



Fundació
Hospitalàries
Sant Boi

Memòria de **R**esponsabilitat **S**ocial **C**orporativa

2023-2024



ÍNDEX DE CONTINGUTS

Introducció 3

1. Carta de benvinguda i compromís 3-4

2. Sobre aquesta memòria 5

- 2.1 Abast i periodicitat 5
- 2.2 Metodologia i criteris 6

3. Qui som i què ens defineix? 8

- 3.1 Història i evolució de la Institució. 8
- 3.2 Missió, Visió i Valors 10
- 3.3 Serveis principals i model assistencial 13
- 3.4 Els nostres centres 17
- 3.5 Equip humà 18
- 3.6 Compromís amb els grups d'interès 20

4. Compromesos amb el bon govern i la transparència 25

- 4.1 Marc d'Identitat i estructura de Govern 25
- 4.2 Codi de conducta 25
- 4.3 Organigrama 26
- 4.4 Comunicació, transparència i participació interna 28
 - 4.4.1 Transparència i accés a la informació 30
 - 4.4.2 Comitès i comissions per a la millora contínua 32
- 4.5 Sistemes d'auditoria, control intern i millora contínua 33

5. El camí cap a la sostenibilitat 35

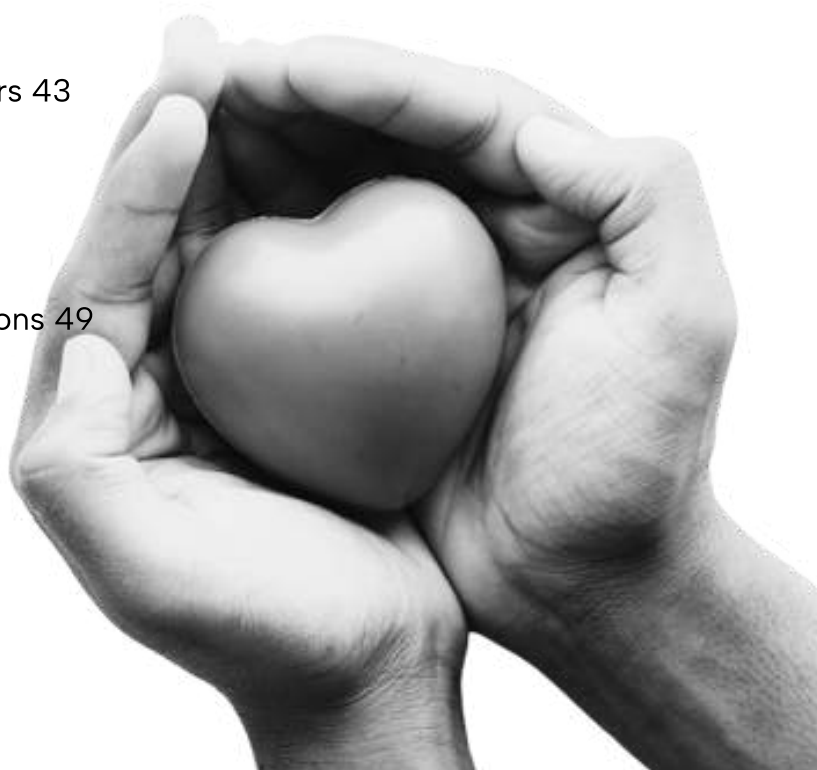
- 5.1 La nostra política de RSC. 35
- 5.2 Accions alineades amb els ODS i els Plans Estratègics 36
 - 5.2.1 ODS prioritaris 37
 - 5.2.2 Accions concretes alineades amb els ODS 38

6. Dimensió econòmica 40

- 6.1 Transparència i gestió econòmica 40
- 6.2 Relació i compromís amb els proveïdors 43
- 6.3 Inversions responsables 43

7. Dimensió ambiental 46

- 7.1 Consum i eficiència energètica 46
- 7.2 Consum d'aigua 48
- 7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions 49
- 7.4 Gestió de residus 51
- 7.5 Biodiversitat i espais naturals 52
- 7.6 Mobilitat sostenible 55
- 7.7 Ús de recursos i economia circular 56



8. Dimensió social 57

- 8.1 Compromís amb els usuaris i les seves famílies 57
 - 8.1.1 Activitat assistencial en xifres 58
 - 8.1.2 Espais d'escolta i participació activa 59
 - 8.1.3 Iniciatives per millorar l'experiència de l'usuari 68
 - 8.1.4 Privadesa de les dades 73
 - 8.1.5 Indicadors de satisfacció dels usuaris 74
- 8.2 Compromís amb els treballadors 76
 - 8.2.1 Contractació estable i de qualitat 77
 - 8.2.2 Benestar dels treballadors i treballadores 78
 - 8.2.3 Salut i seguretat en el treball 83
 - 8.2.4 Programes de formació i desenvolupament professional 85
 - 8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució 88
 - 8.2.6 Representació sindical i espais de diàleg 93
- 8.3 Compromís amb la comunitat 94
 - 8.3.1 Vincle comunitari i lluita contra l'estigma 94
 - 8.3.2 Inserció social i laboral 97
- 8.4 Compromís amb els drets humans 100
- 8.5 Voluntariat 105
- 8.6 Docència, recerca i innovació 109
- 8.7 Qualitat i excel·lència 116
- 8.8 Aliances i relacions institucionals 116
- 8.9 Comunicació externa 118



9. Relació d'indicadors i continguts GRI 121

Per a qualsevol informació:
comunicacio.santboi@fundacionhospitalarias.org
T – 93 652 99 99

**Consulta aquesta
memòria en línia a**



Memòria realitzada per:



Laura Camprubí, ambientòloga
Eva Bosom, ambientòloga

La impressió d'aquest document en paper no reciclat té una petjada de carboni aproximada de 9 kg de CO_{2eq} i una petjada hídrica de 736l d'aigua. La utilització de paper reciclat disminueix la petjada de carboni a uns 7 kg de CO_{2eq} i la petjada hídrica que es situa al voltant dels 350l. La consulta i visualització d'aquest document en format digital redueix significativament tant la petjada de carboni (uns 60 gr de CO_{2eq} per hora d'ús d'ordinador) com la petjada hídrica.

SEGUEIX-NOS A:



@fundacionhospitalariessantboi



INTRODUCCIÓ

Aquest document recull el contingut de la **Memòria de Responsabilitat Social Corporativa (RSC)** de la Fundació Hospitalàries Sant Boi, elaborat seguint els **estàndards del Global Reporting Initiative (GRI) 2021**, sense haver estat sotmesa a verificació externa. S'inclouen els temes identificats com a materials per l'entitat. L'abast temporal d'aquesta memòria inclou **les activitats, iniciatives i resultats de l'entitat durant els anys 2023 i 2024**.

L'informe posa de manifest el compromís de l'entitat amb la transparència, la sostenibilitat i la millora contínua, destacant els valors que guien la seva activitat assistencial, així com els impactes econòmics, socials i ambientals derivats de la seva gestió.

Aquest document constitueix una **eina clau** per donar a conèixer la tasca de l'entitat i el seu compromís amb les persones, la comunitat i el medi ambient.



1. CARTA DE BENVINGUDA I COMPROMÍS

Benvolguts amics i col·laboradors,

És un honor presentar-vos la Memòria de Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa de la Fundació Hospitalàries Sant Boi 2023-2024, una organització sanitària i social dedicada des de fa més de 125 anys a l'atenció a la salut mental, la diversitat funcional i l'atenció intermèdia.

La nostra Institució es fonamenta en els valors centenaris de la hospitalitat i la humanitat, i està plenament compromesa en assolir el màxim nivell de qualitat assistencial, transparència, sostenibilitat, seguretat i recuperació comunitària dels nostres usuaris i usuàries.

Permetin-me, abans de fer-vos partícips de la nostra activitat, avançar-vos que la nostra Institució, històricament coneguda com a Complex assistencial Benito Menni, recentment ha viscut un canvi significatiu, passant a anomenar-se Fundació Hospitalàries Sant Boi, com a conseqüència de la unificació de tots els centres de la Província d'Espanya de la Congregació de les Germanes Hospitalàries sota una mateixa figura jurídica: la Fundació Hospitalàries, una organització canònica, centrada en l'atenció de les persones més vulnerables, especialment en l'àmbit de la salut mental.

El nostre compromís era i és oferir un entorn on cada persona pugui trobar, no només tractament, sinó també esperança, dignitat i un camí cap a la integració plena a la comunitat. En la nostra institució, creiem fermament que l'atenció en salut mental ha de ser profundament humana.

Per això, desenvolupem cada dia un enfocament que prioritza l'empatia, el respecte i la personalització de cadascun dels nostres serveis.

La humanització de l'atenció és el propòsit i el cor de la nostra tasca.

La humanització de l'atenció és el propòsit i el cor de la nostra tasca, i això es reflecteix en la dedicació del nostre equip, format per més de 1.000 professionals i voluntaris, a escoltar i acompanyar cada pacient en el seu procés de recuperació, reconeixent-ne la singularitat i el valor com a persona. L'atenció a més de 24.000 persones a través dels nostres dispositius durant l'any 2024 així ho reflecteix.

Recentment, el nostre compromís amb l'atenció de la més alta qualitat s'ha vist reconegut amb la certificació del segell EFQM + 600, el qual reflecteix el més alt nivell d'excel·lència europeu en gestió de qualitat. Fa més d'un segle que la Fundació Hospitalàries Sant Boi s'integra en les comunitats de Sant Boi de Llobregat, Granollers i L'Hospitalet de Llobregat i, com a organització concertada amb la Generalitat de Catalunya, en col·laboració permanent amb la societat civil. Per aquest motiu, la gestió responsable, segura i sostenible dels nostres recursos és més important que mai.

Des d'aquesta de administració eficient i eficaç dels nostres serveis fins a la implementació d'un entorn agradable, biodivers i sostenible, busquem reduir el nostre impacte ambiental i fomentar una cultura de sostenibilitat i seguretat que beneficiï tant els nostres pacients com a la comunitat en general. Un aspecte fonamental del nostre treball és la promoció de la recuperació comunitària. Creiem en la importància cabdal de facilitar la reintegració social dels nostres pacients, recolzant-los en el seu camí cap al seu apoderament i la participació activa a la vida comunitària.

Per això, hem desenvolupat diversos programes i activitats, com les llars amb suport, les teràpies assistides amb animals o els programes d'atenció a joves; que enriqueixen el seu procés de recuperació. Entre aquestes activitats, destaquem els diferents itineraris dissenyats per atendre les necessitats i potencialitats de cada persona. La concepció de la millora individual des de la vessant artística i musical, esportiva, laboral i espiritual ens permet dissenyar activitats que permeten a les persones ateses a connectar amb el seu món interior, millorar el seu estat d'ànim i enfortir habilitats socials.

Promovem un entorn agradable, biodivers i sostenible, busquem reduir el nostre impacte ambiental i fomentar una cultura de sostenibilitat i seguretat.

Aquestes activitats no només enriqueixen l'experiència dels nostres usuaris i usuàries en el nostre centre, sinó que també enforteixen el seu procés de recuperació, permetent-los descobrir noves habilitats i enfortir la seva autoestima. Cada itinerari està dissenyat amb un enfocament integral, respectant les particularitats de cada individu i promovent-ne el creixement personal i social, amb la valuosa implicació de les famílies en aquest procés.

Junts, seguirem construint un entorn on l'esperança i la recuperació siguin possibles per a tothom i en el qual respectem i millorem el nostre entorn.

Ben cordialment,

Dr. Joan Orrit

Director Gerent

Fundació Hospitalàries Sant Boi

2. SOBRE AQUESTA MEMÒRIA

2.1 Abast i periodicitat

La primera memòria de responsabilitat social corporativa de la Fundació Hospitalàries Sant Boi es va elaborar amb referència a les **dades de l'any 2020**. Tot i la voluntat inicial d'establir una periodicitat anual, aquesta ha estat, fins al moment, l'única memòria publicada.

Amb l'objectiu de reprendre aquest **exercici de transparència** i posar en valor l'evolució de l'organització, s'ha elaborat la present memòria, que cobreix el període 2023-2024 i recull les iniciatives, accions i impactes més rellevants d'aquests dos anys en els àmbits econòmic, social i ambiental.

Amb la voluntat de donar continuïtat a aquest exercici de transparència, es preveu que les pròximes memòries es publiquin amb **periodicitat anual**, consolidant així aquesta eina com un instrument clau per al retiment de comptes i la millora contínua de la gestió responsable de l'organització.

L'abast de la memòria inclou totes les activitats i serveis desenvolupats per l'entitat dins dels seus centres assistencials i altres iniciatives d'impacte comunitari, seguint les **directrius dels GRI 2021 (Global Reporting Initiative)**.

Més informació sobre Fundació Hospitalàries Sant Boi a:

www.fundaciohospitalariessantboi.org

#HUMANITZANT
L'ATENCIÓ EN SALUT
MENTAL

#005

Més informació sobre Fundación Hospitalarias:

www.hospitalarias.es



2.2 Metodologia i criteris

L'elaboració d'aquest informe s'ha basat en els **8 principis establerts per les guies GRI per al reportatge de sostenibilitat**. Aquests principis garanteixen que la informació presentada sigui clara, rellevant i útil per als grups d'interès:

1 PRECISIÓ

Ens assegurem que la informació reportada sigui **rigorosa i fiable**, basant-nos en dades verificables i en una recopilació estructurada d'indicadors rellevants per als nostres serveis assistencials.

2 EQUILIBRI

Aportem una **visió realista i transparent** del nostre impacte, recollint tant els avenços i bones pràctiques com els reptes que afrontem en sostenibilitat i responsabilitat social.

3 CLAREDAT

Presentem la informació de manera estructurada i accessible, utilitzant un **llenguatge clar i directe** per facilitar la comprensió per part de tots els grups d'interès.

4 COMPARABILITAT

Vetllem perquè les dades es puguin comparar en el temps i amb altres organitzacions del sector sociosanitari, seguint criteris **d'homogeneïtat i referències estandarditzades**.

5

EXHAUSTIVITAT

Incloem tota la informació rellevant per entendre el nostre **impacte en l'àmbit econòmic, social i ambiental**, assegurant una visió global de la nostra gestió i compromisos.

6

CONTEXT DE SOSTENIBILITAT

Explicuem com la nostra activitat s'insereix en el context més ampli de la sostenibilitat, detallant la nostra contribució en àmbits com la **promoció de la salut, l'atenció a persones vulnerables, la igualtat de tracte i oportunitats, el treball de qualitat, la inclusió social, el bon govern i transparència i el respecte pel medi ambient**.

7

PUNTUALITAT

Treballem perquè la informació reportada es presenti en el moment adequat, permetent als **grups d'interès** accedir a dades actualitzades i rellevants per avaluar el nostre rendiment en sostenibilitat.

8

VERIFICABILITAT

Tot i que aquesta memòria no ha estat objecte de verificació externa, hem aplicat **mecanismes interns de control** i revisió per garantir la qualitat i fiabilitat de la informació reportada.



