assistència Assistència / Cirurgia i internament / Visites i tractaments / Proves i medicació / Salut mental / Intermèdia i dependència / Activitat no pública / Freqüentació i casuística Qualitat / Model de gestió / Resultats qualitius / Seguretat de pacients / Eficiència i efectivitat / Coordinació assistencial / Satisfacció dels pacients / Plans de millora Coneixement / Transferir coneixement / Divulgació / Docència / Recerca / Innovació Professionals / Equip humà / Igualtat i conciliació / Formació / Salut i seguretat / Relació Comunitat / Associacions i entitats / Cooperació i voluntariat / Activitats socials / Promoció de la salut		

GRI 401: Ocupació, 2016

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa																																																																																																																																																																																													
401-1	Nombre total de nous empleats i taxa de contractació i rotació d'empleats, desglossats per grup d'edat, sexe i regió.	<p>Professionals/Equip humà</p> <p>El nombre total de nous empleats no es considera un indicador rellevant atesa la naturalesa de l'activitat del CHV que constantment es troba contractant personal per a suplències de curta durada, de manera que aquest valor tampoc dona informació real sobre l'ocupació. No s'informa dels indicadors en funció de la regió, ja que tot el personal prové del mateix territori.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Noves contractacions indefinides per gènere i edat</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Homes</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>≤ 30 anys</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30-50 anys</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>+50 anys</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Dones</td> <td>17</td> <td>38</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td></td> <td>≤ 30 anys</td> <td>1</td> <td>7</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30-50 anys</td> <td>16</td> <td>23</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td></td> <td>+50 anys</td> <td></td> <td>8</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total de noves contractacions</td> <td>27</td> <td>49</td> <td>33</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Total</th> <th colspan="2">2017</th> <th colspan="2">2018</th> <th colspan="2">2019</th> </tr> <tr> <th>Dones</th> <th>Homes</th> <th>Dones</th> <th>Homes</th> <th>Dones</th> <th>Homes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>336</td> <td>122</td> <td>441</td> <td>224</td> <td>937</td> <td>497</td> </tr> <tr> <td><i>Baixes voluntàries</i></td> <td>63</td> <td>17</td> <td>83</td> <td>29</td> <td>207</td> <td>74</td> </tr> <tr> <td>≤ 30 anys</td> <td>36</td> <td>8</td> <td>25</td> <td>6</td> <td>60</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>30-50 anys</td> <td>23</td> <td>7</td> <td>47</td> <td>19</td> <td>136</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>+50 anys</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>11</td> <td>4</td> <td>11</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td><i>Baixes per acomiadament</i></td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>≤ 30 anys</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>30-50 anys</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>+50 anys</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><i>Baixes per no superació del període de prova</i></td> <td>6</td> <td>0</td> <td>12</td> <td>1</td> <td>11</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>≤ 30 anys</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>30-50 anys</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>7</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>+50 anys</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td><i>Baixes per finalització de contracte</i></td> <td>251</td> <td>95</td> <td>306</td> <td>191</td> <td>708</td> <td>404</td> </tr> <tr> <td>≤ 30 anys</td> <td>172</td> <td>63</td> <td>162</td> <td>88</td> <td>356</td> <td>126</td> </tr> <tr> <td>30-50 anys</td> <td>70</td> <td>27</td> <td>127</td> <td>86</td> <td>304</td> <td>225</td> </tr> <tr> <td>+50 anys</td> <td>9</td> <td>5</td> <td>17</td> <td>17</td> <td>48</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td><i>Prejubilacions i jubilacions</i></td> <td>13</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>0</td> <td>8</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table>	Noves contractacions indefinides per gènere i edat		2017	2018	2019	Homes		10	11	8		≤ 30 anys	0	1	0		30-50 anys	8	9	6		+50 anys	2	1	2	Dones		17	38	25		≤ 30 anys	1	7	1		30-50 anys	16	23	19		+50 anys		8	5	Total de noves contractacions		27	49	33	Total	2017		2018		2019		Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes		336	122	441	224	937	497	<i>Baixes voluntàries</i>	63	17	83	29	207	74	≤ 30 anys	36	8	25	6	60	12	30-50 anys	23	7	47	19	136	55	+50 anys	4	2	11	4	11	7	<i>Baixes per acomiadament</i>	2	1	1	1	3	0	≤ 30 anys	0	0	0	0	3	0	30-50 anys	1	0	1	1	0	0	+50 anys	1	1	0	0	0	0	<i>Baixes per no superació del període de prova</i>	6	0	12	1	11	3	≤ 30 anys	3	0	5	1	3	2	30-50 anys	3	0	7	0	3	0	+50 anys	0	0	0	0	5	1	<i>Baixes per finalització de contracte</i>	251	95	306	191	708	404	≤ 30 anys	172	63	162	88	356	126	30-50 anys	70	27	127	86	304	225	+50 anys	9	5	17	17	48	53	<i>Prejubilacions i jubilacions</i>	13	9	9	0	8	16		
Noves contractacions indefinides per gènere i edat		2017	2018	2019																																																																																																																																																																																													
Homes		10	11	8																																																																																																																																																																																													
	≤ 30 anys	0	1	0																																																																																																																																																																																													
	30-50 anys	8	9	6																																																																																																																																																																																													
	+50 anys	2	1	2																																																																																																																																																																																													
