

**Comunicació de compromís
en el Pacte Mundial
de l'Organització de les Nacions Unides**

Communication on engagement (COE), UN Global Compact



Als nostres grups d'interès,

Em complau comunicar-vos que el Consorci Sanitari Integral reafirma el seu suport als Deu Principis del Pacte Mundial en matèria de drets humans, drets laborals, medi ambient i la lluita contra la corrupció. A través d'aquesta comunicació, expressem la nostra intenció de continuar donant suport i implementar aquests principis en el marc de la nostra esfera d'influència.

En aquesta comunicació de compromís, descrivim les nostres accions per millorar contínuament la integració en el Pacte Mundial i els seus principis en la nostra estratègia de negocis, cultura i operacions diàries.

També ens comprometem a compartir aquesta informació amb els nostres grup d'interès via els nostres principals canals de comunicació.

Atentament,



Carles Constante i Beitia
Director general

L'Hospitalet de Llobregat, 28 d'octubre de 2016

En aquest document, recollim les accions més destacades que ha dut a terme el Consorci Sanitari Integral entre setembre de 2014 i setembre de 2016 per donar suport als principis del Pacte Mundial. Les accions estan relacionades amb la integració en el Pacte Mundial i els seus principis en la nostra estratègia de negocis, cultura i operacions diàries.

DRETS HUMANS

Principi 1. Les empreses han de donar suport i respectar la protecció dels drets humans reconeguts universalment.

Principi 2. Les empreses han d'assegurar-se de no ser còmplices en la vulneració dels drets humans.

- El Consorci Sanitari Integral disposa de la **Guia de valors a comportaments**, un document perquè els professionals de l'entitat puguin orientar les seves actuacions i assolir la missió i visió de la institució fent que la pràctica del dia a dia del Consorci estigui en consonància amb els seus valors. Un dels seus punts principals recull un seguit de punts relacionats amb el respecte als drets fonamentals.
- D'altra banda, la institució també disposa del **Codi ètic**, que defineix el comportament ètic al qual han de tendir totes les persones que hi treballen, entre les quals destaquen les relacionades amb el respecte als drets fonamentals. El Codi es revisa cada 3 anys o a proposta del màxim òrgan de gestió (Comitè Executiu) o del Comitè d'Ètica Assistencial del Consorci. L'última revisió va tenir lloc al 2014.
- Durant el 2016 s'ha definit la **Guia de conducta i imatge corporativa**, un document que recull entre altres aspectes, els requisits que han de complir i respectar els professionals en el desenvolupament de la seva feina diària. Inclou apartats amb principis de protecció i respecte a l'usuari i a la seva privacitat.
- Per la pròpia naturalesa del Consorci Sanitari Integral, garantim l'accés a **l'assistència sanitària universal** de les persones (article 25 de la Declaració Universal de Drets Humans).
- El Consorci ha participat en el grup de treball que ha dut a terme l'actualització i difusió de la **Carta de Drets i Deures de la Ciutadania en relació amb la Salut i l'Atenció Sanitària de Catalunya**, editada en octubre de 2015. Als centres del Consorci, s'ha dut a terme la renovació de la documentació disponible per al ciutadà en aquesta matèria (pòsters, fulletons, etc.). També s'ha dut als canals online (web) per tal de contribuir a la seva difusió.