A més, l'elaboració de la memòria s'ha basat en el procés de **materialitat**, d'acord amb el marc dels estàndards GRI. Aquest procés ha permès identificar i prioritzar els temes que tenen un impacte més significatiu en els àmbits econòmic, social i ambiental, garantint que la memòria reflecteixi allò que és més rellevant per als grups d'interès i per a la sostenibilitat de l'organització. Els temes materials han estat seleccionats considerant tant la perspectiva interna com els efectes que generem en el nostre entorn i en la comunitat. Tot i no presentar-se en forma de llista o matriu, els temes materials es reflecteixen transversalment al llarg de la memòria, a través dels àmbits que l'organització considera prioritaris per a la seva activitat i sostenibilitat.

Per a cadascun d'aquests àmbits, la memòria descriu l'enfocament de gestió adoptat, les accions principals desenvolupades i, quan és possible, els indicadors o resultats obtinguts. Aquesta estructura permet entendre com es gestionen els impactes econòmics, socials i ambientals més rellevants, en coherència amb els estàndards GRI.

Per últim, el nostre **compromís amb la sostenibilitat s'alinea amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** impulsats per les Nacions Unides en el marc de l'Agenda 2030, assumint la nostra responsabilitat en la construcció d'un futur més just, equitatiu i sostenible.



3. QUI SOM I QUÈ ENS DEFINEIX

3.1 Història i evolució de la Institució

La Congregació de les Germanes Hospitalàries del Sagrat Cor de Jesús és una institució sense ànim de lucre fundada l'any **1881** amb una clara vocació social i un ferm compromís amb l'atenció a les persones més vulnerables.

La seva missió original es va centrar en l'atenció a les dones amb trastorns mentals severos, un col·lectiu que en aquell moment patia una doble marginació, tant pel fet de ser dones com per la seva condició de salut. Des dels seus inicis, la Congregació ha treballat per humanitzar l'assistència psiquiàtrica, adaptant-se als diferents contextos geogràfics i culturals i situant sempre en el centre les persones menys afavorides.

En aquest context, Fundació Hospitalàries Sant Boi (abans Benito Menni CASM) neix com a part de la xarxa assistencial de les Germanes Hospitalàries, consolidant-se com un referent en l'àmbit sociosanitari i de salut mental. Al llarg dels anys, l'organització ha evolucionat per oferir una atenció integral a la salut mental en totes les seves expressions, abastant assistència, recerca i docència.

Actualment, Fundació Hospitalàries Sant Boi compta amb centres ubicats a Sant Boi de Llobregat, L'Hospitalet de Llobregat i Granollers.

La Institució forma part del sistema sanitari públic de la Generalitat de Catalunya a través del seu concert amb el Servei Català de la Salut. El seu objectiu és garantir una atenció sanitària i social de qualitat, oferint serveis especialitzats en salut mental i atenció sociosanitària. L'any 2020, el centre de Sant Boi va celebrar el seu 125è aniversari, reafirmant el compromís històric de l'organització amb l'atenció a les persones amb trastorns de salut mental i altres necessitats sociosanitàries.



Al llarg de la seva trajectòria, la Institució ha evolucionat per donar resposta a les necessitats canviants de la societat i generar un impacte positiu i transformador. **Aquest creixement ha estat possible gràcies al compromís de les Germanes Hospitalàries i a una xarxa de professionals i col·laboradors que han fet créixer la Comunitat Hospitalària.**

Actualment, els seus grups d'interès inclouen pacients i familiars, professionals sanitaris, persones en formació, proveïdors, voluntariat i benefactors, tots ells fonamentals per a la seva tasca.

A partir de gener del 2025, Benito Menni CASM ha passat a denominar-se Fundació Hospitalàries Sant Boi, integrant-se dins de la Fundació Hospitalàries, una fundació canònica que agrupa tota l'activitat assistencial desenvolupada per les Germanes Hospitalàries a Espanya. Per aquest motiu, progressivament, la web del centre i els dominis de correu electrònic s'han actualitzat per a reflectir aquesta nova realitat.

Des dels seus inicis, la Responsabilitat Social ha estat un principi fonamental en totes les decisions, projectes i polítiques de la Fundació Hospitalàries Sant Boi. **En aquesta línia, el 2022 va marcar un punt d'inflexió en la integració de la Responsabilitat Social Corporativa dins l'estratègia institucional.** La RSC es va incorporar de manera transversal en el **Pla Hospital de Futur**, establint-se com un element clau en tots els eixos d'actuació per generar valor social i ambiental.

Aquest enfocament reforça el paper de l'organització com a **aliada en la construcció d'un món millor**, responent a les necessitats dels seus grups d'interès i al seu compromís amb la sostenibilitat.

Amb una mirada sempre posada en el futur i en l'adaptació als nous reptes assistencials, continuem compromesos amb la humanització de l'atenció i la millora contínua en el sector sociosanitari i de salut mental.



3.2 Missió, Visió i Valors

El **Marc d'Identitat Institucional** de les Germanes hospitalàries del Sagrat Cor de Jesús i els valors que el fonamenten, defineixen:

El compromís d'oferir una atenció humana integral, de qualitat i propera basada en el valor de l'Hospitalitat, i amb el propòsit d'humanitzar l'atenció en la salut mental

En aquest sentit, els compromisos públics que assumeix la Fundació Hospitalàries Sant Boi es vertebren en **tres eixos**:

MISSIÓ

La nostra missió es dirigeix a la **prevenció, cura i rehabilitació dels malalts mentals, discapacitats físics i psíquics, psicogeriatrics** i altres malalts segons necessitats.

La persona que pateix, dins la seva unitat i dignitat inviolable, és el centre de la nostra missió, i a ella s'han de subordinar tots els recursos de la Institució.

Tots els professionals que hi treballen estan compromesos amb l'assoliment del més alt nivell de qualitat possible en cada moment, vetllant per l'**atenció integral de l'ésser humà**.

En la vessant docent, la nostra missió és la de capacitar a persones per oferir serveis sanitaris propis del seu àmbit professional, amb qualitat tècnica i conformitat amb els valors de la Institució.

1 ATENCIÓ INTEGRAL I PERSONALITZADA

2 MODEL DE RECUPERACIÓ I REINTEGRACIÓ DE LES PERSONES A LA SOCIETAT

3 DEFENSA DEL DRET I DIGNITAT DE LES PERSONES ATESES



#010

VISIÓ

La Fundació Hospitalàries Sant Boi vol **esdevenir un centre de referència en l'àmbit de Catalunya i de tot l'Estat en l'atenció a les persones que pateixen malaltia mental i persones amb discapacitats**, oferint una atenció eficient i de qualitat, en la qual es consideren totes les dimensions de la persona humana conforme als valors de l'ètica, l'hospitalitat, la dignitat i la prioritació i sensibilitat envers les necessitats de les persones més desfavorides, integrant assistència, investigació i docència.

VALORS



L'Hospitalitat com a pilar central de la nostra tasca

Tant des de la inspiració cristiana que les Germanes Hospitalàries del Sagrat Cor de Jesús i el seu fundador **Benito Menni** aporten amb la seva raó de ser, com també, l'Hospitalitat entesa com un servei als altres, tenir cura, acompanyar i oferir consol.



La Qualitat com a valor indestruïble de l'atenció sanitària i social

Que oferim a les persones, basada en el treball i compromís de tots en la **millora continua i en el camí envers l'excel·lència**. La qualitat humana i tècnica del servei, la qualitat del tracte i dels dispositius assistencials.



L'Ètica com a manera de sentir, pensar i actuar

Les actuacions dels professionals tenen sempre en compte **la persona de manera integral** i els seus drets com a tal.



Sensibilitat pels exclosos

La nostra hospitalitat comporta i alimenta l'**empatia** preferentment amb els exclosos per la malaltia física i/o psíquica.



Servei als malalts i necessitats

Tot està i tots estem al servei de les persones que atenem; elles són **el centre de la nostra organització**.



Acolliment alliberador

Ens caracteritzem per la **calidesa de l'acolliment** amb pacient gratuïtat. Pretenem la més alta rehabilitació. Cuidem amb el caliu de la nostra llar.



Salut integral

El nostre treball per la salut comprèn totes les dimensions de la persona segons l'**humanisme integral**.



Qualitat professional

Som efectius en el nostre servei mitjançant el **rigor professional**, l'eficiència en la gestió, el treball en equip, l'adaptació de dispositius i la permanent actualització dels professionals.



Humanitat en l'atenció

Treballem explícita i pràcticament la humanització en els plantejaments i en cada activitat concreta. La nostra atenció és una trobada humana que prioritza la **dignitat de la persona**.



Ètica en tota actuació

Ens exigim ser ètics segons els criteris de la **bioètica** i el principi de l'hospitalitat en la nostra manera d'actuar.



Consciència històrica

Fomentem la consciència individual i col·lectiva de formar part de la història hospitalària, fidels als **orígens**, protagonistes del present, constructors del futur hospitalari.



3.3 Serveis principals i model assistencial

La Fundació Hospitalàries Sant Boi ofereix serveis assistencials en tres grans àmbits: salut mental, atenció intermèdia i diversitat funcional.

El **Model de Recuperació** és el marc que guia la seva activitat assistencial i social, amb l'objectiu d'acompanyar les persones perquè puguin desenvolupar el seu projecte de vida i integrar-se plenament a la comunitat.

Aquest model s'ha consolidat com un procés clau que incideix en totes les àrees d'atenció i s'emmarca dins del Pla Estratè-

-gic definit l'any 2021, desenvolupat amb el suport de la **Fundació Unió Catalana d'Hospitals** i alineat amb el document "**Hospital de Futur**", que marca l'orientació per als propers 10 anys. El Pla estableix sis eixos d'acció: **model, identitat, persones, entorn, coneixement i infraestructures**.

Dins d'aquests context, el Pla D'Acció de l'eix Model vetlla per garantir la integració

Hospital de futur+

sanitària i social, facilitant l'aplicació del Model de Recuperació i assegurant que la persona sigui el centre del model assistencial.

Aquest model també està alineat amb el marc d'identitat i el propòsit de l'organització, que es basa en la "humanització de l'atenció a la salut mental" i es concreta en tres eixos:

1. **Integritat en l'atenció**

2. **Reintegració de les persones a la societat mitjançant el Model de Recuperació.**

3. **Defensa de la dignitat i el dret de les persones ateses**



A més, el model incorpora les directrius de l'Organització Mundial de la Salut (OMS) recollides al programa **WHO QualityRights**, reforçant així el compromís amb una atenció respectuosa, personalitzada i basada en la defensa dels drets de les persones ateses.

L'atenció que ofereix la Fundació Hospitalàries Sant Boi cobreix tot l'**espectre assistencial**, des de la coordinació amb l'atenció primària i els serveis ambulatoris, passant per dispositius comunitaris, fins a hospitalització domiciliària, hospitalització de dia i hospitalització completa, així com recursos residencials de suport.

La integració de l'àmbit sanitari i social permet oferir una assistència més efectiva, promovent els itineraris de recuperació com a eines fonamentals per personalitzar l'atenció i garantir una millor qualitat de vida als pacients.

4 Hospitals de Dia

3 Centres de Salut Mental d'Adults (CSMA)

3 Centres d'Atenció i Seguiment a les Drogodependències (CASD)

1 Equip d'Atenció Integral Ambulatoria (EAIA)

4 Serveis de Rehabilitació Comunitària (SRC)

1 Unitat Funcional de Recuperació i Projecte de Vida

1 Servei Especialitzat en Salut Mental i Discapacitat intel·lectual (SESMDI)

1 Residència de Salut Mental

1 Club Social

Atenció a la salut mental

Atenció especialitzada en salut mental en totes les seves expressions.

Atenció a les persones amb diversitat funcional

Assistència, rehabilitació i foment de nous aprenentatges.

Docència i Recerca

Formació i desenvolupament de coneixement en l'àmbit de la salut mental.



Atenció intermèdia

Atenció hospitalària i ambulatoria per a persones grans amb trastorns psiquiàtrics o cognitius.

Atenció a la patologia orgànica i altres

Serveis complementaris per millorar la qualitat de vida de les persones.

Atenció espiritual i religiosa

Acompanyament en el benestar emocional i espiritual, respectant les creences individuals.

Atenció a les persones amb diversitat funcional

RESIDENCIAL

Unitat d'atenció a persones amb diversitat funcional

AMBULATÒRIA I COMUNITÀRIA

SESMDI – Servei Especialitzat en Salut Mental i Discapacitat Intel·lectual

Atenció sociosanitària

HOSPITALITZACIÓ

- Unitat de llarga estada de psicogeriatria
- Unitat de mitja estada de psicogeriatria polivalent
- Hospital de Dia de psicogeriatria

AMBULATÒRIA

Equip d'Avaluació Integral
Ambulatoria de Trastorns Cognitius i de la Conducta (EAIA)

Atenció en salut mental

Adults

HOSPITALITZACIÓ

- Unitat d'hospitalització d'Aguts
- Unitat d'hospitalització de Subaguts
- Hospitalització Domiciliària
- Hospitals de Dia (HD)
- Unitat d'Ingrés Comunitari (UIC)
- Unitat d'hospitalització de mitja i llarga estada
- Unitat d'hospitalització de Patologia Dual

RESIDENCIAL

- Llars amb suport
- Residència de Salut Mental (UPH)

Atenció a la patologia orgànica i altres serveis

- Unitat de Treball Social sanitari
- Unitat de Psicologia
- Serveis d'atenció a la patologia orgànica (medicina interna, geriatria, medicina familiar, neurologia, odontologia, podologia i radiologia.
- Altres serveis de suport assistencial: metge de guàrdia, farmàcia i fisioteràpia
- Altres serveis no assistencials: atenció a l'usuari, voluntariat, informació-recepció, manteniment, cuina, perruqueria, bugaderia, neteja, seguretat i cafeteria

Atenció espiritual i religiosa

- Acompanyament espiritual personal i individualitzat
- Grups de valors
- Grups de reflexió, diàleg i pregària
- Celebració dels sacraments
- Acompanyament en processos de dol
- Contacte amb altres religions / guies espirituals

AMBULATÒRIA I COMUNITÀRIA

- Centre de Salut Mental d'Adults (CSMA)
- Centre d'Atenció i Seguiment de Drogodependències (CASD)
- Servei de Rehabilitació Comunitària (SRC)
- Unitat Funcional de Recuperació i Projecte de Vida (Espai Àgora)
- Servei Prelaboral
- Club social (UPH)

Adolescents

- Unitat de Crisis d'Adolescents (UCA)
- Unitat de Subaguts d'Adolescents (USA)

A més, la Fundació Hospitalàries Sant Boi complementa la seva activitat amb un **Servei d'Atenció Espiritual i Religiosa**, respectant la diversitat de creences, i impulsa la docència i la recerca com a part essencial del seu compromís amb la millora contínua en l'àmbit de la salut mental. També ofereix altres serveis complementaris tant de suport assistencial com no assistencials, orientats a garantir el benestar i la qualitat de vida dels usuaris.

3.4 Els nostres centres

La Fundació Hospitalàries Sant Boi compta amb una xarxa de centres distribuïts a **Sant Boi de Llobregat, L'Hospitalet de Llobregat i Granollers**, especialitzats en salut mental, atenció intermèdia i atenció a les persones amb diversitat funcional. Aquests centres ofereixen una atenció integral i coordinada, amb serveis d'hospitalització, hospital de dia, rehabilitació comunitària, suport a les drogodependències i programes específics d'inserció social i laboral.