Dones		17	38	25																																																																																																																																																																																													
	≤ 30 anys	1	7	1																																																																																																																																																																																													
	30-50 anys	16	23	19																																																																																																																																																																																													
	+50 anys		8	5																																																																																																																																																																																													
Total de noves contractacions		27	49	33																																																																																																																																																																																													
Total	2017		2018		2019																																																																																																																																																																																												
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes																																																																																																																																																																																											
	336	122	441	224	937	497																																																																																																																																																																																											
<i>Baixes voluntàries</i>	63	17	83	29	207	74																																																																																																																																																																																											
≤ 30 anys	36	8	25	6	60	12																																																																																																																																																																																											
30-50 anys	23	7	47	19	136	55																																																																																																																																																																																											
+50 anys	4	2	11	4	11	7																																																																																																																																																																																											
<i>Baixes per acomiadament</i>	2	1	1	1	3	0																																																																																																																																																																																											
≤ 30 anys	0	0	0	0	3	0																																																																																																																																																																																											
30-50 anys	1	0	1	1	0	0																																																																																																																																																																																											
+50 anys	1	1	0	0	0	0																																																																																																																																																																																											
<i>Baixes per no superació del període de prova</i>	6	0	12	1	11	3																																																																																																																																																																																											
≤ 30 anys	3	0	5	1	3	2																																																																																																																																																																																											
30-50 anys	3	0	7	0	3	0																																																																																																																																																																																											
+50 anys	0	0	0	0	5	1																																																																																																																																																																																											
<i>Baixes per finalització de contracte</i>	251	95	306	191	708	404																																																																																																																																																																																											
≤ 30 anys	172	63	162	88	356	126																																																																																																																																																																																											
30-50 anys	70	27	127	86	304	225																																																																																																																																																																																											
+50 anys	9	5	17	17	48	53																																																																																																																																																																																											
<i>Prejubilacions i jubilacions</i>	13	9	9	0	8	16																																																																																																																																																																																											

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa							Omissions	Verificació externa
		≤ 30 anys	0	0	0	0	0	0		
		30-50 anys	0	0	0	0	0	0		
		+50 anys	13	9	9	0	8	16		
		<i>Baixes per defunció</i>	1	0	0	2	0	0		
		≤ 30 anys	0	0	0	0	0	0		
		30-50 anys	0	0	0	0	0	0		
		+50 anys	1	0	0	2	0	0		
						2017	2018	2019		
		Índex de rotació no desitjada (per gènere)				0,0627	0,0902	0,2206		
401-2	Beneficis socials per als empleats amb jornada completa que no s'ofereixen als empleats temporals o de mitja jornada, segons llocs on desenvolupin operacions significatives.	Professionals/Igualtat i conciliació								
401-3	Taxa de tornada a la feina i taxes de retenció després de permisos de paternitat / maternitat, segons gènere.	Professionals/Igualtat i conciliació La taxa de retenció després dels permisos de maternitat i paternitat és del 100% en ambdós casos.								