- El Consorci Sanitari Integral té constituït el **Comitè d'Ètica Assistencial**, que és un òrgan consultiu interdisciplinari, especialment establert per a l'anàlisi i assessorament dels professionals, la direcció dels diferents centres i dels òrgans de govern del CSI davant dels conflictes ètics que es produeixen en el sí de l'organització i que puguin repercutir, directament o indirecta, en l'activitat dels centres, especialment pel que fa a l'objectiu de col·laborar en la millora de la qualitat assistencial, entesa en la seva dimensió més àmplia, que inclou el respecte a la persona, pacient, usuari i treballadors del centre. En els darrers anys, entre altres aspectes ha elaborat el Codi ètic del Consorci i ha dut a terme la revisió i unificació de documents, com els relacionats amb el Consentiment informat dels pacients.
- El **Comitè d'Ètica i Investigació Clínica** (CEIC) del Consorci Sanitari Integral va ser acreditat per la Direcció General de Recursos Sanitaris de la Generalitat de Catalunya al 2008. La seva principal missió és l'avaluació i l'aprovació de qualsevol tipus d'investigació feta amb els pacients del Consorci amb la finalitat de preservar els principis ètics en l'àmbit de la recerca que es fa a tots els centres del Consorci. En 2014, el CEIC va avaluar un total de 218 projectes i en 2015, 261.
- El Consorci Sanitari Integral està adherit a la **Xarxa Catalana d'Hospitals i Centres Promotors de la Salut** (HPH-Catalunya) des del naixement de la mateixa, l'any 2011. En l'actualitat, és la seu de reunions de la Comissió Permanent, el màxim òrgan de govern. Com a centre participa en diferents grups de treball especialitzats en alfabetització en salut i salut laboral. La informació de la Xarxa està disponible a www.udg.edu/hphcat. L'HPH Catalunya és la representant a Espanya de la International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services.
- Anualment tenim els quatre hospitals del Consorci acreditats dins de la **Xarxa Catalana d'Hospitals Sense Fum**. Com a membres, l'Hospital Sociosanitari de l'Hospitalet i l'Hospital de Sant Joan Despí Moisès Broggi; com a bronze, l'Hospital General de l'Hospitalet i com a plata, l'Hospital Dos de Maig de Barcelona. La Xarxa promou mesures de control del tabaquisme per a un ambient saludable per a tothom.
- Als darrers anys, la immigració i amb ella la multiculturalitat han esdevingut un fet quotidià en la composició de la nostra societat. Des del Consorci Sanitari Integral, reconeixent aquesta evidència, s'ha impulsat diferents iniciatives per tal de garantir l'accés a uns serveis sanitaris de qualitat, en condicions d'igualtat i superant les diferències lingüístiques i culturals de determinats col·lectius. En aquest sentit, l'activitat desenvolupada pel servei de **mediació intercultural** del Consorci (2008-2016) ha esdevingut una eina bàsica per assolir aquesta estratègia. Durant aquests anys la tasca de la mediació intercultural ha facilitat el diàleg entre els professionals i els usuaris de la sanitat, tot afavorint la convivència i la cohesió social del conjunt de la ciutadania a qui ens adrecem.

L'objectiu de la mediació és millorar l'atenció sanitària de qualitat i afavorir l'equitat en l'accés, més enllà de l'origen o cultura de l'usuari. La mediació intercultural actua en tres àmbits: la gestió dels conflictes generats per la diversitat cultural, l'accessibilitat i adequació dels serveis a les necessitats dels nous usuaris i la promoció de relacions adequades entre grups culturalment diversos.

El servei s'ha implementat com una acció transversal adreçada a tots els professionals i usuaris de qualsevol centre del Consorci (des de l'àmbit hospitalari a l'atenció primària). A més, l'acció del servei és coordinada territorialment entre tots els centres del Consorci (ubicats a l'Hospitalet de Llobregat, Barcelona, Sant Joan Despí, Cornellà i Sant Feliu de Llobregat). Actualment es disposa de tres mediadors que ofereixen el servei en àrab, xinès i francès -Àfrica subsahariana-.

La coordinació del programa de mediació es fa efectiva mitjançant les respectives Unitats d'Atenció al Ciutadà de cadascun dels centres. Els usuaris dels nostres serveis tenen accés directe als professionals de la mediació mitjançant sol·licitud presencial o contacte telefònic. La difusió del servei amb la ubicació i l'horari de cadascun dels mediadors esdevé un aspecte clau per aconseguir una major proximitat d'aquest. Paral·lelament, s'ha establert un procediment de sol·licitud del servei de mediació que és accessible per a tots els professionals del CSI.