L'Hospitalet de Llobregat



- Unitat Polivalent de Salut Mental de L'Hospitalet (UPH)
- Hospital de Dia (UPH)
- Servei prelaboral (UPH)
- Servei de Rehabilitació Comunitària (SRC)
- Unitat d'Ingrés Comunitari (UIC)
- Residència de Salut Mental (UPH)
- Club Social (UPH)
- Centre de Salut Mental d'Adults L'Hospitalet (CSMA)
- Centre d'Atenció i Seguiment a les Drogodependències L'Hospitalet (CASD)

Sant Boi



- Hospital de Salut Mental i Atenció Intermèdia
- Àrea d'Atenció d'Adolescents (UCA/USA)
- Centre de Salut Mental d'Adults (CSMA)
- Centre d'Atenció i Seguiment a les Drogodependències Sant Boi (CASD)
- Equip d'Atenció Integral Ambulatoria (EAIA)
- Hospital de Dia de Psicogeriatría
- Hospital de Dia Sant Boi
- Servei de Rehabilitació Comunitària Sant Boi (SRC)
- Unitat Funcional de Recuperació i Projecte de Vida (Espai Àgora)

Granollers



- Àrea de Salut Mental Granollers
- Unitat Hospitalària de Recuperació en Salut Mental
- Centre de Salut Mental d'Adults Granollers (CSMA)
- Centre d'Atenció i Seguiment a les Drogodependències Granollers (CASD)
- Servei de Rehabilitació Comunitària (SRC)
- Hospital de Dia Granollers
- Servei Especialitzat en Salut Mental i Discapacitat Intel·lectual (SESMDI)



Cada centre disposa d'equips multidisciplinaris que garanteixen una atenció de proximitat, adaptada a les necessitats de cada persona i **integrada dins del sistema públic de salut de la Generalitat de Catalunya**. Aquesta xarxa assistencial permet oferir un abordatge continuat, des de l'atenció ambulatoria fins als recursos residencials, reforçant el compromís amb la salut i el benestar comunitari.

3.5 Equip humà

L'equip de la Fundació Hospitalàries Sant Boi està format per un conjunt de professionals compromesos amb una atenció integral i humanitzada en els àmbits de la salut mental, l'atenció intermèdia i l'atenció a les persones amb diversitat funcional. Format per professionals multidisciplinaris, l'equip treballa per oferir una atenció especialitzada i adaptada a les necessitats de cada persona, garantint un **model assistencial basat en la proximitat, la qualitat i la continuïtat assistencial**.

La cultura de treball de l'organització es basa en la col·laboració i el respecte als valors de la institució. L'organització promou un entorn de treball cooperatiu, on la coordinació entre diferents especialitats i perfils professionals és clau per oferir una atenció personalitzada i integral.



L'equip assistencial està integrat per metges especialistes, infermeres, psicòlegs, terapeutes ocupacionals, farmacèutics, fisioterapeutes, treballadors socials i educadors socials, entre d'altres.

També comptem amb auxiliars, cuidadors i altres professionals assistencials, fonamentals per a la cura diària dels pacients. D'altra banda, el centre disposa de professionals en àmbits transversals, com personal d'administració i direcció, manteniment i bugaderia, que donen suport al funcionament òptim de l'organització.

L'entitat compta amb **més de 20 comitès, comissions i grups de treball que faciliten la comunicació i la presa de decisions compartida**. La docència i la recerca són també eixos fonamentals de l'activitat de la Fundació Hospitalàries Sant Boi contribuint a la formació de futurs professionals i a l'avenç del coneixement en l'àmbit de la salut mental i sociosanitària. Amb una mirada sempre posada en la millora contínua, l'equip humà de la Fundació Hospitalàries Sant Boi és el pilar fonamental que fa possible oferir una atenció especialitzada i integral, basada en els valors de compromís, humanitat i innovació.

Un equip humà estable i compromès

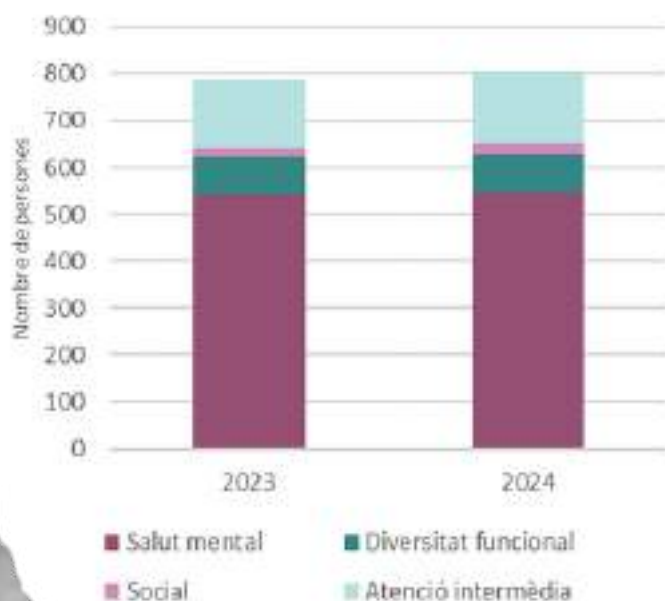
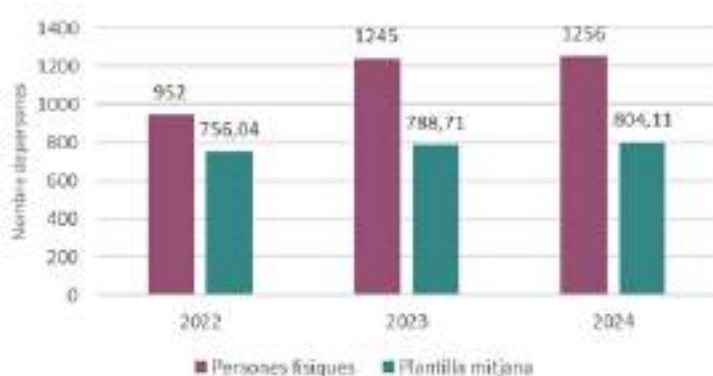
Els darrers anys, l'equip de la Fundació Hospitalàries Sant Boi ha mostrat estabilitat, amb un lleuger increment en el nombre de persones col·laboradores entre 2022 i 2024. La plantilla mitjana també ha crescut lleugerament, passant de 756 a 804 persones.

Pel que fa als àmbits d'actuació, la major part dels nostres professionals treballen en salut mental, seguits pels àmbits d'atenció intermèdia, social i diversitat funcional. Aquesta distribució, equilibrada i estable, reflecteix un equip consolidat que contribueix de forma directa a la qualitat del servei que oferim als nostres usuaris i usuàries.

Tant l'any 2023 com el 2024, la Fundació Hospitalàries Sant Boi comptava amb un total de 56 perfils professionals.

Col·laboracions que enriqueixen l'equip:

La Fundació Hospitalàries Sant Boi promou la **formació de nous professionals** a través de convenis de pràctiques, acollint un total de 6 becaris durant l'any 2023 (sense comptabilitzar la formació vinculada als programes MIR, PIR, entre d'altres) i 3 l'any 2024. A més, tant l'any 2023 com el 2024 va comptar amb dos professionals externs en qualitat de col·laboradors.

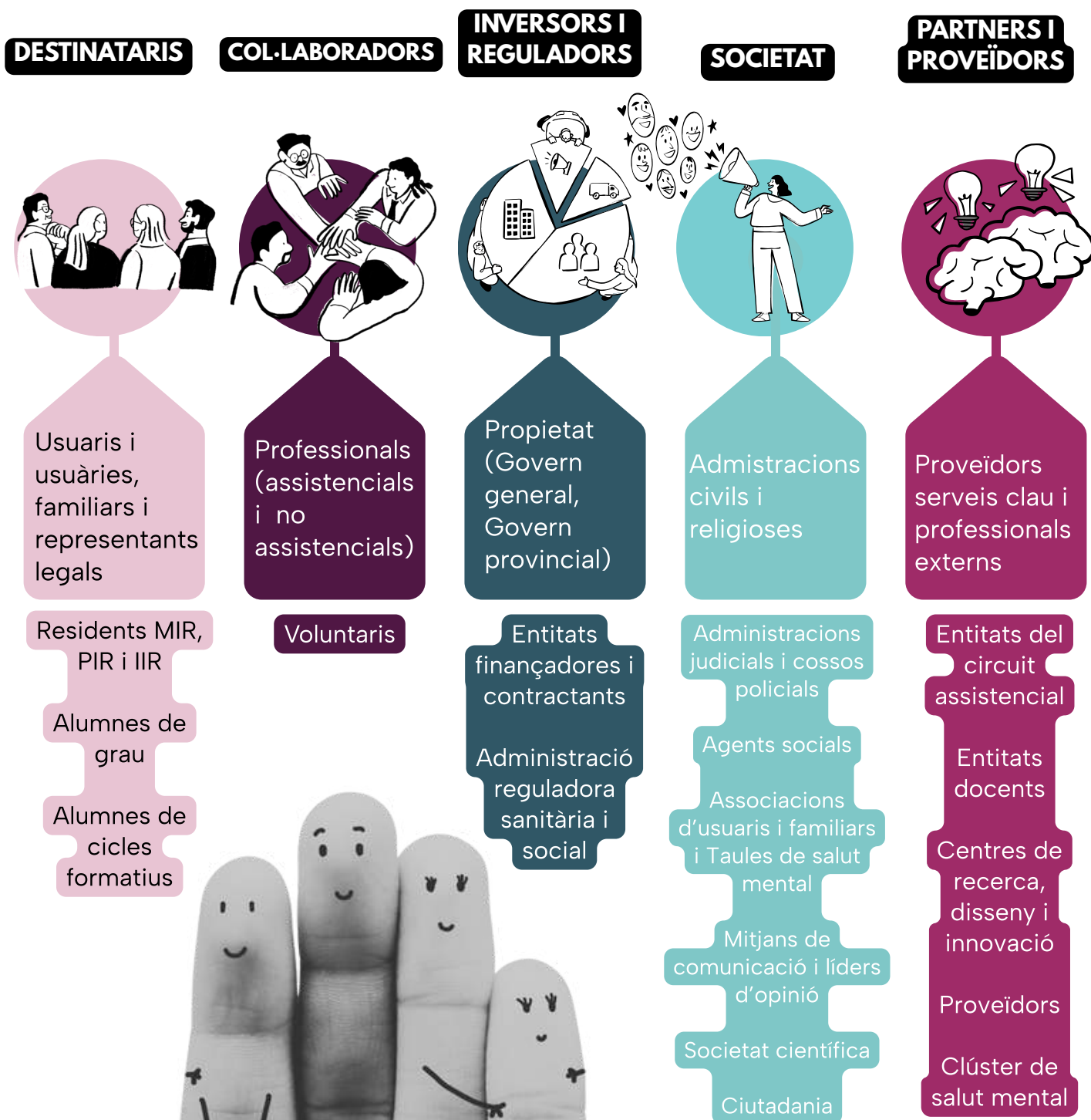


3.6 Compromís amb els grups d'interès

La Fundació Hospitalàries Sant Boi identifica els seus grups d'interès principals a partir de les relacions que manté amb l'entorn assistencial, social, institucional i acadèmic, i manté un diàleg constant amb ells per garantir una atenció assistencial de qualitat i reforçar el seu impacte positiu en la societat.

La seva activitat es desenvolupa en un entorn complex on intervenen múltiples agents, per això és essencial establir mecanismes de comunicació i participació que permetin identificar necessitats, generar aliances i millorar la gestió de manera contínua.

En aquest sentit, l'organització identifica els següents grups d'interès principals:



Ens relacionem amb els nostres grups d'interès mitjançant diferents canals de comunicació, **garantint la transparència i la participació en tots els àmbits rellevants**. A continuació es mostra un recull dels diferents mecanismes de relació establerts per cadascun dels grups d'interès identificats:

DESTINATARIS

Usuaris i usuàries, familiars i representants legals	Focus groups i assemblees d'usuaris, entrevistes de percepció anuals, portal del pacient, servei d'atenció a l'usuari, carta de serveis, web institucional, xarxes socials, mitjans de comunicació, celebracions.
Residents (MIR, PIR, IIR) i alumnes (Grau, Cicles formatius)	Activitats d'acollida, comunicacions amb referents docents, publicacions del Comitè de Bioètica, butlletins electrònics, jornades i sessions clíniques, web institucional, xarxes socials, intranet, celebracions, mitjans de comunicació.

COL·LABORADORS

Professionals (Assistencials i no assistencials)	Reunions de coordinació, comitès, grups de treball i comissions, Comitè d'Empresa, celebració de jornades, memòries d'activitat i RSC, publicacions del Comitè de Bioètica, comunicats interns, butlletins electrònics, notes de premsa, celebracions, xarxes socials, intranet, web institucional, portal de l'empleat, adreça de correu electrònic de suggeriments.
Voluntariat	Reunions periòdiques amb el responsable de voluntariat, memòries d'activitat i RSC, mitjans de comunicació, xarxes socials, web institucional.

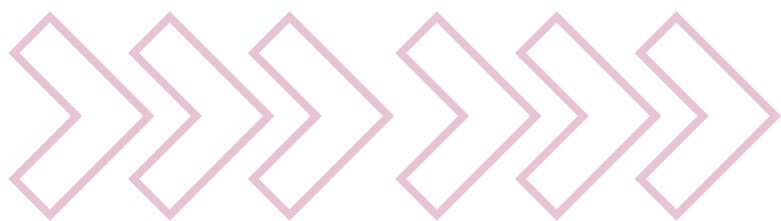
INVERSORS I REGULADORS

Propietat (Govern General i provincial)	Reunions periòdiques, visites canòniques al centre cada 3 anys, xarxes socials, publicacions del Comitè de Bioètica, memòries d'activitats i RSC, intranet, mitjans de comunicació, web institucional i provincial.
Entitats financeres i contractants	Reunions periòdiques, espais de coordinació i treball conjunt, jornades, celebracions, memòria d'activitat i RSC, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.

Administració reguladora sanitària i social	Espais de coordinació i treball conjunt, Taules de Salut, jornades, celebracions, memòria d'activitat i RSC, publicacions del Comitè de Bioètica, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.
--	---

SOCIETAT/COMUNITAT

Administracions civils i religioses	Reunions periòdiques amb els referents de la zona, espais de coordinació i treball conjunt, jornades divulgatives i portes obertes, memòria d'activitat i RSC, publicacions de Comitè de Bioètica, Taules de Salut Mental, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.
Administració judicial i cossos policials	Coordinació i treball conjunt, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.
Agents socials	Espais de coordinació i treball conjunt, participació activa en entitats clau, reunions periòdiques, memòria d'activitat i RSC, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.
Associacions d'usuaris i familiars i Taula de Salut Mental	Consell assessor d'usuaris i familiars (CAUF), Taules de Salut mental, PROSPECT, jornades divulgatives i portes obertes, celebracions, memòria d'activitat i RSC, publicacions del Comitè de Bioètica, notes de premsa, xarxes socials, carta de serveis, web institucional.
Mitjans de comunicació i líders d'opinió	Notes de premsa i convocatòries, Unitat d'Imatge i Comunicació, telèfon, entrevistes, esdeveniments institucionals, dossiers de premsa, web, xarxes socials, memòria RSC.
Societat científica	Coordinació i treball conjunt, revista Informacions Psiquiàtriques, publicacions del Comitè de Bioètica, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.
Ciutadania	Reunions periòdiques amb agents de la societat, jornades divulgatives, portes obertes, celebracions, exposicions, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.