GRI 403: Salut i seguretat en el treball, 2018										
403-1	Sistema de gestió de la salut i la seguretat en el treball	Professionals/Salut i seguretat								
403-2	Identificació de perills, avaluació de riscos i investigació d'incidents	<p>El CHV disposa d'un procediment (SGPMA-02 Procediment d'Avaluació de riscos laborals) adreçat a estimar la magnitud d'aquells riscos que no s'hagin pogut evitar, per tal d'obtenir la informació necessària perquè l'empresari estigui en condicions de prendre una decisió adequada sobre la necessitat d'adoptar mesures preventives i, en aquest cas, sobre el tipus de mesures que s'hagin d'adoptar.</p> <p>La qualitat d'aquests processos, incloses les competències de les persones que les duen a terme, es garanteix mitjançant la revisió periòdica del procediments.</p> <p>Els resultats d'aquests processos per avaluar i millorar de forma contínua el sistema de gestió de la salut i la seguretat en el treball es porten a terme a través de la planificació de les avaluacions de riscos realitzada pel SPMA, i juntament amb el CSS i/o amb la direcció corresponent, s'estableixen les que es duren a terme de forma anual.</p> <p>Amb relació als processos que segueixen els empleats/des que volen notificar perills o situacions de perill laboral, el CHV disposa d'un procediment (SGPMA-16 Procediment de gestió de no conformitats i la implantació d'accions correctores) que descriu com s'identifiquen i es gestionen les no conformitats del SGPMA i es porta a terme la implantació de les accions correctores i/o preventives necessàries.</p> <p>La política és la base on se sustenta el SGPMA. El CHV ha documentat els seus compromisos a través d'una Política de Prevenció i Medi Ambient adaptada a les seves característiques i que s'aplica a tot el conjunt d'activitats i serveis que desenvolupa.</p>								

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
		<p>La política és un document públic que proporciona el marc de referència per establir i revisar els objectius i fites i que inclou el compromís de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millorar de forma contínua i treballar per protegir el medi ambient, inclosa la prevenció de la contaminació i els riscos laborals, - Complir amb la legislació ambiental i de prevenció de riscos així com altres requeriments que es puguin subscriure de forma voluntària. <p>Es comunica a totes les persones que treballen al CHV o en el seu nom i es revisa, com a mínim un cop a l'any, quan es fa la Revisió Anual del SGPMA.</p> <p>El CHV té inclosa la política de prevenció i medi ambient en les polítiques de Persones i de Societat corresponents, i disposa alhora d'un "Decàleg de compromisos de prevenció de riscos laborals i medi ambient".</p> <p>El CHV disposa d'un procediment (SGPMA-16 Procediment de gestió de no conformitats i la implantació d'accions correctores) que descriu com s'identifiquen i es gestionen les no conformitats del SGPMA i es porta a terme la implantació de les accions correctores i/o preventives necessàries.</p>		
403-3	Serveis de salut en el treball	<p>El CHV disposa d'un procediment (SGPMA-02 Procediment d'Avaluació de riscos laborals) adreçat a estimar la magnitud d'aquells riscos que no s'hagin pogut evitar, per tal d'obtenir la informació necessària perquè l'empresari estigui en condicions de prendre una decisió adequada sobre la necessitat d'adoptar mesures preventives i, en aquest cas, sobre el tipus de mesures que s'hagin d'adoptar.</p>		
403-4	Participació dels treballadors, consultes i comunicació sobre salut i seguretat en el treball	<p>El CHV disposa d'un procediment (SGPMA-07 Procediment per a la comunicació interna i externa) on descriu la sistemàtica a seguir per establir, garantir i mantenir al dia una eficaç comunicació entre els diferents estaments, així com per a rebre, documentar i donar resposta a tot tipus de comunicació rellevant relacionada amb el Sistema de gestió de Prevenció i Medi Ambient (SGPMA).</p> <p>El CHV disposa de dos comitès de seguretat i salut, un per cada centre de treball (Centre Vic i Centre Manlleu) que es reuneixen trimestralment per separat, així com una instrucció (INS-SGPMA07-01 Comitè de seguretat i salut -normativa interna-) on reflecteix un articulat intern en base a la normativa legal del mateix.</p>		
403-5	Formació de treballadors sobre salut i seguretat en el treball	<p>El CHV disposa d'un procediment (SGPMA-06 Procediment de formació ambiental i de prevenció de riscos laborals) on l'objectiu és establir la sistemàtica a seguir per portar a terme la planificació i execució de la formació ambiental i en prevenció de riscos laborals del CHV, quedant recollits els diferents cursos de PRL i MA en el Pla de Formació global del CHV que elabora el Departament de Formació.</p>		