- El Consorci Sanitari Integral neix l'any 2002 i recull el llegat històric de la gestió dels antics hospitals de la Creu Roja de Barcelona (1924) i de l'Hospitalet de Llobregat (1971). Els valors de la Creu Roja han estat presents des de la creació d'aquests centres, ara denominats Hospital Dos de Maig i Hospital General de l'Hospitalet. Avui és manté un acord de col·laboració en l'àmbit del voluntariat amb la Creu Roja a l'Hospitalet i s'ha ampliat amb altres entitats de voluntariat per tal que ofereixin els seus serveis en els diferents centres del Consorci (hospitalització, atenció primària, sociosanitari i residències per a gent gran).

Amb el **programa de voluntariat** del CSI es dona suport afectiu i acompanyament als pacients o les famílies, per millorar el seu benestar durant l'estada al centre, amb una atenció més humanitzada.

El Consorci manté convenis de col·laboració amb diferents entitats de voluntariat: Creu Roja, Associació Espanyola Contra el Càncer i Maria Auxiliadora. A més, altres entitats participen dels nostres programes de voluntariat com ara Voluntaris de l'Hospitalet, la Pastoral de la Salut, l'Associació Reiki, etc.

Les tasques dels voluntaris es concreten en tres àmbits en relació als usuaris: acompanyament, testimonial i col·laboració en les iniciatives del centre. L'acció del voluntariat es basa en un model de relació que inclou els professionals dels centres i el conjunt d'agents que hi estan implicats.

- El CSI està adscrit al Codi Tipus de la Unió Catalana d'Hospitals, que té com a objectiu el compliment de la normativa de protecció de dades. En aquest sentit du a terme auditories biennals obligatòries establertes segons l'article 96 de RLOPD 15/1999, de

13 de desembre, de protecció de dades, que preveu l'obligació d'adoptar les mesures de tipus tècnic i organitzatiu necessàries per garantir la seguretat de les dades de caràcter personal i evitar la seva alteració, pèrdua, tractament o accés no autoritzat.

NORMES LABORALS

Principi 3. Les empreses han de donar suport a la llibertat d'associació i el reconeixement efectiu del dret a la negociació col·lectiva.

Principi 4. Les empreses han de donar suport a l'eliminació de tota la forma de treball forçós o realitzat sota coacció.

Principi 5. Les empreses han de donar suport a l'eradicació del treball infantil.

Principi 6. Les empreses han de donar suport a l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació.

- Tal i com es recull a la **Guia de valors a comportaments**, "els mèrits acadèmics, la qualificació professional, la implicació i el compromís i la capacitat de treball en equip i direcció o altres competències relacionades amb el lloc de treball han de ser els criteris utilitzats en les decisions relatives a la contractació i la promoció interna". Aquests criteris s'apliquen en els processos de selecció de professionals.
- Al 2015, es van fer les eleccions dels membres **Consell de Participació dels Professionals Sanitaris de l'Hospital Transversal** (Hospital de Sant Joan Despí Moisès Broggi, Hospital General de l'Hospitalet i Hospital Sociosanitari de l'Hospitalet) del Consorci Sanitari Integral. Es tracta d'un òrgan consultor, format per: els òrgans executius del Consorci, una representació de comandaments i una representació de tots els professionals sanitaris de l'Hospital Transversal (metges, farmacèutics, psicòlegs, infermers, llevadores, fisioterapeutes, dietistes, treballadors socials, biòlegs, tècnics de formació professional de grau superior, de grau mitjà, auxiliars sanitaris i una representació d'especialistes en formació pel sistema de residència). El Consell té una funció assessora i consultiva dels òrgans de govern i executius del Consorci, a requeriment d'aquests, en els grans temes de les polítiques assistencials que afectin a les condicions de l'exercici professional.
- La configuració de la representació legal de les persones treballadores activa al Consorci Sanitari Integral que es reproduïx a continuació:

Centres de Treball	Tipus de Representació	Nombre de representants	Nombre de representants en actiu	Composició sindical de la representació							CREDIT HORARI MENSUAL
				MC	SATSE	CCOO	UGT	USOC	USAE	FAPIC	
Hospital Sant Joan Despí Moisès Broggi	Comitè d'Empresa	23	23	5	1	5	4	5	0	3	40
Hospital General de l'Hospitalet	Comitè d'Empresa	21	21	5	4	4	5	2	1		40
Hospital Sociosanitari de l'Hospitalet	Comitè d'Empresa	9	9			4	1	1	3		20
CAP Collblanc-Torrassa	Comitè d'Empresa	5	5	2			3				15
Residència Collblanc Companys Socials	Delegats/des de Personal	3	2			1	1				25
Residència Francisco Padilla	Comitè d'Empresa	5	5				5				30
CAIDM-Hospital	Comitè d'Empresa	13	12	2	2	3	4	1	1		30
CAIDM-CAP Sagrada Família- Gaudi	Comitè d'Empresa	5	5				5				15
CAIDM-SEVAD-Font Santa	Delegats/des de Personal										
CAIDM-SEVAD-Hospitalet											
CAIDM-SEVAD-Barcelona		1	1								15
Centre de Serveis Compartits	Comitè d'Empresa	5	1				1				15
TOTAL MEMBRES		90	84	14	7	17	29	9	5	3	

Centres de Treball	Tipus de Representació	Nombre de representants	Nombre representats no membres CE	SECCIONS SINDICALS							CREDIT HORARI MENSUAL
				MC	SATSE	CCOO	UGT	USOC	USAE	FAPIC	
Hospital Sant Joan Despí Moisès Broggi	Delegats Sindicals	11	11	2	1	2	2	2	0	2	40
Hospital General de l'Hospitalet	Delegats Sindicals	9	4		1	2		1			40
Hospital Sociosanitari de l'Hospitalet	Delegats Sindicals										
CAP Collblanc-Torrassa	Delegats Sindicals										
Residència Collblanc Companys Socials	Delegats Sindicals										
Residència Francisco Padilla	Delegats Sindicals										
CAIDM-Hospital	Delegats Sindicals	5	4			1	1	1	1		30
CAIDM-CAP Sagrada Família- Gaudi	Delegats Sindicals										
CAIDM Rehabilitació	Delegats Sindicals										
CAIDM-SEVAD-Fontsaeta	Delegats Sindicals										
CAIDM-SEVAD-Hospitalet	Delegats Sindicals										
CAIDM-SEVAD-Barcelona	Delegats Sindicals										
Centre de Serveis Compartits	Delegats Sindicals										
TOTAL MEMBRES		25	19	2	2	5	3	4	1	2	

es constitueix en prova del suport a la **llibertat d'associació** i el recorregut de convenis, acords i pactes assolits amb la RLT dels que són testimonis entre d'altres:

- L'acord de condicions laborals (ACL).
- L'acord d'adaptació d'horaris AC a la jornada anual d'empleats públics i el preacord d'acomodació d'horaris a jornada ACL.
- L'extensió ACL a l'Hospital Sociosanitari de l'Hospitalet i pròrroga.
- El pacte transaccional de l'Hospital Dos de Maig (conseqüència de l'adhesió a la Xarxa d'Hospitals d'Utilització Pública).
- L'acord de Mediació de Conflicte Col·lectiu de 17.09.2009 (marca els horaris a l'Hospital Dos Maig-Hospital de Sant Joan Despí Moisès Broggi).
- El pacte transaccional APF Hospital General de l'Hospitalet (conseqüència de l'adhesió a la Xarxa d'Hospitals d'Utilització Pública).
- El pacte transaccional APF General (conseqüència de l'adhesió a la Xarxa d'Hospitals d'Utilització Pública).
- El pacte transaccional Centre de Serveis Compartits (conseqüència de l'adhesió a la Xarxa d'Hospitals d'Utilització Pública).
- L'acord d'Harmonització per als centres d'atenció primària.

que donen garantia de l'exercici actiu del **dret a la negociació col·lectiva** al Consorci Sanitari Integral.