#023

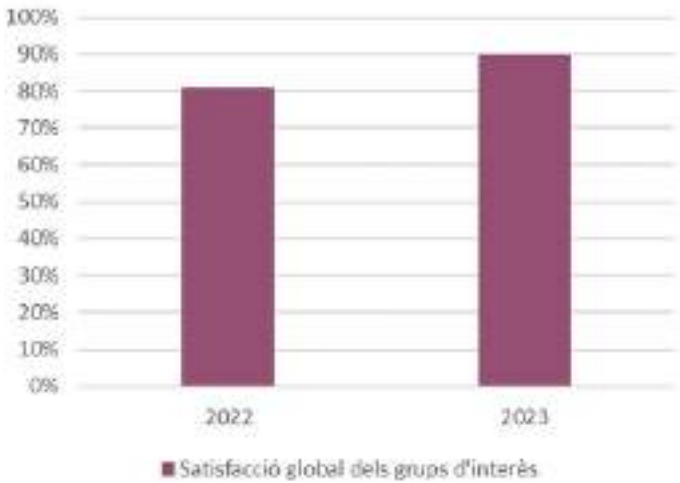
PARTNERS I PROVEÏDORS

Proveïdors de serveis clau i professionals extern	Reunions periòdiques amb proveïdors clau, memòria d'activitat i RSC, notes de premsa, xarxes socials, web institucionals.
Entitats del circuit assistencial	Espais de coordinació i treball conjunt, reunions de circuit, memòria d'activitat i RSC, publicacions del Comitè de Bioètica, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.
Entitats docents	Reunions de coordinació, memòria d'activitat i RSC, publicacions del Comitè de bioètica, revista Informacions Psiquiàtriques, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.
Centres de recerca, desenvolupament i innovació	Reunions, publicacions del Comitè de bioètica, revista Informacions. Psiquiàtriques, notes de premsa, xarxes socials, web institucional
Proveïdors	Coordinació amb proveïdors, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.
Clúster de Salut Mental	Reunions periòdiques i treball conjunt, memòria d'activitat i RSC, notes de premsa, xarxes socials, web institucional.

Què opinen els grups d'interès?

La **valoració global dels grups d'interès** s'ha mantingut alta de manera sostinguda els anys 2022 i 2023. Els resultats obtinguts a través dels mecanismes de seguiment i consulta reflecteixen un grau de satisfacció consistentment superior al 80%, arribant al 90% l'any 2023, fet que indica una percepció positiva de la tasca desenvolupada i del vincle amb l'organització.

L'última actualització d'aquest indicador correspon a l'any 2023. No es disposa de dades corresponents a l'any 2024, tot i que es preveu reprendre aquesta avaluació en futurs exercicis



4. COMPROMESOS AMB EL BON GOVERN I LA TRANSPARÈNCIA

4.1 Marc d'Identitat i estructura de Govern

La Fundació Hospitalàries Sant Boi forma part de la Fundació canònica provincial, Fundación Hospitalarias, i es regeix pel **Marc d'Identitat Institucional**, un document que defineix els principis, polítiques, criteris i valors que guien la seva activitat. Aquest document estableix la manera com l'organització duu a terme la seva missió des d'una perspectiva integral, articulant un model assistencial i educatiu, un model de gestió i administració, un model de relació amb els col·laboradors i un model de diàleg amb la societat i els grups d'interès.

L'orientació institucional i estratègica de l'organització es defineix en els **Capítols Generals**, elaborats periòdicament per la seu de la Congregació a Roma, que estableixen les línies principals d'actuació. A nivell territorial, aquests objectius es concreten en el **Capítol Provincial**, que estableix les línies directrius dels centres per períodes de sis anys, assegurant-ne la coherència amb els valors institucionals i els reptes assistencials.

La màxima representació de l'organització recau en el **Consell de Direcció**, configurat per la Superiora i el Director Gerent, que lideren l'entitat juntament amb els directius, assumeixen la responsabilitat última sobre la gestió global i la supervisió dels impactes socials, ambientals i econòmics derivats de l'activitat del centre.

La gestió operativa d'aquests impactes es duu a terme de manera coordinada amb la figura del **Director Gerent i la Comissió de Sostenibilitat**, que tenen un paper actiu en la recollida d'informació, l'anàlisi i el seguiment de les iniciatives de responsabilitat social. En aquest marc, l'informe de sostenibilitat és elaborat per equips tècnics, amb la participació de la Comissió de Sostenibilitat, i validat pel Consell de Direcció abans de la seva publicació, assegurant-ne l'alineació amb els valors institucionals i els estàndards internacionals de referència, com els GRI.

Els membres del Consell de Direcció compten amb coneixement i sensibilitat en matèria de responsabilitat social i sostenibilitat, adquirits a través de la seva trajectòria dins de la institució i la seva participació en espais de coordinació estratègica a nivell provincial. Aquest coneixement els capacita per supervisar i donar suport a les iniciatives alineades amb els valors institucionals i els estàndards internacionals, assegurant la seva implementació efectiva en el marc de la gestió global de l'organització.

4.2 Codi de conducta

Germanes Hospitalàries ha desenvolupat un **Codi de Conducta** que recull les **bones pràctiques ètiques i d'actuació aplicables a tota la Comunitat Hospitalària**, que inclou germanes, treballadors, pacients i familiars, proveïdors i voluntariat. Aquest document es fonamenta en els Drets Humans internacionalment reconeguts, la doctrina social de l'Església i el Marc d'Identitat Institucional, garantint un comportament alineat amb els valors de la institució.

A més del Codi de Conducta, que es pot trobar a la pàgina web institucional, la Congregació disposa de documents interns que regulen l'activitat i les bones pràctiques en totes les àrees d'activitat i gestió.

Per assegurar el bon govern, s'han establert mecanismes de control intern i extern que garanteixen el compliment dels principis ètics i de qualitat.

En aquest marc, el Codi de Conducta recull també criteris específics per prevenir i gestionar els conflictes d'interès, especialment en la presa de decisions. Es promou la transparència i la responsabilitat, i s'estableix l'obligació de comunicar qualsevol situació que pugui comprometre la imparcialitat o generar avantatges personals indeguts.

4.3 Organigrama

L'estructura organitzativa de la Fundació Hospitalàries Sant Boi s'integra en diferents nivells de governança institucional per garantir una gestió eficient i coordinada dels seus serveis assistencials:

Govern General: amb seu a Roma, es el màxim òrgan de govern de la institució i està representat per la Superiora General.

Govern Provincial: amb seu a Madrid, està representat per la Superiora Provincial, i compta amb un equip de gestió provincial.

Centre: on la màxima representació de la Fundació Hospitalàries Sant Boi recau en la Superiora i el/la Director/a Gerent, qui lideren l'entitat i asseguren la coherència de la seva gestió amb la missió i valors institucionals. Aquest model combina la dimensió institucional i carismàtica amb la direcció executiva i de gestió.

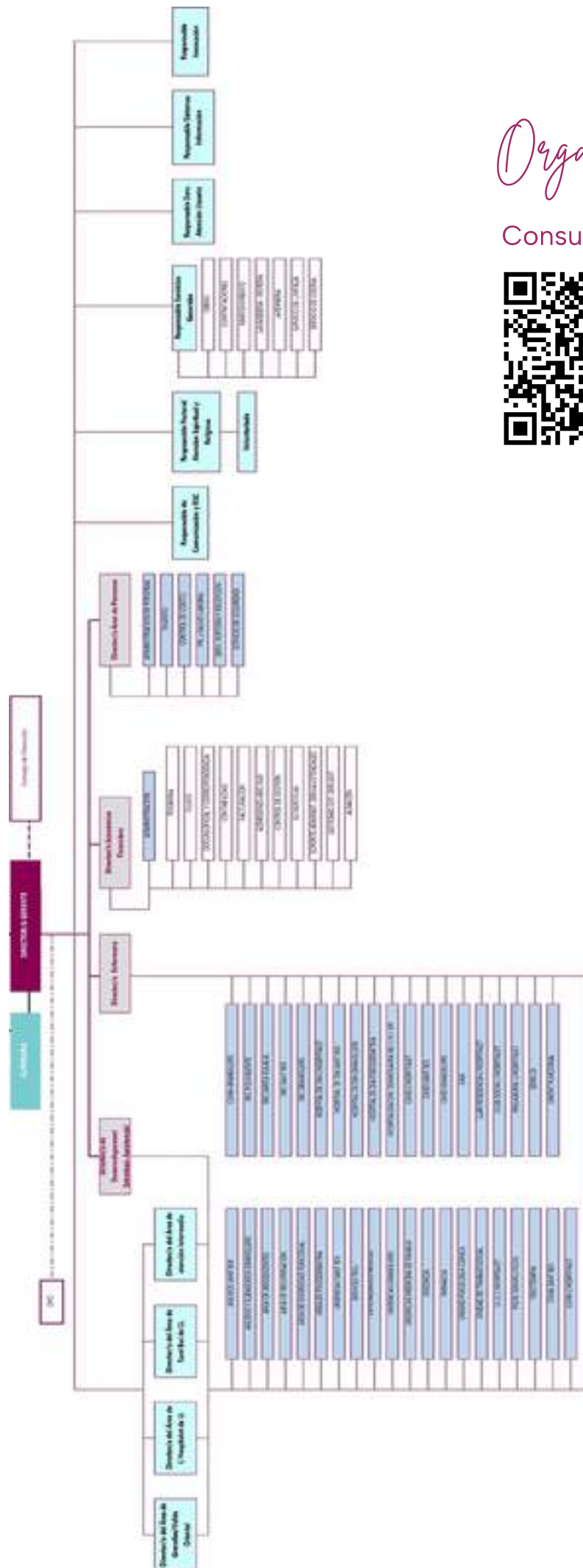
Per sota d'aquest nivell, l'estructura es divideix en direccions i responsables d'àrees clau, cadascuna amb equips i unitats especialitzades que garanteixen el correcte desplegament dels serveis assistencials i de suport, així com la gestió operativa de l'organització.

A nivell de centre, la Fundació Hospitalàries Sant Boi disposa d'autonomia en la direcció i gestió dins del marc establert per la institució. Això permet que l'organització s'adapti a les necessitats del seu entorn i als requisits del sistema sanitari, mantenint sempre la coherència amb els valors institucionals i els compromisos adquirits.

El codi de conducta promou la transparència i la responsabilitat, i l'obligació de comunicar qualsevol situació que pugui comprometre la imparcialitat o generar avantatges personals indeguts.



Consulta'l a:



4.4 Comunicació, transparència i participació interna

La comunicació interna i la transparència són pilars fonamentals en la governança de la Fundació Hospitalàries Sant Boi. L'organització promou la difusió de la informació institucional i de gestió a través de diferents canals per garantir que professionals, col·laboradors i altres grups d'interès interns puguin **accedir a informació rellevant sobre el funcionament i l'estratègia de l'entitat**.

PORTAL DE TRANSPARÈNCIA

On es publica informació institucional, econòmica, estratègica i de gestió de recursos humans.

CANALS DE COMUNICACIÓ INTERNA

L'organització compta amb diferents eines per garantir una comunicació fluida i accessible entre els equips. Els principals canals són:

- La **intranet corporativa**, com a espai centralitzat d'informació i recursos.
- El **butlletí intern** "BM CONNECT@", que recull novetats i continguts d'interès general.
- El **correu electrònic corporatiu**, emprat per a la difusió de comunicats i informacions puntuals.
- Les **cartelleres físiques** ubicades als diferents espais del complex.

A més de facilitar el diàleg, aquests canals permeten expressar dubtes, suggeriments i preocupacions de manera accessible.

Així mateix, constitueixen una eina per identificar possibles impactes no desitjats i promoure accions de millora i l'activació de mesures correctores quan calgui. Entre els mecanismes per fomentar una comunicació fluida i bidireccional es troben:

REUNIONS I ESPAIS DE COORDINACIÓ INTERNA

L'organització compta amb diferents espais que afavoreixen el diàleg entre equips i nivells organitzatius, així com la recollida de propostes de millora. Un d'aquests espais és la **Jornada d'Estratègia**, en què participen responsables i supervisors de totes les àrees. En aquesta trobada es fan grups de treball per revisar les propostes de millora impulsades l'any anterior i proposar-ne de noves.

COMITÈS, COMISSIONS INTERNES I GRUPS DE TREBALL

Orientats a la qualitat assistencial, la innovació i la millora contínua.

ENQUESTES DE CLIMA LABORAL

Cada dos anys que permeten identificar fortaleces i àrees de millora en l'entorn de treball.

CANALS DE SUGGERIMENT I PROPOSTES

L'organització posa a disposició dels professionals diversos **formularis específics** a través de la intranet, amb l'objectiu de recollir inquietuds, idees i iniciatives que contribueixin a la millora contínua.

A la pàgina principal de la intranet es poden trobar els formularis:

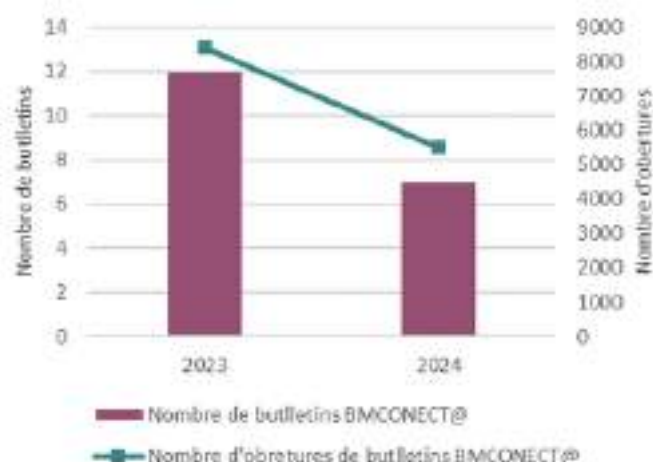
- **"Bústia d'Innovació"**, per enviar consultes, propostes o peticions relacionades amb la millora dels serveis.
- **"Contacta amb el Comitè d'Ètica Assistencial"**, per plantejar dilemes o situacions que requereixin suport del CEA.
- **"Contacta amb Investigació"**, pensat per canalitzar idees i suggeriments que ajudin a generar coneixement de valor.

Activitat comunicativa: notícies internes i butlletins

El nombre de notícies internes emeses ha mostrat una **evolució creixent** els darrers tres anys, passant de 160 el 2022 a 174 el 2023, i arribant a 190 el 2024. Aquesta tendència reflecteix l'esforç per mantenir informada la plantilla i reforçar la comunicació interna de manera constant.