403-6	Foment de la salut dels treballadors	<p>El CHV facilita als seus professionals l'accés al Sistema Públic de Salut pel que fa a la cura de la salut de les contingències comunes i a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per les contingències professionals, en quan és necessària la seva intervenció.</p> <p>CHV és una organització compromesa amb la promoció de la salut, tal com descriu la "Carta d'Ottawa per la Promoció de la Salut, OMS, Ginebra, 1986" a la promoció de la salut com a procés que permet a les persones incrementar el control sobre la seva salut per millorar-la.</p> <p>El CHV forma part de la Xarxa d'Hospitals Promotors de la Salut (HPH) i de la Xarxa Catalana d'Hospitals sense Fum (XCHsF), i disposa d'un grup "Actius en Salut" que es reuneix periòdicament i fomenta actuacions promotores de la salut.</p>		

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa																																																								
403-7	Prevenció i mitigació dels impactes en la salut i la seguretat dels treballadors directament vinculats mitjançant relacions comercials	<p>La missió del CHV, és oferir a la població la millora continuada del seu estat de salut. Entenem que és fonamental, per caminar en aquesta línia, tenir cura de la salut dels professionals i assegurar que l'activitat que desenvolupen no incideixi negativament en l'entorn, donat que aquest és un element clau que pot motivar un canvi en l'estat de salut dels ciutadans.</p> <p>Així doncs volem que el desenvolupament de les activitats i serveis del CHV, no malmeti la salut dels professionals i del medi, al contrari, desitgem que el respecte i la preservació del mateix, sigui una constant dins les seves activitats diàries.</p> <p>Per aquest motiu creiem oportú sistematitzar la gestió de la prevenció dels riscos laborals i la gestió ambiental tot seguint als models normalitzats ISO45001: 2018 (abans OHSAS), UNE-EN ISO 14001:2015, Reglament (CE) 1221/2009 (EMAS) i modificacions als annexes 1, 2 i 3 de 28 d'agost 2017 i el annex 4 de 19 de desembre de 2018.</p>																																																										
403-8	Treballadors coberts per un sistema de gestió de la salut i la seguretat en el treball	Professionals/Salut i seguretat																																																										
403-9	Lesions per accident laboral	<p>Professionals/Salut i seguretat</p> <p>No hi ha hagut víctimes mortals.</p> <p>El tipus de lesions més freqüents són els sobreesforços, seguit de les punxades, i els cops i talls en el cas de SAS (principalment, serveis de manteniment i neteja).</p> <p>No es disposa de la taxa d'absentisme segons gènere.</p>																																																										
403-10	Malalties i malalties laborals	<p>Professionals/Salut i seguretat</p> <p>Les malalties que es poden donar són les derivades de l'exposició a contaminants físics, químics i biològics, i patologies osteomusculars. La probabilitat és baixa atès que es disposa de proteccions col·lectives, individuals i es realitza formació, informació, protocols de treball i una vigilància de la salut periòdica als professionals que s'hi poden veure exposats.</p>																																																										
GRI 404: Formació i educació, 2016																																																												
404-1	Mitjana d'hores de formació a l'any per empleat, desglossat per categoria laboral i gènere.	<p>Professionals/Formació</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mitjana d'hores anuals de formació per col·lectius i gènere</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personal facultatiu</td> <td>6,54</td> <td>6,40</td> <td>5,99</td> </tr> <tr> <td>Homes</td> <td>5,68</td> <td>7,36</td> <td>5,70</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>7,60</td> <td>5,51</td> <td>6,23</td> </tr> <tr> <td>Personal d'infermeria</td> <td>10,20</td> <td>10,17</td> <td>12,67</td> </tr> <tr> <td>Homes</td> <td>11,87</td> <td>9,46</td> <td>13,42</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>9,92</td> <td>10,29</td> <td>12,55</td> </tr> <tr> <td>Personal administratiu, tècnics i direcció</td> <td>14,54</td> <td>7,19</td> <td>10,71</td> </tr> <tr> <td>Homes</td> <td>13,63</td> <td>7,19</td> <td>8,92</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>14,72</td> <td>7,19</td> <td>11,00</td> </tr> <tr> <td>Personal de logística i serveis generals</td> <td>2,65</td> <td>7,16</td> <td>4,50</td> </tr> <tr> <td>Homes</td> <td>2,84</td> <td>2,48</td> <td>3,98</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>0,01</td> <td>59,20</td> <td>9,55</td> </tr> <tr> <td>Mitjana global</td> <td>9,79</td> <td>7,73</td> <td>10,97</td> </tr> </tbody> </table>	Mitjana d'hores anuals de formació per col·lectius i gènere	2017	2018	2019	Personal facultatiu	6,54	6,40	5,99	Homes	5,68	7,36	5,70	Dones	7,60	5,51	6,23	Personal d'infermeria	10,20	10,17	12,67	Homes	11,87	9,46	13,42	Dones	9,92	10,29	12,55	Personal administratiu, tècnics i direcció	14,54	7,19	10,71	Homes	13,63	7,19	8,92	Dones	14,72	7,19	11,00	Personal de logística i serveis generals	2,65	7,16	4,50	Homes	2,84	2,48	3,98	Dones	0,01	59,20	9,55	Mitjana global	9,79	7,73	10,97		