- Els professionals dels CSI tenen a la seva disposició el procediment d'Incidents Hostils per la **comunicació i denúncia de les situacions de violència** que es puguin produir en el seu lloc de treball. Aquest procediment es vehicula a través del Servei de Prevenció i Salut Laboral del CSI, que canalitza i tutela aquestes situacions comunicant a la Direcció les actuacions o intervencions que es requereixin.

En aquest sentit, es disposa d'un registre d'incidents hostils que permet l'anàlisi i les àrees d'intervenció requerides, a títol d'exemple per al 2015 es van registrar el següents incidents:

	Treballador/Familiar /Acompanyant	Treballador/ Pacient	Treballador/ treballador	Total general
AP BCN	2	8		10
AP HOSP	4	1		5
CAIDM	6	19	1	26
HGH	8	13	3	24
HSJD	24	21	15	60
HSSH	3	4	3	10
SEVAD		2		2
Total general	47	68	22	137

El registre i anàlisi de les dades permet constatar que durant l'any 2015 no s'han produït incidents hostils vinculats a temes d'assetjament o abús de poder, informació que es reporta a la Comissió d'Igualtat constituïda al Consorci Sanitari Integral.

- El Consorci s'ha adherit al Conveni Col·lectiu de la Siscat en data 1 de maig de 2015, que reconeix la **igualtat** retributiva entre homes i dones, i regula els períodes de descans dels professionals. Pel que fa a la distribució per sexe de la plantilla total de professionals segregada per centres es desprèn el predomini del personal femení.

DISPOSITIU	PLANTILLA	Dones	%dones vs plantilla centre	Homes	% homes vs plantilla centre
ATENCIÓ PRIMÀRIA BCN	95	86	91%	9	9%
ATENCIÓ PRIMÀRIA L'HOSPITALET	93	75	81%	18	19%
CENTRE DE SEVEIS COMPARTITS	133	79	59%	54	41%
CAIDM-HDM	436	334	77%	102	23%
HOSPITAL GENERAL DE L'HOSPITALET	751	559	74%	192	26%
HOSPITAL SOCIOSANITARI DE L'HOSPITALET	128	108	84%	20	16%
HOSPITAL SANTJOAN DESPÍ MOISÈS BROGGI	1294	949	73%	345	27%
RESIDÈNCIA COLLBLANC-COMPANYS SOCIALS	50	49	98%	1	2%
RESIDÈNCIA FRANCISCO PADILLA	54	46	85%	8	15%
RECECA SANITÀRIA	3	3	100%	0	0%
SERVEIS DE VALORACIÓ DE LA DEPENDÈNCIA	28	26	93%	2	7%
SERVEI DE VALORACIÓ DE LA DISCAPACITAT	14	11	79%	3	21%
TOTAL CSI	3079	2325	76%	754	24%

Pel que fa als òrgans de direcció i comitès del Consorci es pot constatar la paritat entre sexes d'aquests en termes generals tal i com es mostra en els següents gràfics:

DIRECCIÓ ECONÒMICOFINANCERA	6	1	Dones	17%
Membres		5	Homes	83%
DIRECCIÓ SISTEMES D'INFORMACIÓ	5	1	Dones	20%
Membres		4	Homes	80%
DIRECCIÓ ATENCIÓ AL CIUTADÀ I COMUNICACIÓ	6	5	Dones	83%
Membres		1	Homes	17%
DIRECCIÓ PLANIFICACIÓ I SEGURETAT DEL PACIENT	7	5	Dones	71%
Membres		2	Homes	29%
DIRECCIÓ RECURSOS HUMANS	6	3	Dones	50%
Membres		3	Homes	50%
Total DIRECCIONS	30	15	Dones	50%
Membres		15	Homes	50%