L'any 2024 es registra una disminució del **nombre de butlletins interns** publicats, passant de 12 a 7, fet que ha comportat també una reducció en el nombre d'obertures. Això es deu al fet que el darrer butlletí es va publicar el mes de setembre de 2024, i des de llavors la seva edició es troba en pausa, amb **la voluntat de reprendre-la pròximament**. Malgrat aquesta aturada, que s'ha compensat per altres canals, es considera un canal rellevant per a la comunicació interna, i es preveu una revisió general del seu funcionament per tal de reforçar la seva utilitat com a eina d'informació i cohesió dins de l'organització.



4.4.1 Transparència i accés a la informació

Amb el compromís de promoure la **transparència i el bon govern**, la nostra organització posa a disposició del públic, a través del nostre portal de transparència, una àmplia gamma d'informació relativa a diferents àmbits:

Informació institucional i organitzativa:

- **Marc d'Identitat** de les Germanes Hospitalàries del Sagrat Cor de Jesús.
- **Codi de conducta** de Fundació Hospitalàries Sant Boi.
- **Estructura organitzativa** (organigrama).
- **Comitès i Comissions.**
- Resolució per la qual s'inscriu i es classifica el grup d'interès.
- Clàusules i convenis amb **CatSalut**.
- Relació de contractes i pròrroques subscrits amb prestadors privats de serveis públics.
- **Carta de Serveis.**
- Marc de **protecció de dades**.
- Informació sobre el tractament de les **dades personals**.
- Informació sobre el **Comitè d'Ètica Assistencial**.

Informació sobre gestió de recursos humans:

- Relació de grups professionals, antiguitat, contracte relatiu al 2022.
- Informació relativa al **Comitè d'Empresa**.
- **Pla de Formació 2023.**
- **Pla de Formació 2024.**
- Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del **III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut**.
- **Pla d'Igualtat 2023-2027**

Informació sobre gestió econòmica i pressupostària:

- **Informes de balanços:** Informe de salut mental, Informe d'atenció intermèdia, trets remarcables de l'informe economicofinancer de les entitats proveïdores de la xarxa de salut mental 2023, trets remarcables de l'informe economicofinancer de les entitats sociosanitàries 2023.
- Ingressos i despeses 2023.
- Certificat de no deutes de la Seguretat Social.



Informació sobre planificació i avaluació:

- Eixos estratègics.
- Acreditacions i reconeixements atorgats.
- Sistemes de participació dels grups d'interès.
- Memòries institucionals.
- Memòria RSC 2020.
- Informes centrals de resultats **CatSalut**.
- Resultats d'enquestes de satisfacció a usuaris 2023.
- Índex de queixes i agraïments 2017-2023.

A photograph of a woman with long dark hair and a man with short grey hair and glasses, both wearing casual clothing, kneeling in a lush green garden. They are focused on a small plant in front of them, with the woman's hands near the soil and the man looking down at it. The background is filled with various green plants and foliage.

Humanitzem l'atenció en salut mental.

4.4.2 Comitès i comissions per a la millora contínua

La Fundació Hospitalàries Sant Boi compta amb més de **20 comitès, comissions i grups que tenen com a objectiu garantir la qualitat assistencial, la innovació i la millora contínua dels serveis prestats**. Aquests espais faciliten la coordinació entre diferents àrees i perfils professionals, assegurant una presa de decisions informada i un seguiment constant de les accions estratègiques.



Comitè d'Excel·lència

Encarregat de vetllar per la qualitat i el compliment dels estàndards assistencials.



Comissió d'Innovació

Orientada a la identificació i implementació de millores en els processos assistencials i organitzatius.



Comitè de Documentació clínica i Protocols

Que treballa en l'estandardització de la documentació i l'actualització de protocols clínics.



Comitè d'Ètica assistencial

Encarregat de vetllar per la qualitat i el compliment dels estàndards assistencials.



Comissió de Farmàcia i Terapèutica

Responsable de l'avaluació i millora en l'ús de medicaments i tractaments.



Comitè de Seguretat del Pacient

Que vetlla per la prevenció de riscos i la seguretat assistencial.



Comitè de Sostenibilitat

En cadascun d'aquests comitès es poden crear subcomissions o grups de treball específics per abordar temes concrets. Aquest model de participació interna garanteix una presa de decisions col·lectiva, alineada amb la missió i els valors de l'organització, i permet una millora constant en la qualitat assistencial i en l'entorn de treball.



8 Comissions específiques de seguretat del pacient

Aborden aspectes com infeccions, proves complementàries, emergències, nutrició, errors de medicació, caigudes i altres riscos, úlceres per pressió i violència.



Comissió d'Investigació, Docència i FIDMAG

Impulsora de projectes de recerca i formació.



Comissió de Formació i Docència

Dedicada a la capacitació continuada dels professionals.



Comitè de Projectes Solidaris

Coordina les iniciatives de responsabilitat social i cooperació.



Comitè de Comunicació

Encarregat de la difusió interna i externa de les activitats de l'organització.



Comissió d'Identitat

Encarregada de vetllar i fomentar els valors de la Institució.



Comissió de Voluntariat i Atenció Espiritual i Religiosa



Grup de Gestió Sostenible

Integració de criteris ambientals i de sostenibilitat en la gestió diària.

4.5 Sistemes d'auditoria, control intern i millora contínua

L'organització compta amb sistemes de control i auditoria per garantir una gestió eficient, responsable i alineada amb els seus valors institucionals i amb la normativa vigent. Aquests sistemes permeten detectar i corregir possibles desviacions, millorar processos i assegurar el compliment d'obligacions legals i ètiques.

En aquest sentit, **cal destacar que durant el període 2023-2024, no s'ha registrat cap sanció, requeriment ni incompliment legal rellevant en relació amb la normativa aplicable a l'àmbit assistencial, laboral, ambiental o econòmic.**

A més dels diferents sistemes de gestió certificats, l'organització disposa d'altres sistemes amb una metodologia sòlida, que es sotmeten a auditoria per verificar-ne l'eficàcia. Dins d'aquesta categoria s'inclouen, per exemple, el sistema de gestió de la seguretat de la informació, el sistema de gestió de riscos laborals, el sistema de gestió econòmico-financera i el manual de gestió d'Administració, entre d'altres.

Aquests sistemes s'han implantat de manera progressiva al llarg dels anys i formen part dels mecanismes de millora contínua que abasten tota l'organització. **El Comitè d'Excel·lència és l'òrgan responsable d'avaluar el bon funcionament del sistema d'auditories i autoavaluacions i de determinar les millores a implementar.**

En aquest marc de millora contínua, la funció del màxim òrgan de govern, format per la Superiora i el/la Director/a Gerent, s'integra en espais de coordinació i seguiment institucional. Tot i que no es disposa actualment d'un sistema formal d'avaluació del rendiment, aquestes instàncies permeten valorar la coherència de l'actuació amb els objectius estratègics i els valors institucionals, i contribueixen a la millora de la gestió.

Auditories i avaluacions que es duen a terme

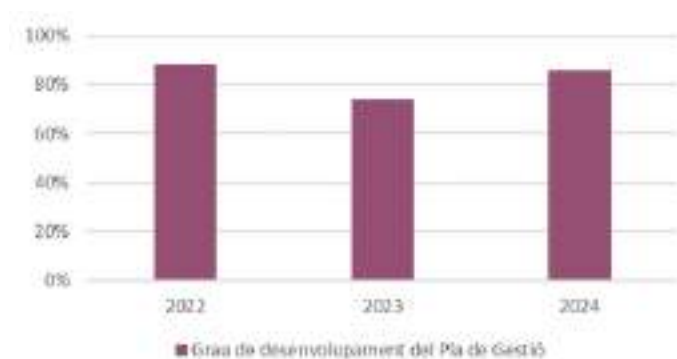
Inici

Certificació ISO 9001 (sistemes de gestió de la qualitat)	2006
Acreditació de la pàgina web (Web Mèdica Acreditada)	2008
Segell EFQM	2012
Certificació UNE 199003 (sistema de gestió de riscos per a al seguretat del pacient)	2014
Certificació UNE 93200 (Carta de Serveis)	2014
Avaluació del menjador laboral segons criteris AMED	2014
Segell Codi Tipus de la UCH en compliment de la LOPD	2004
Auditories voluntàries en protecció de dades (LOPD)	---
Auditories de comptes per a la revisió i verificació dels documents comptables	---
Auditories per a l'avaluació dels riscos laborals	---
Auditories periòdiques de qualitat del producte de cuina	---
Acreditació com entitat pertanyent a la Xarxa d'Hospitals Sense Fum	2011

Seguiment del Pla de Gestió com a eina de millora continua

A banda dels mecanismes d'auditoria i avaluació externa descrits anteriorment, el seguiment del Pla de Gestió constitueix una eina pròpia de l'organització per promoure la millora contínua. Aquest mecanisme permet valorar fins a quin punt s'han dut a terme les accions i objectius previstos anualment, i facilita la reflexió interna, l'ajust de prioritats i la presa de decisions basada en dades.

L'indicador de **grau de desenvolupament del Pla de Gestió**, entès com el percentatge d'accions del pla que s'han executat, aporta una visió global sobre el desplegament estratègic del centre. La seva inclusió dins dels sistemes de control intern evidencia el compromís del centre amb una gestió transparent, orientada a resultats i alineada amb els valors de bon govern.



El valor de l'indicador s'ha mantingut alt al llarg dels darrers tres anys, amb un 86 % d'accions del pla de gestió executades l'any 2024. Aquesta dada reflecteix una **bona capacitat d'implementació de la planificació**, així com una organització alineada amb els seus objectius estratègics i compromesa amb la millora contínua.

Prevenició de la corrupció

La Fundació Hospitalàries Sant Boi també disposa de sistemes de control i seguiment que contribueixen a detectar possibles riscos relacionats amb pràctiques de corrupció, en el marc del compliment normatiu i la gestió ordinària.

Es promouen bones pràctiques de transparència i es fomenta la integritat en la presa de decisions.

En aquest marc, el **Codi de Conducta** estableix criteris clars sobre la gestió dels conflictes d'interès, la contractació, les relacions amb tercers i l'ús dels recursos, contribuint a prevenir situacions de corrupció o frau. La seva difusió entre els professionals reforça el compromís amb una cultura organitzativa ètica i responsable.

Durant el període de referència no s'ha registrat cap incident confirmat relacionat amb corrupció ni s'han dut a terme accions específiques per aquest motiu. Igualment, no s'han iniciat accions legals per comportament anticompetitiu, pràctiques antimonopoli o pràctiques monopolístiques.



5. EL CAMÍ CAP A LA SOSTENIBILITAT

5.1 La nostra política de RSC



Tot i que la RSC ha estat present de manera natural en les decisions i accions de l'entitat des dels seus inicis, va ser **a partir de l'any 2022** quan es va formalitzar com un element estratègic, integrant-se de manera transversal en el **Pla Hospital de Futur**. Aquest nou enfocament ha reforçat el compromís de l'organització amb la sostenibilitat i el desenvolupament social, establint la RSC com una eina per generar valor i impacte positiu tant en l'atenció a les persones com en la gestió de l'organització.

La nostra estratègia de desenvolupament sostenible s'articula a través de la política de RSC, orientada als **ODS prioritaris** i alineada amb els valors institucionals. La política de responsabilitat social corporativa estableix els principis rectors i les línies d'actuació que orienten la gestió de l'organització en matèria ètica, social i ambiental, en coherència amb els valors institucionals i el marc normatiu vigent.

Aquesta política es desplega mitjançant plans, accions i projectes concrets desenvolupats pels diferents equips.

En concret, la política de responsabilitat social corporativa de la Fundació Hospitalàries Sant Boi es fonamenta en els següents principis:

Transversalitat i integració

La RSC forma part de l'estratègia global de l'organització, impregnant totes les àrees i processos de gestió.

Compromís amb la sostenibilitat

Es promou una cultura basada en la sostenibilitat econòmica, social i mediambiental, garantint la viabilitat dels serveis i el benestar de les persones ateses.

Focalització en els grups d'interès

La relació amb destinataris, professionals, col·laboradors, institucions públiques i privades es basa en la transparència i la participació activa per identificar necessitats i establir objectius comuns.

Voluntarietat i compromís ètic

La política de RSC es desplega més enllà del compliment normatiu, responant als valors i al propòsit institucional d'atenció a les persones més vulnerables.

Cultura d'eficiència i millora contínua

L'entitat aposta per l'excel·lència en la gestió i el perfeccionament constant dels serveis, mitjançant sistemes d'avaluació i innovació.

5.2 Accions alineades amb els ODS i els Plans Estratègics

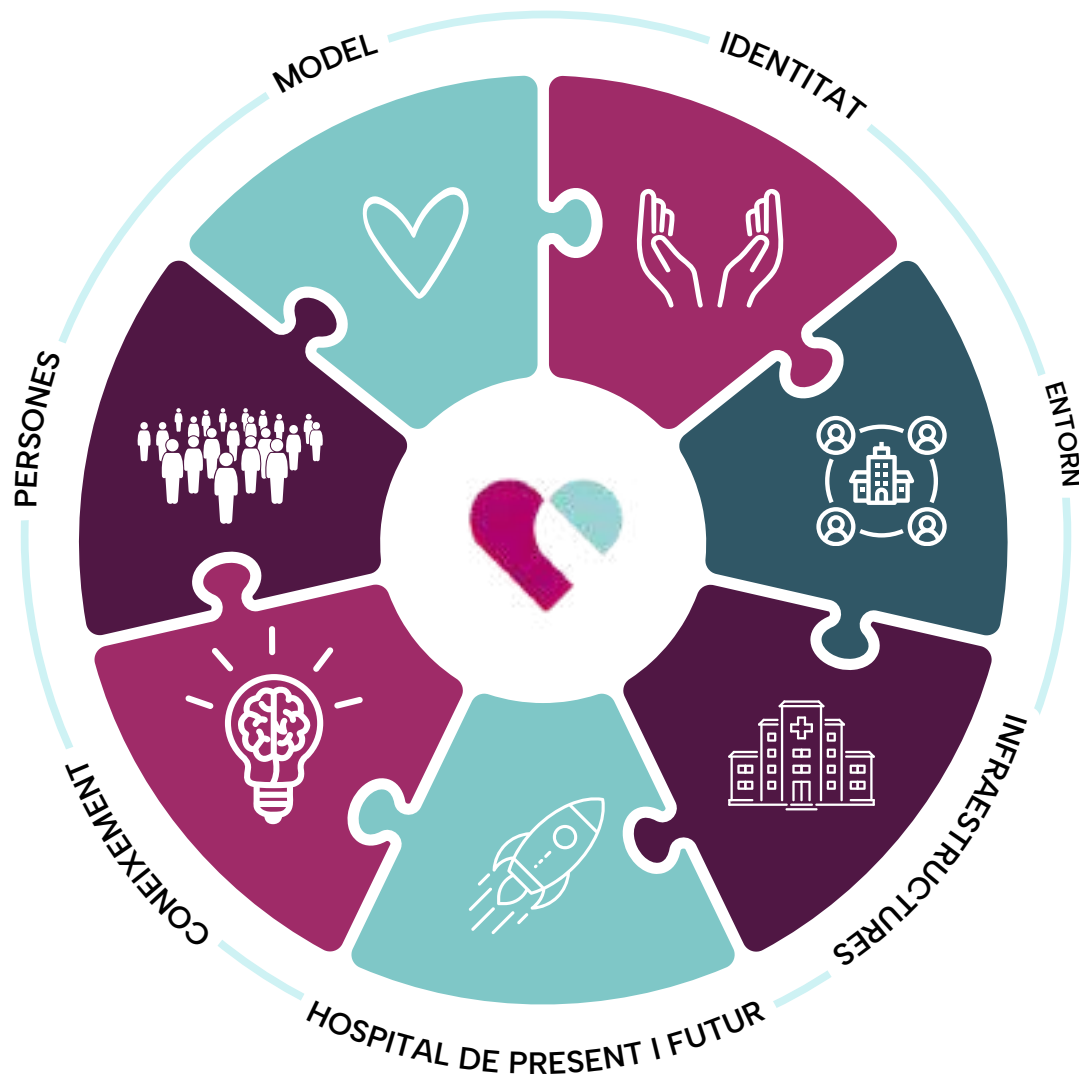
L'estratègia de la Fundació Hospitalàries Sant Boi es fonamenta en **quatre grans eixos** que defineixen la seva acció i el seu compromís amb la qualitat assistencial i la sostenibilitat institucional:

ENTORN: Garantir una atenció adaptada a les necessitats canviants de la societat, fomentant la inclusió i la coordinació amb altres agents del sistema de salut i benestar social.