Mitjana d'hores anuals de formació per col·lectius i gènere	2017	2018	2019																																																									
Personal facultatiu	6,54	6,40	5,99																																																									
Homes	5,68	7,36	5,70																																																									
Dones	7,60	5,51	6,23																																																									
Personal d'infermeria	10,20	10,17	12,67																																																									
Homes	11,87	9,46	13,42																																																									
Dones	9,92	10,29	12,55																																																									
Personal administratiu, tècnics i direcció	14,54	7,19	10,71																																																									
Homes	13,63	7,19	8,92																																																									
Dones	14,72	7,19	11,00																																																									
Personal de logística i serveis generals	2,65	7,16	4,50																																																									
Homes	2,84	2,48	3,98																																																									
Dones	0,01	59,20	9,55																																																									
Mitjana global	9,79	7,73	10,97																																																									

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa																
		<table border="1"> <tr> <td>Homes</td> <td>8,60</td> <td>6,62</td> <td>9,31</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>10,17</td> <td>20,55</td> <td>11,42</td> </tr> </table>	Homes	8,60	6,62	9,31	Dones	10,17	20,55	11,42										
Homes	8,60	6,62	9,31																	
Dones	10,17	20,55	11,42																	
404-2	Programes de gestió d'habilitats i de formació contínua que fomentin l'ocupabilitat dels treballadors i que els donin suport en la gestió del final de les seves carreres professionals.	Professionals/Formació																		
404-3	Percentatge d'empleats que rep avaluacions regulars de l'acompliment i del desenvolupament professional, segregat per gènere.	Durant el 2019 el 90,90% de la plantilla ha rebut avaluacions regulars de l'acompliment i del desenvolupament professional (segons gènere: 92,50% correspon a homes i 89,30% correspon a dones).																		
GRI 405: Diversitat i igualtat d'oportunitats, 2016																				
405-1	Diversitat dels òrgans de govern i la plantilla	Professionals/Igualtat i conciliació																		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Percentatge de persones amb discapacitats a la plantilla del CHV per contractació directa</td> <td>1,88%</td> <td>2,01%</td> <td>2,12%</td> </tr> <tr> <td>Equivalència en persones de la despesa en serveis prestats per centres especials de treball</td> <td>29,87</td> <td>31,24</td> <td>31,43</td> </tr> <tr> <td>Percentatge de la plantilla que correspon a la despesa en serveis prestats per centres especials de treball</td> <td>2,76%</td> <td>2,84%</td> <td>2,82%</td> </tr> </tbody> </table>		2017	2018	2019	Percentatge de persones amb discapacitats a la plantilla del CHV per contractació directa	1,88%	2,01%	2,12%	Equivalència en persones de la despesa en serveis prestats per centres especials de treball	29,87	31,24	31,43	Percentatge de la plantilla que correspon a la despesa en serveis prestats per centres especials de treball	2,76%	2,84%	2,82%		
	2017	2018	2019																	
Percentatge de persones amb discapacitats a la plantilla del CHV per contractació directa	1,88%	2,01%	2,12%																	
Equivalència en persones de la despesa en serveis prestats per centres especials de treball	29,87	31,24	31,43																	
Percentatge de la plantilla que correspon a la despesa en serveis prestats per centres especials de treball	2,76%	2,84%	2,82%																	
GRI 406: No discriminació, 2016																				
406-1	Nombre de casos de discriminació i mesures correctives adoptades	No s'ha detectat cap incident de discriminació.																		
Cohesió i treball en equip																				
-	Mesures implantades per fomentar la cohesió i el treball en equip.	Professionals/Relació empresa-treballador Professionals/Formació Comunitat/Activitats socials																		
GRI 413: Comunitats locals, 2016																				
413-1	Operacions amb implicació de la comunitat local, avaluacions d'impacte i programes de desenvolupament	Coneixement/Transferir coneixement/Divulgació/Docència/Recerca/Innovació Comunitat/Associacions i entitats/Cooperació i voluntariat/Activitats socials/Promoció de la salut Les actuacions que impliquen la comunitat des de la vessant de la docència i la recerca queden recollides en l'apartat de Coneixement . L'acció social queda recollida en l'apartat de Comunitat .																		