CONSELL RECTOR	10 Membres	3 Dones 7 Homes	30% 70%
COMITÈ EXECUTIU	9 Membres	4 Dones 5 Homes	44% 56%
COMITÈ DIR. H. TRANSVERSAL	12 Membres	6 Dones 6 Homes	50% 50%
COMITÈ DIR. CAIDM	4 Membres	1 Dones 3 Homes	25% 75%
COMITÈ DIRECCIÓ ÀREA SOCIAL	5 Membres	4 Dones 1 Homes	80% 20%
TOTAL COMITÈS	30 Membres	15 Dones 15 Homes	50% 50%

- El Consorci Sanitari Integral, arran dels resultats obtinguts en la diagnosi de situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, va elaborar i implantar un **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes** a partir del maig del 2010.

El Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes té com a objectiu principal integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, a través d'establir accions correctores per corregir els desequilibris detectats i establir accions per prevenir futures desigualtats i garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els processos de l'empresa.

El pla determina en diferents àmbits d'actuació on s'han establert accions de millora vinculades a aquells punts més prioritaris detectats a la diagnosi inicial i es desenvolupa a llarg termini i determina accions per a horitzons temporals concrets, que se succeeixen de manera consecutiva. Per a cada un d'aquests horitzons es defineixen uns objectius específics i mesurables i un conjunt d'accions a desenvolupar dins d'aquest període de temps.

Aquests àmbits defineixen els aspectes prioritaris en matèria d'igualtat a tenir en compte:

- Accés i promoció interna de les dones a qualsevol lloc de treball de l'empresa.
- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat.
- Organització del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Igualtat en matèria retributiva, l'enquadrament professional o la valoració de llocs de treball.
- Condicions de treball: tipologia de contracte, jornada i horaris de treball, formació, salut laboral i d'altres.
- Ús no discriminatori en el llenguatge, la comunicació corporativa i la publicitat.

Com a institució l'afavoriment del pla d'igualtat es troba dins els objectius estratègics del Consorci per als anys 2015-2016.

D'altra banda, el CSI ha col·laborat en l'elaboració de la "Guia de prevenció de la violència i de l'assetjament al centre de treball en el sector d'atenció a la dependència" de la Unió Catalana d'Hospitals, publicada al setembre del 2014.

- **Bolsa interna de treball**

Els professionals amb contracte indefinit poden ocupar amb caràcter transitori les vacants o buits temporals de places, dotacions complementàries per desenvolupament de projectes o noves activitats, que es produeixin en el Consorci, quan la durada de la qual sigui igual o superiors a tres mesos, i pels motius següents:

1. Vacants durant els processos de selecció
2. Baixes maternals
3. Excedències amb reserva de lloc de treball
4. Noves activitats
5. Programes especials o estacionals

Això es viable sempre que aquesta ocupació temporal representi una millora objectiva de les condicions contractuals dels aspirants (jornada, torn, grup professional o categoria) i possibiliti el desenvolupament dels seus interessos i s'acreditin els requisits establerts en les descripcions dels lloc de treball objecte d'ocupació.

L'assignació d'aquestes places temporals s'efectua per ordre d'inscripció a la bossa interna de treball. Els buits temporals que es generen com a conseqüència d'aquestes assignacions es cobreixen també a través de la bossa interna fins un màxim de dos moviments. D'aquesta manera per cada cobertura hi ha dues persones indefinides que poden millorar les seves expectatives de desenvolupament professional, econòmiques, de conciliació, etc.

Actualment hi ha 500 persones adscrites a la bossa interna de treball i des del mes de novembre del 2013, data de posada en marxa d'aquesta iniciativa, fins ara s'han realitzat 428 cobertures a través d'aquesta modalitat.