MODEL I IDENTITAT: Enfortir el model assistencial propi, basat en la humanització de l'atenció en salut mental i en els valors de l'Hospitalitat, assegurant una gestió ètica i coherent amb la missió institucional.

INFRAESTRUCTURES I CONEIXEMENT: Desenvolupar entorns assistencials moderns i eficients, impulsant la innovació, la recerca i la formació contínua com a pilars fonamentals per a la millora dels serveis.

PERSONES: Posar en valor el talent i la dedicació dels professionals, promovent el seu desenvolupament i benestar per garantir una atenció de qualitat centrada en les necessitats dels pacients.



5.2.1 ODS prioritaris

En coherència amb els eixos estratègics, l'organització també treballa en línia amb els **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides** i els 10 Principis del Pacte Mundial, incorporant criteris de sostenibilitat en la seva activitat i en diàleg amb els seus grups d'interès. Així mateix, es manté compromesa amb els principis de la Global Green Health Hospital, promovent un model de gestió respectuós amb el medi ambient en el sector de la salut.

En aquest sentit, es va dur a terme un exercici de **priorització dels ODS** l'any 2021, recollit en el document "Principis de Materialitat i ODS de Benito Menni CASM".

Com a resultat d'aquest exercici, es van seleccionar **9 ODS prioritaris** que guien l'estratègia de sostenibilitat i en ajuden a concentrar els esforços en àmbits tant rellevants com la salut mental, la inclusió social, la igualtat d'oportunitats i la gestió responsable dels recursos.

Els ODS prioritzats per a la Fundació Hospitalàries Sant Boi són els següents:



A partir d'aquí, s'estableixen **5 vectors de compromís** que estructurin la nostra acció: **bon govern, econòmic, social, laboral i medi ambient.**



5.2.2 Accions concretes alineades amb els ODS

Tenint en compte aquesta selecció d'ODS prioritaris, cada any s'incorporen al Pla de Gestió Anual (PGA) una sèrie d'actuacions orientades a reforçar el compromís de l'organització amb el desenvolupament sostenible.

A continuació es desplega un recull d'**accions concretes** alineades a cadascun dels ODS prioritaris:



- Col·laboració amb Fundesplai, per a facilitar pràctiques a dones en risc d'exclusió social.
- Acollida de famílies refugiades d'Ucraïna.
- Auditories i registre retributiu per garantir que no hi ha discriminació salarial.
- Normalització de bretxes salarials.
- Plataforma *Benefits at work*, per facilitar l'estalvi en despeses essencials.



- Promoció d'un entorn laboral inclusiu i afavorir la conciliació i el respecte per la diversitat.
- Programa "Salut Activa" de Germanes Hospitalàries.
- Sessions formatives amb FREMAP.
- Grups Balint.
- Servei d'atenció psicològica per a casos vulnerables.
- Excursió a Montserrat.
- Caminada a Granollers pel Dia de la Salut Mental.
- Salut Games.
- Partit de futbol entre treballadors i usuaris.
- Espais de descans i relaxació (cafeteria, menjador, jardins).
- Pla de retribució flexible.



- Comissió d'igualtat.
- Pla d'Igualtat 2023-2027.
- Promoció d'un entorn laboral inclusiu i afavorir la conciliació i el respecte per la diversitat.
- Anàlisi de la jornada i condicions contractuals per evitar desigualtats vinculades a permisos o jornades reduïdes.
- Registre retributiu per revisar salaris i assegurar equitat.
- Anàlisi i justificació de bretxes salarials.
- Promoció interna i selecció equitativa.
- Formació sensibilització en igualtat de gènere i protocols contra la discriminació.
- Servei d'atenció psicològica per a casos vulnerables.
- Col·laboració amb Fundesplai, per a facilitar pràctiques a dones en risc d'exclusió social.
- Plataforma *Benefits at work*, per facilitar l'estalvi en despeses essencials.



- Instal·lació de plaques solars prevista per a 2025.



- Programa d'acollida i mentoratge per a nous treballadors.
- Comissió d'Igualtat.
- Pla d'Igualtat 2023-2027.
- Promoció d'un entorn laboral inclusiu i afavorir la conciliació i el respecte per la diversitat.
- Auditories retributives.
- Anàlisi i justificació de bretxes salarials.
- Promoció interna i selecció equitativa.
- Formació professional equilibrada.
- Sessions formatives amb FREMAP.
- Col·laboració amb Fundesplai, per facilitar la formació pràctica i la integració al mercat laboral de persones en situació de vulnerabilitat.
- Breafigs matinals d'equip.
- Sessions clíniques setmanals i grups Balint, que faciliten espais de reflexió professional, suport emocional i aprenentatge col·laboratiu.
- Comissions multidisciplinàries, que fomenten la promoció del treball en equip entre disciplines diverses.
- Jornades d'estratègia de comandaments.
- Pla de retribució flexible.
- Plataforma *Benefits at work*, per facilitar l'estalvi en despeses essencials



- Acollida de famílies refugiades d'Ucraïna.
- Col·laboració amb Fundesplai, per a facilitar pràctiques a dones en risc d'exclusió social.
- Contractació inclusiva de persones amb discapacitat o en risc d'exclusió.
- Accés gratuït a la població al taller Repara't Renova't.
- Pla d'Igualtat.
- Registre salarial que vetlla per l'equitat retributiva.
- Anàlisi i justificació de bretxes salarials.
- Promoció interna i selecció equitativa.
- Accés equitatiu a formació.
- Pla de retribució flexible.
- Plataforma *Benefits at work*, per facilitar l'estalvi en despeses essencials.



- Reducció de plàstics i altres residus.
- Horts urbans terapèutics i educatius.
- Reducció de l'impacte ambiental mitjançant la reparació i reutilització a través del taller Repara't Renova't.



- Servei de suport psicològic per a víctimes d'assetjament i violència.
- Reunions periòdiques de comandaments i lideratge participatiu, que afavoreixen una gestió transparent, participativa i ètica dins la institució.
- Comissió d'Igualtat.
- Pla d'Igualtat.
- Auditories i registres salarials, que promouen la transparència i la bona governança.
- Anàlisi i justificació de bretxes salarials.
- Pla de retribució flexible.



- Col·laboració amb Fundesplai, per assolir objectius compartits en inserció social i laboral.
- Col·laboració amb FREMAP, per oferir formació i recursos per al benestar integral del personal.
- Pla d'Igualtat.
- Comissions multidisciplinàries com a forma de treball transversal.

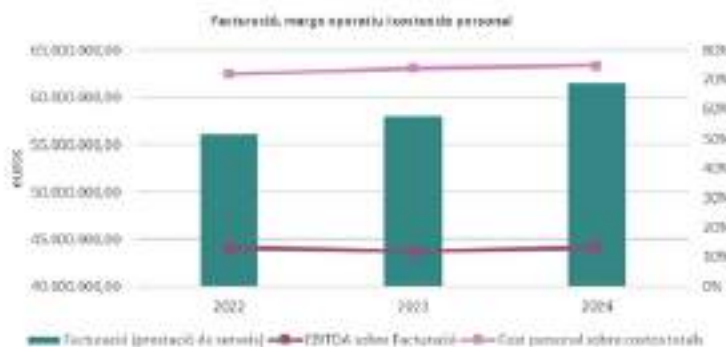
6. DIMENSIÓ ECONÒMICA

6.1 Transparència i gestió econòmica

La Fundació Hospitalàries Sant Boi vetlla per una gestió econòmica responsable, eficient i alineada amb els seus valors institucionals. **La transparència en l'ús dels recursos és un compromís essencial**, tant amb els finançadors públics com amb la societat. Per això, es fa un seguiment acurat de l'activitat econòmica i es presenten indicadors clau que permeten avaluar la sostenibilitat i l'impacte de la gestió.

Per tal d'oferir una visió clara de l'evolució econòmica recent, es presenten a continuació tres indicadors agregats: la facturació anual per prestació de serveis, el marge operatiu (EBITDA sobre facturació per prestació de serveis) i el pes dels costos de personal sobre el total de despeses. La facturació ha experimentat un lleuger increment el 2024 respecte als dos anys anteriors: un augment aproximat del 3% entre 2022 i 2023, i d'un 6% addicional entre 2023 i 2024.

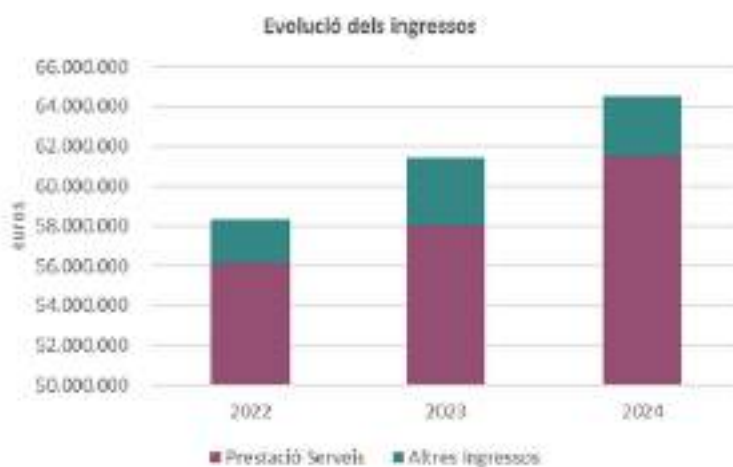
Aquesta tendència positiva s'ha produït en paral·lel a un lleu augment dels costos de personal, que reflecteix l'esforç per mantenir una plantilla estable i compromesa.



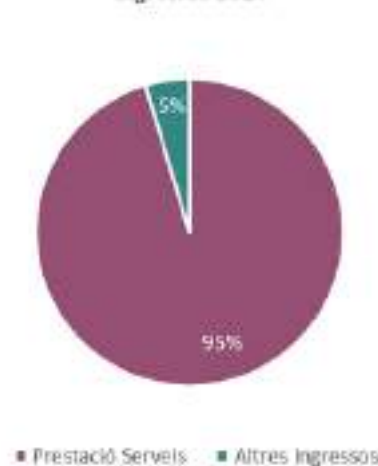
Origen i distribució dels ingressos

L'organització rep finançament públic com a entitat concertada amb el Servei Català de la Salut i amb el Departament de Drets Socials, que constitueix la principal font d'ingressos per a l'activitat assistencial.

Tant el 2023 com el 2024, la gran majoria dels ingressos de l'organització van provenir de la prestació de serveis concertats. Aquesta dependència del finançament públic reflecteix el compromís amb l'accés universal i la funció social de l'activitat i aporta una estabilitat financera per poder afrontar els reptes futurs.



Ingressos 2024

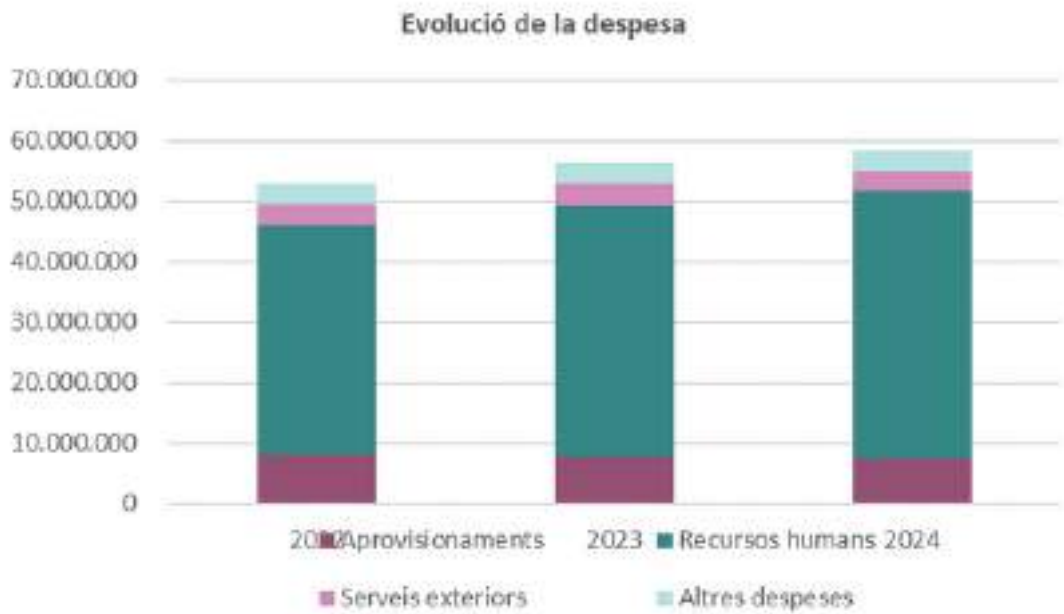
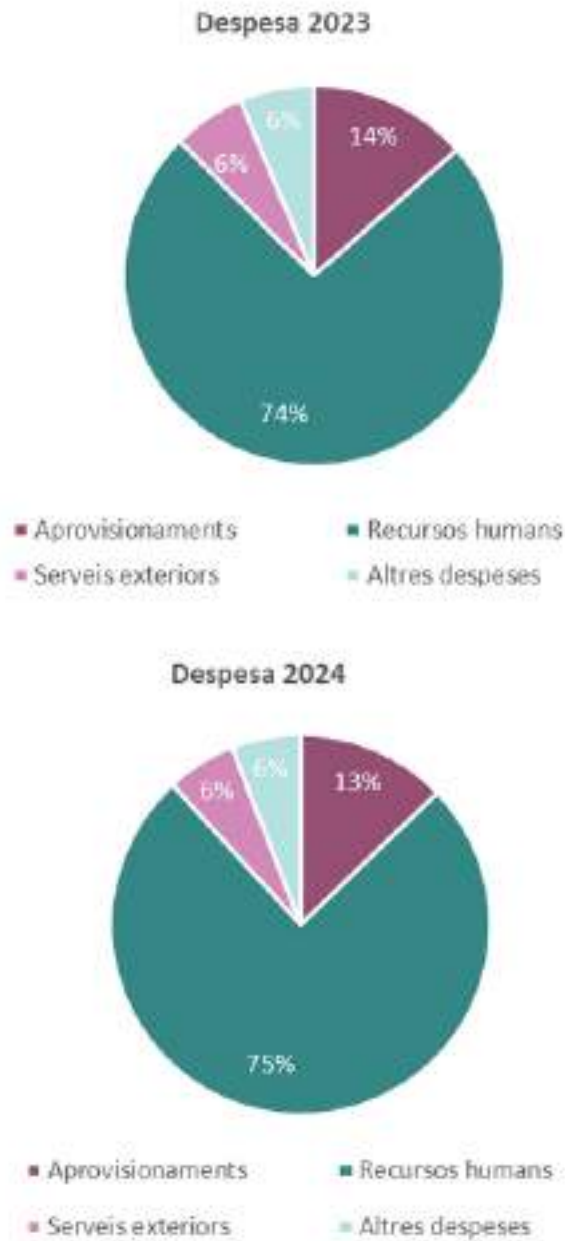


L'evolució dels ingressos totals entre 2022 i 2024 mostra un creixement sostingut. Al llarg d'aquest període, s'ha mantingut estable la proporció entre ingressos per prestació de serveis i altres ingressos, fet que reflecteix **la consolidació del model d'activitat de l'entitat**.