413-2	Operacions amb impactes negatius significatius possibles o reals en les comunitats locals	Els centres del CHV no representen cap impacte negatiu significatiu per a les comunitats locals.																		

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
GRI 416: Salut i seguretat dels clients, 2016				
416-1	Percentatge de categories de productes i serveis significatius que s'han avaluat en matèria del seu impacte en la salut i seguretat per a promoure millores.	Qualitat/Seguretat dels pacients La gestió dels impactes en la salut i seguretat del client/pacient, es fa a través del sistema de gestió de la qualitat del pacient.		
416-2	Nombre d'incidents derivats de l' incompliment de la normativa o codis voluntaris relatius als impactes dels productes i serveis en la salut i seguretat durant tot el cicle de vida, desglossats en funció del tipus de resultats d'aquests incidents	Al CHV no hi ha hagut incidents derivats de l'incompliment de la regulació legal. Es controlen els incidents derivats de la pràctica assistencial i es prenen accions correctores o de millora. Hi ha un sistema d'avaluació de la gestió operativa i direcció estratègica anual i es pot consultar al dossier de resultats qualitatius 2019 .		
GRI 417: Comunicació i informació al pacient / Màrqueting i etiquetatge, 2016				
417-1	Tipus d'informació que requereixen els procediments de l'organització relatius a la informació i l'etiquetatge dels seus productes i serveis, i percentatge de categories de productes i serveis que estan subjectes a aquests requisits.	En el cas dels serveis assistencials el tipus d'informació que s'ofereix varia segons el cas i sempre seguint els protocols vigents formalment establerts.		
417-2	Nombre d'incompliments de la regulació i dels codis voluntaris relatius a la informació i a l'etiquetatge dels productes i serveis, desglossats en funció del tipus de resultat d'aquests incidents	No hi ha etiquetatge de productes i serveis.		
GRI 418: Privacitats dels clients, 2016				
418-1	Nombre de reclamacions fonamentades sobre la violació de la privacitat i la fuga de dades dels clients	Qualitat/Plans de millora		
Accessibilitat física de les instal·lacions				
-	Compliment de la normativa per tal d'assegurar l'accessibilitat a les persones amb mobilitat reduïda. Introducció de les mesures complementàries perquè les persones amb alguna dificultat puguin fer un bon ús de les instal·lacions.	Totes les obres que s'han anat duent a terme des de l'aprovació de la normativa compleixen amb els requisits d'accessibilitat, no obstant aquells centres que fa més temps que són construïts, com la Clínica de Vic no ho complirien en la seva totalitat. El CHV manté identificats aquests incompliments i està prevista la remodelació tant bon punt es disposi de finançament. Tanmateix, cal dir que en les obres noves que es van duent a terme també s'incorpora la revisió per part de l'ADFO i la ONCE perquè hi donin el seu parer.		
Organització i tràmits				
-	Eficàcia en la gestió d'organització i tràmits	Qualitat/Plans de millora Qualitat/Coordinació assistencial		
Listes d'espera				

Estàndard	Descripció	Apartat/Sotsapartat o resposta directa	Omissions	Verificació externa
-	Eficàcia en la gestió de les llistes d'espera	Qualitat/Plans de millora		
Prevenició de la demanda sanitària				
-	Mesures implantades dirigides a la prevenició de la demana da sanitària	Qualitat/Coordinació assistencial Comunitat/Associacions i entitats Comunitat/Promoció de la salut		
Tracte i suport emocional				
-	Mesures implantades per millorar el tracte i suport emocional	Qualitat/Plans de millora Comunitat/Associacions i entitats		
Control de propagació de malalties				
-	Serveis d'atenció a la salut, instal·lacions d'assistència mèdica	Qualitat/Resultats qualitius Assistència Assistència/Cirurgia i internament/Visites i tractaments/Proves i medicació/Salut mental/Intermèdia i dependència/Activitat no pública/Freqüentació i casuística		
Eficàcia i efectivitat dels serveis assistencials				
-	Relació cost-rendiment (eficàcia/efectivitat) de les intervencions clau de salut	Comunitat/Associacions i entitats Comunitat/Promoció de la salut		
Docència i recerca				
-	Activitats de docència i recerca	Coneixement/Transferir coneixement Coneixement/Divulgació Coneixement/Docència Coneixement/Recerca		