- El Consorci Sanitari Integral (CSI) té signat un conveni de col·laboració amb la Societat Catalana de Mediació i Gestió de Conflictes en l'àmbit de Salut (SCMS) per al **foment de la mediació** com a mètode per resoldre les controvèrsies entre els seus professionals i per dotar-se d'instruments per prevenir els riscos psicosocials.

La trajectòria històrica del Consorci en favor de la mediació li ha valgut el reconeixement com a soci d'honor de la SCMS.

Des del 2013, i a l'empara d'aquest conveni, s'han fet distintes actuacions tant d'assessorament, de formació i d'acompanyament a la institució, com de gestió directa dels conflictes interpersonals i col·lectius. En total comptem amb 5 intervencions d'aquest tipus.

- El Consorci Sanitari Integral elabora cada dos anys un Pla de Formació en el qual hi ha un apartat específic per a la **formació en Seguretat i Salut Laboral** que es posa a disposició dels tots els professionals. Aquest àmbit formatiu disposa d'un pressupost reservat per poder abastir les necessitats específiques de formació.

La formació en seguretat i salut laboral es distribueix en tres itineraris formatius en funció de l'àrea de coneixement en la qual incideix:

- **Itinerari d'ergonomia i psicosociologia**, en el qual hi ha distintes accions formatives orientades a la prevenció i mediació dels conflictes en equips de treball, els recursos per gestionar les crisis i com gestionar la por al risc, gestió de l'estrès, mobilització de pacients i higiene postural, entre d'altres.
 - **Itinerari d'higiene**: conté accions formatives orientades al risc biològic, aïllaments i malalties infeccioses, rentat de mans, etc.
 - **Itinerari de seguretat**: en el qual la formació s'orienta als equips de primera i segona intervenció i el pla de protecció.
- El Consorci Sanitari Integral va posar en marxa el 2013 una **intranet corporativa** per ampliar els canals de comunicació disponibles per als seus professionals. Aquesta eina es troba en desenvolupament per convertir-se en un lloc de confluència comunicativa dels professionals de l'entitat. En els darrers dos anys, s'han implementat més funcionalitats per tal de fer més útil aquesta eina.

D'altra banda, des del 2001, el Consorci té una **revista interna** corporativa per fer arribar als seus professionals la informació sobre l'entitat (*L'Enllaç*). Es tracta d'una revista electrònica que es publica cada quatre mesos i on es recullen entrevistes i articles relacionats amb l'activitat i els professionals del Consorci.

MEDI AMBIENT

Principi 7. Les empreses han de mantenir un enfocament preventiu davant els reptes ambientals.

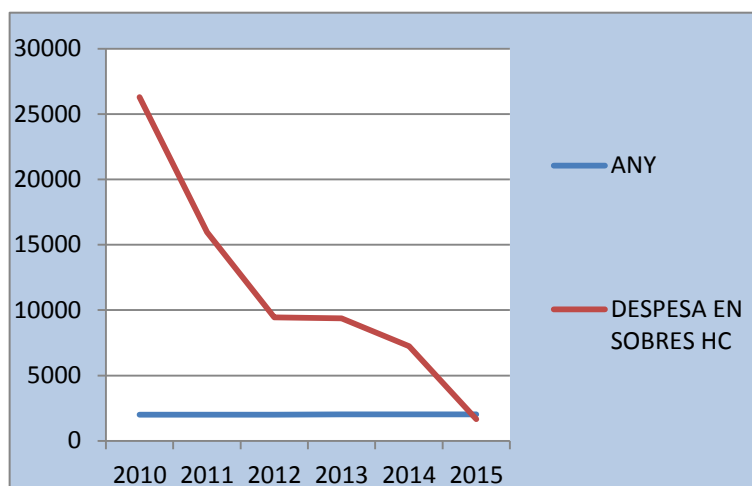
Principi 8. Les empreses han de fomentar iniciatives que promoguin una major responsabilitat ambiental.