Distribució de la despesa

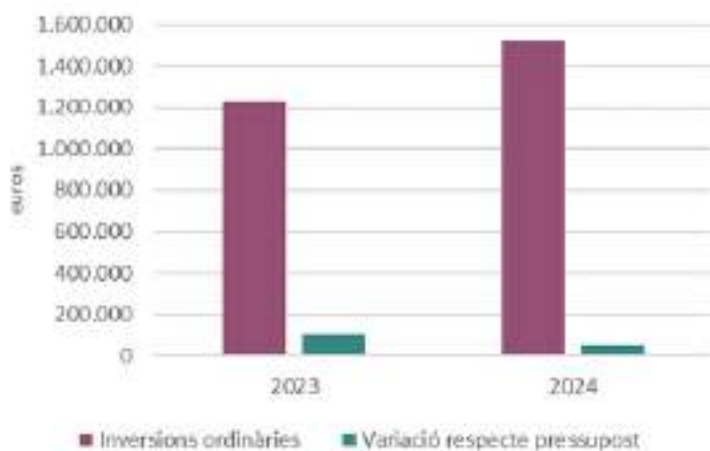
Pel que fa a la despesa, el principal capítol correspon als **recursos humans**, fet que posa de manifest l'alt component humà de la tasca desenvolupada. Altres partides rellevants inclouen els aprovisionaments, els serveis exteriors i despeses diverses associades al funcionament ordinari del centre. La distribució percentual entre les diferents tipologies de despesa es manté molt estable entre els dos darrers exercicis, cosa que reflecteix una estructura de costos consolidada.

En termes d'evolució, la despesa total ha anat augmentant lleument els darrers anys, amb un increment del 6% el 2023 respecte el 2022, i d'un 4% el 2024 respecte el 2023. Aquest creixement s'emmarca en un context d'augment dels ingressos i de continuïtat de l'activitat, amb una estructura de despesa que es manté estable al llarg del temps.



Seguiment i desviació de les inversions ordinàries

El seguiment de les inversions ordinàries mostra una execució molt propera a la prevista, amb una desviació mínima respecte al pressupost inicial. S'observa un lleuger creixement de l'import d'aquestes inversions l'any 2024 respecte l'anterior.



Impostos, confiança i responsabilitat

La Fundació Hospitalàries Sant Boi compleix amb totes les obligacions fiscals establertes per la normativa vigent i manté un enfocament prudent i alineat amb els principis de responsabilitat i transparència. No es duen a terme pràctiques d'elusió ni d'optimització fiscal agressiva, i l'activitat econòmica es desenvolupa íntegrament a Catalunya.

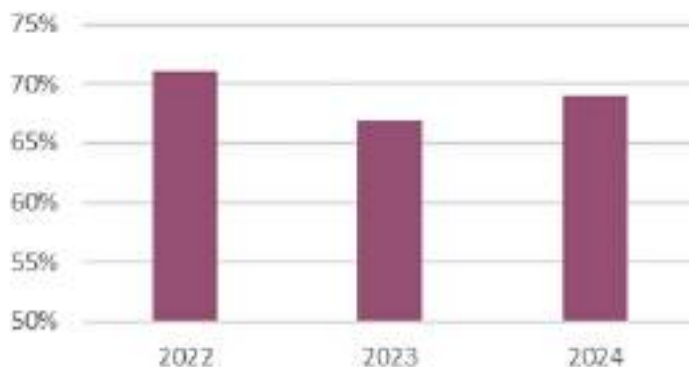
La gestió dels impostos s'integra dins del model de governança econòmica general, supervisada per l'equip de direcció econòmica i sotmesa als sistemes de control i auditoria aplicables. Tot i no disposar d'una política fiscal específica, es vetlla per una correcta liquidació tributària i pel compliment normatiu en matèria fiscal.

La naturalesa de l'activitat assistencial, concertada i d'interès públic, fa que la relació amb les administracions públiques sigui constant i transparent.

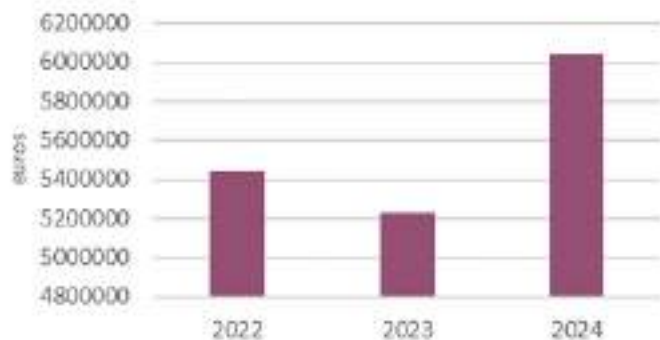
No s'han detectat preocupacions destacables per part dels grups d'interès vinculades a la gestió tributària.

D'altra banda, manté una gestió econòmica orientada a l'eficiència i la responsabilitat, com reflecteix la ràtio de facturació sobre actius nets, que se situa al voltant del 67- 71% els darrers 3 anys, evidenciant una activitat econòmica dinàmica i un bon aprofitament dels recursos patrimonials disponibles per generar ingressos. Aquest nivell d'activitat, sumat a un **resultat d'explotació (EBIT)** estable d'aproximadament un 9% de la facturació, apunta a una capacitat sostinguda per generar recursos des de l'activitat ordinària, reforçant el compromís amb una gestió econòmica prudent i alineada amb els valors de sostenibilitat i transparència.

Facturació sobre actius nets



Resultat d'explotació (EBIT)



6.2 Relació i compromís amb els proveïdors

L'organització gestiona el procés de compra en **tres àmbits de gestió: compres centre, compres territorials i compres provincials**. Aquesta estructura, definida per la Comissió Provincial de Compres, permet coordinar les decisions de manera eficient i adaptar-les a les necessitats específiques de cada àmbit, garantint la coherència amb els criteris institucionals i les particularitats locals.

Tot i no disposar de dades específiques sobre la proporció de despeses amb proveïdors locals, **l'organització incorpora habitualment criteris de proximitat i sostenibilitat en les decisions de compra, especialment en els àmbits en què això resulta viable i rellevant**. Aquesta orientació contribueix a reforçar l'impacte positiu sobre l'entorn econòmic local i a promoure relacions comercials estables i responsables.

Malgrat no disposar actualment d'indicadors específics en àmbits com l'avaluació ambiental i social de la cadena de subministrament, els drets laborals o la contractació responsable, l'organització reconeix la importància d'aquests aspectes i es planteja avançar en la seva integració i seguiment progressiu en el marc del compromís amb una gestió més responsable i sostenible.

6.3 Inversions responsables

En el marc de les inversions responsables, la Fundació Hospitalàries Sant Boi té en compte els **efectes potencials del canvi climàtic** sobre la seva activitat. Tot i no disposar encara d'una anàlisi financera específica, reconeix els riscos i oportunitats derivats de les condicions ambientals extremes. Factors com l'augment de les temperatures, l'increment del consum energètic per climatització o l'afectació a la salut de les persones vulnerables poden tenir conseqüències econòmiques, tant directes com indirectes. En paral·lel, la millora de l'eficiència energètica i l'adopció de criteris ambientals en la gestió d'instal·lacions es plantegen com oportunitats per reduir costos i avançar cap a un model més resilient.

Com a eina per orientar aquesta estratègia, des de 2019 es calcula anualment **la petjada de carboni de l'organització**, fet que permet conèixer l'impacte ambiental de l'activitat i definir accions de millora.

A més, l'any 2023 es van incorporar **dos vehicles híbrids a l'àrea de logística**, com a part del compromís amb una mobilitat més eficient.

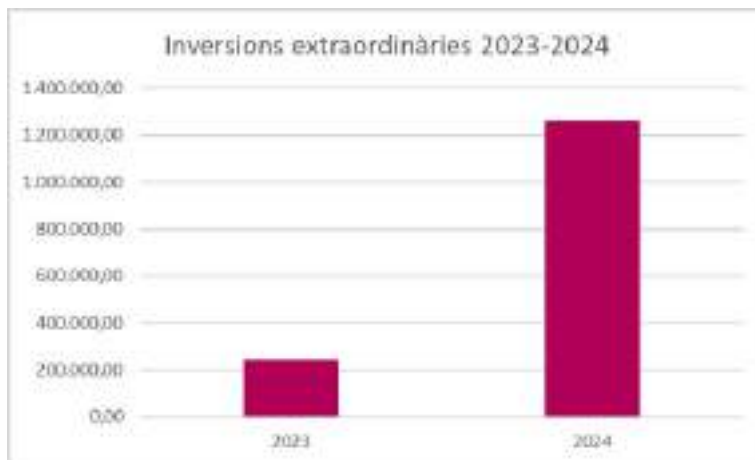
Amb la mirada posada en l'Hospital del Futur, s'ha previst una inversió de més de 800.000 euros en la instal·lació de **plaques solars fotovoltaïques**, amb l'objectiu de reduir les emissions i avançar cap a un model de consum energètic més responsable i eficient. Es preveu que aquestes plaques entrin en funcionament a mitjans del 2025.



Inversions extraordinàries

L'evolució de les inversions extraordinàries, que responen a actuacions que van més enllà del manteniment habitual, reflecteix el compromís de l'organització amb la **millora contínua de les infraestructures, dels serveis i de l'impacte ambiental i social de la seva activitat**.

En aquest marc, les inversions extraordinàries executades l'any 2023 ascendeixen a prop de 250.000 euros i a prop de 1.200.000 d'euros l'any 2024. Aquestes inversions extraordinàries estan vinculades a actuacions estratègiques com la compra i reforma d'un **nou local a Granollers, on ubicar el CSMA i el CAS** i poder créixer en espais dedicats a la comunitat, la **primera fase del projecte Hospital del Futur**, amb una inversió total prevista de gairebé 30M€, o la **instal·lació de plaques fotovoltaïques** per afavorir un model energètic més sostenible.

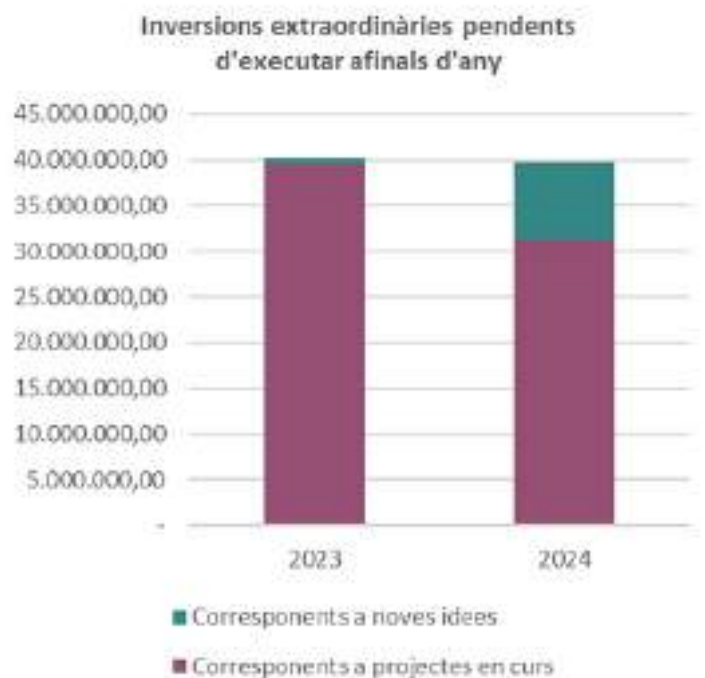


Pel que fa a les inversions extraordinàries pendents d'executar a finals de cada any, ens donen una idea de la planificació i projecció de futur de la organització. Tot i que el volum total pendent es manté similar entre exercicis, el percentatge corresponent a noves idees és significativament més elevat el 2024, cosa

que reflecteix l'aparició de noves propostes i iniciatives.

Aquest comportament és coherent amb l'enfocament de millora contínua i amb una política d'inversió activa i sostinguda.

Alhora, cal destacar la rellevància del volum d'inversió compromès i el fet que totes les actuacions es duen a terme mitjançant autofinançament, posant de manifest la solidesa econòmica de l'organització i el seu compromís amb una gestió responsable dels recursos i la reinversió de tots els excedents.





**Refermem el nostre compromís
amb la sostenibilitat i la reducció
de l'impacte ambiental mitjançant
una aposta clara per la gestió
eficient de l'energia**

7. DIMENSIÓ AMBIENTAL

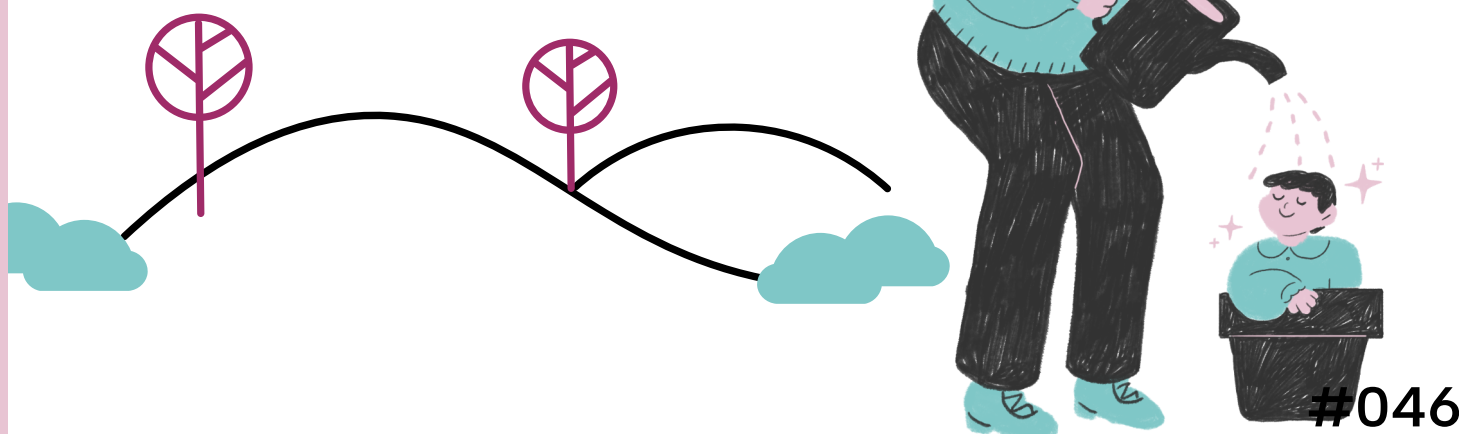
7.1 Consum i eficiència energètica

L'organització reafirma el seu compromís amb la sostenibilitat i la reducció de l'impacte ambiental mitjançant una aposta clara per la gestió eficient de l'energia. Aquest compromís es concreta en la incorporació progressiva de criteris d'eficiència energètica en el funcionament quotidià i en l'anàlisi contínua de consums per identificar possibles millores. En aquesta línia, s'han impulsat accions com la substitució de la il·luminació convencional per **tecnologia LED** i la renovació d'electrodomèstics per equips d'alta eficiència energètica (A+++), com ara neveres i televisors.