Principi 9. Les empreses han d'afavorir el desenvolupament i la difusió de tecnologies respectuoses amb el medi ambient.

- **Supressió de les històries clíniques físiques** en els hospitals del Consorci. En 2016, el Consorci ha decidit deixar de crear històries clíniques físiques, a excepció només dels casos que així ho requereixin. Els documents que obligatòriament per llei s'han de custodiar, es guarden en sobres que són fàcilment localitzables a través de la data de digitalització del document.

El procés de digitalització va començar en 2010, però ha estat en els darrers dos anys que ha tingut un impacte més important. En 2011 es va iniciar la digitalització de les històries de l'Hospital General de l'Hospitalet i després l'Hospital de Sant Joan Despí Moisès Broggi. En 2014 es van incorporar els arxius de l'Hospital Dos de Maig i al 2015 ja tots tres hospitals es van consolidar amb el treball amb història clínica digital.

Això ha suposat una reducció important en paper. Ho demostra el descens de la despesa del Consorci en sobres, que ha estat del 93,7% en sis anys.



ANY	DESPESES EN SOBRES HC
2010	26.297 €
2011	15.966 €
2012	9.448 €
2013	9.375 €
2014	7.253 €
2015	1.647 €

Tota la informació clínica està en suport digital, en un entorn informàtic segur i sostenible. Els resultats de proves radiològiques i altres que puguin generar imatge, s'emmagatzemen en sistemes informatitzats, sense necessitat d'impressió en suport físic.

- El Consorci publica i comparteix la informació clínica dels pacients del territori de referència amb la resta de proveïdors de salut de manera automàtica. Aquest sistema permet **eliminar la impressió en suport físic dels informes** i resultats, garantint el continuïtat assistencial al pacient.

ANTICORRUPCIÓ

Principi 10. Les empreses han de treballar contra la corrupció en totes les seves formes, incloses l'extorsió i el suborn.

- La llei catalana de transparència, accés a la informació pública i bon govern (Llei 19/2014, del 29 de desembre, publicada al DOGC núm. 6780, de 31 del mateix mes), defineix al seu article 55.1 els **principis d'actuació ètics i de conducta** que han de guiar als alts càrrecs, entre els que es troba l'exclusió de qualsevol obsequi de valor, favor o servei que se'ls pugui oferir per raó del càrrec o que pugui comprometre l'execució de llurs funcions.
- Al 2015 es va posar en marxa el **Portal de transparència** del Consorci Sanitari Integral, per complir amb les obligacions legals en matèria de transparència, accés a la informació i bon govern. El Portal es defineix com l'instrument bàsic i general per facilitar a la ciutadania la informació de forma integrada de l'organització i es configura com una plataforma electrònica de publicitat a Internet, que permet l'accés a tota la informació disponible. Amb la publicació periòdica i actualitzada, el Consorci garanteix la transparència de la seva activitat.

D'altra banda, al 2015 es va crear al Consorci la **Unitat d'Informació en Matèria de Transparència i Informació Pública**. La unitat d'informació desenvolupa tasques relacionades amb la coordinació, la comunicació, el suport i l'assessorament en l'àmbit de la publicitat activa i l'accés a la informació pública.

Finalment, el Consorci ha donat resposta durant a 2015 a 1 **sol·licitud d'informació** dels ciutadans relacionada amb la institució i a 6 sol·licituds fins a l'octubre de 2016. Totes respostes s'han dut a terme dins dels períodes establerts, garantint l'accés dels ciutadans a la informació pública.

- El Consell Rector, el màxim òrgan de govern del Consorci Sanitari Integral, va aprovar en 2014 el seu **Codi de bon govern**. Aquest document recull les funcions, responsabilitats, obligacions i deures dels membres del consell per a la bona governació de la institució.