Amb la mirada posada en l'Hospital del Futur, recentment **s'ha dut a terme una inversió de més de 800.000 euros en la instal·lació de plaques solars fotovoltaïques**, amb l'objectiu d'avançar cap a un model de consum més responsable, reduint les emissions i optimitzant l'ús dels recursos disponibles. Es preveu la seva implementació durant el 2025.

Amb l'objectiu de reduir el **consum de gas** vinculat a la producció d'aigua calenta sanitària, s'ha instal·lat un sistema de captació solar tèrmica a l'edifici de psicogeriatría, basat en **captadors en format de tubs buits**. Aquesta tecnologia permet aprofitar l'energia solar per a preescalfar l'aigua de manera eficient, reduint el consum de gas necessari per arribar a temperatures normatives, especialment útil en contextos amb una elevada demanda tèrmica. Gràcies a aquesta instal·lació, es redueix la dependència del consum de gas, contribuint així a disminuir el consum energètic associat i les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle.

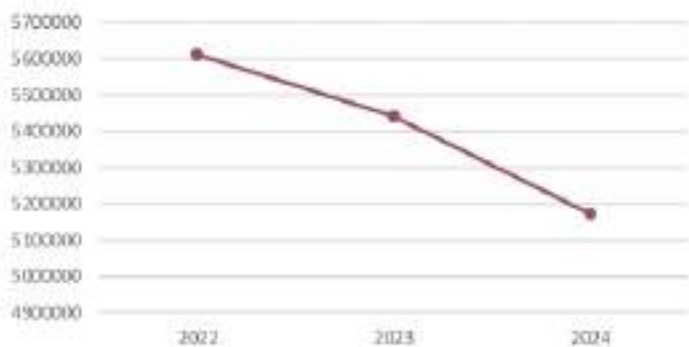
Una altra font de consum energètic a tenir en compte és la vinculada a la **flota de vehicles** de l'organització. El combustible utilitzat en els desplaçaments interns o en serveis associats representa una part rellevant de l'impacte ambiental global, especialment pel que fa a les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle. Per aquest motiu, es duu a terme un seguiment regular del consum de gasolina i gasoil, amb la voluntat d'identificar oportunitats de millora i, a mitjà termini, avançar cap a una mobilitat més sostenible. En aquest sentit, es valoren mesures com la renovació progressiva de vehicles per models més eficients o de zero emissions, i l'optimització de rutes i serveis.



El consum energètic en xifres

S'observa una **reducció del 5% en el consum de gas** respecte als dos anys anteriors, fet que confirma la tendència a la baixa en aquest àmbit. Cal destacar que aquest consum es concentra únicament en els centres de Sant Boi i a la Unitat Polivalent de L'Hospitalet de Llobregat. En relació amb el consum elèctric, també es detecta una lleugera **disminució del 2%** respecte a l'any anterior, tot i que aquesta reducció és més limitada i difícil d'assolir per les característiques de l'activitat.

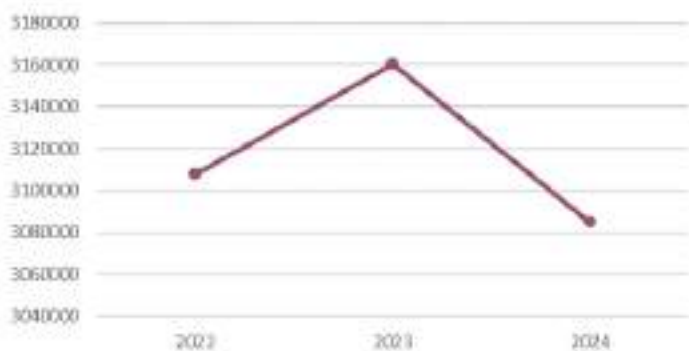
Consum gas natural (kWh PCS)



Reducció del 5% respecte l'any 2022

Consum per superfície 2024: 116,2 kWh PCS/m²

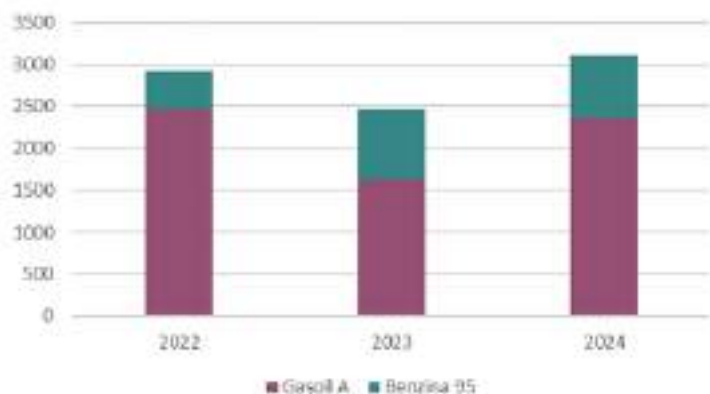
Consum elèctric (kWh)



Reducció del 2% respecte l'any 2023

Consum per superfície 2024: 63,4 kWh/m²

Consum combustible flota (L)



Augment total del 26% respecte l'any 2023

Pel que fa al consum de combustible, s'ha registrat un **increment del 26% respecte a l'any 2023**. Aquest augment s'explica pel fet que, a partir del darrer trimestre de 2024, han augmentat els desplaçaments per atendre necessitats d'atenció en altres regions geogràfiques. En aquest sentit, destaquen els desplaçaments quinzenals a la Seu d'Urgell, en el marc de la **propera obertura d'un nou centre** en aquesta localitat, així com desplaçaments setmanals a Granollers vinculats a reparacions i visites d'obres. Per tant, aquest increment és esperable i justificat per l'ampliació de l'activitat.



7.2 Consum d'aigua

La **gestió eficient dels recursos hídrics** és un dels àmbits clau del compromís ambiental de la Fundació Hospitalàries Sant Boi. En un context de creixent escassetat d'aigua i davant dels reptes derivats del canvi climàtic, s'han implementat mesures per optimitzar el consum, especialment en relació als usos no potables. L'aigua s'utilitza principalment per a finalitats sanitàries, higiene personal, cuina i reg dels espais exteriors.

El centre de Sant Boi de Llobregat disposa de **dues captacions pròpies mitjançant pous**, degudament regularitzades, i compta amb una **planta d'osmosi i potabilització** que permet tractar l'aigua per a usos interns. Per garantir el control sanitari, l'Agència Catalana de l'Aigua (ACA) realitza controls periòdics d'anàlisi de mostres d'aigua no tractada. Aquesta infraestructura es complementa amb dos dipòsits d'emmagatzematge d'aigua de pou: un de 75 m³, destinat principalment al reg i, de manera puntual, a l'alimentació de cisternes, i un altre de 150 m³ amb usos diversos segons les necessitats del recinte. Tot i que el centre disposa de connexió a la xarxa pública d'aigua com a mesura de suport, el consum majoritari correspon a l'aigua provinent dels pous.

Als centres de l'Hospitalet de Llobregat i de Granollers, no es disposa de captació d'aigua de pous, sinó que l'aigua consumida prové en la seva totalitat de la connexió a la xarxa pública.

En general, i amb l'objectiu de reduir el consum i fomentar un ús responsable de l'aigua, s'han implementat **diverses mesures d'eficiència hídrica** com ara l'ús d'aixetes amb difusors de cabal, aixetes amb temporitzador i un sistema de reg automàtic programat per interrompre's en dies de pluja.

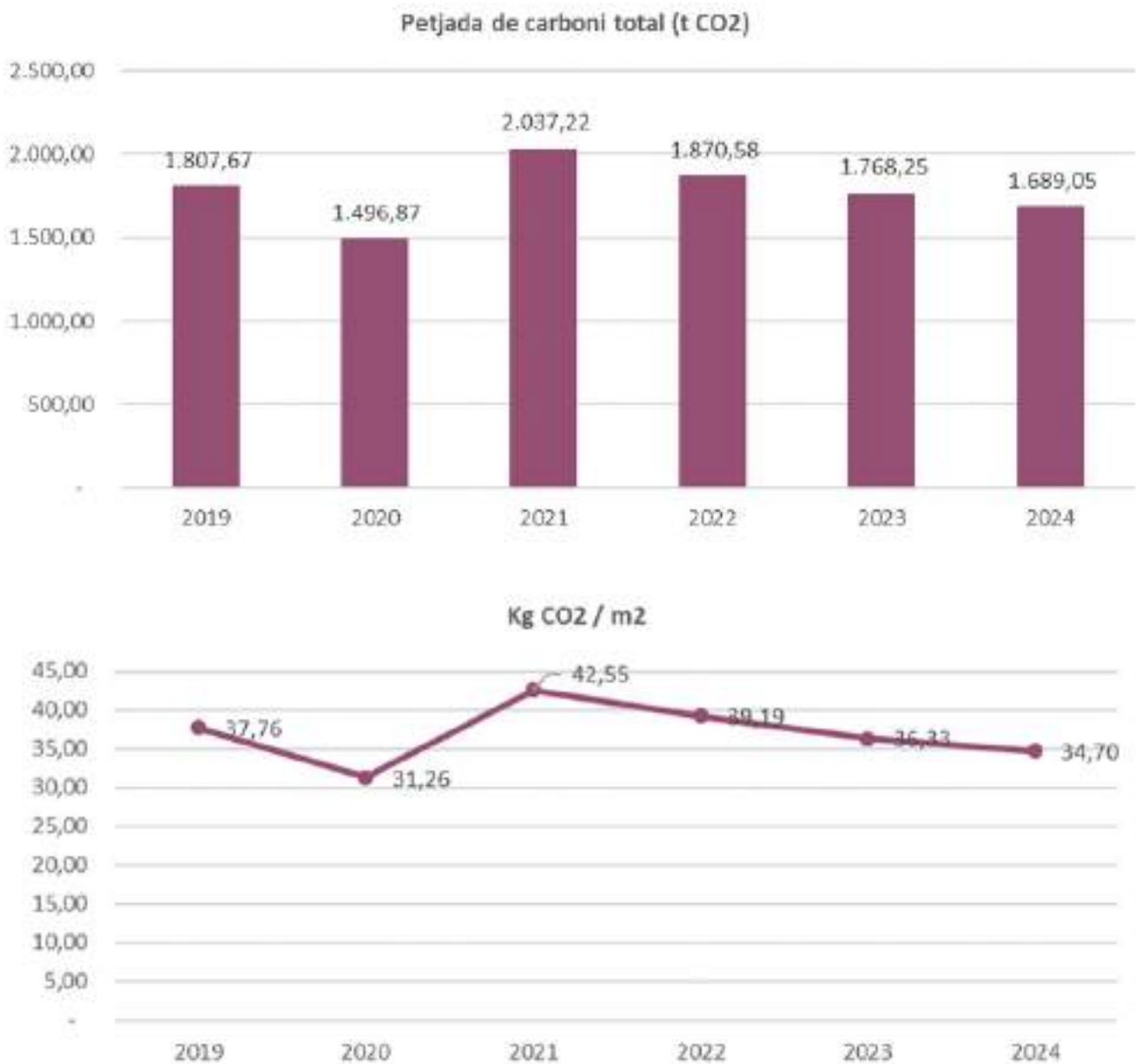
Les **aigües residuals** generades per l'activitat s'aboquen principalment a la xarxa pública de sanejament, d'acord amb la normativa vigent, i no es disposa de sistemes de depuració propis. S'apliquen criteris de gestió responsable per minimitzar els impactes ambientals associats, especialment en zones com cuines o laboratoris, on s'utilitzen sistemes homologats de neteja i separació. Tot i no disposar d'indicadors específics sobre els abocaments, es vetlla per complir amb els requeriments de qualitat exigits per l'administració competent.



7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions

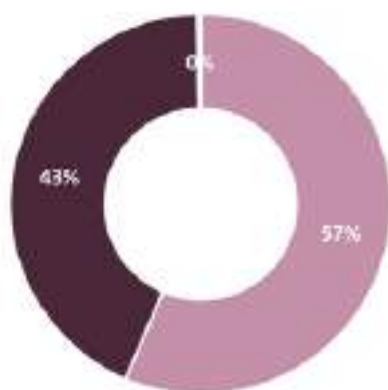
Com a part del seu compromís amb la sostenibilitat, des de 2019, la Fundació Hospitalàries Sant Boi realitza anualment el **càlcul de la seva petjada de carboni**, incloent-hi les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH) dels tres abastos establerts pel GHG Protocol.

Els resultats de la petjada de carboni mostren una tendència positiva a la reducció des de 2021. La petjada en tones de CO₂ ha disminuït, reflectint l'efectivitat de les mesures implementades per reduir les emissions. Aquesta disminució es confirma també quan observem els valors de les emissions per metre quadrat (kg CO₂/m²), que han seguit la mateixa tendència a la baixa, demostrant un aprofitament més eficient dels recursos.

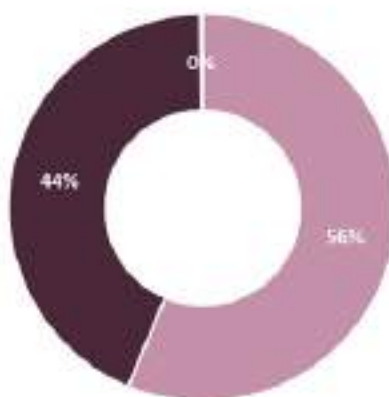


Els resultats de la petjada de carboni mostren una tendència positiva a la reducció des de 2021. La petjada en tones de CO₂ ha disminuït, reflectint l'efectivitat de les mesures implementades per reduir les emissions. Aquesta disminució es confirma també quan observem els valors de les emissions per metre quadrat (kg CO₂/m²), que han seguit la mateixa tendència a la baixa, demostrant un aprofitament més eficient dels recursos.

Petjada CO₂ 2023 segons ABAST



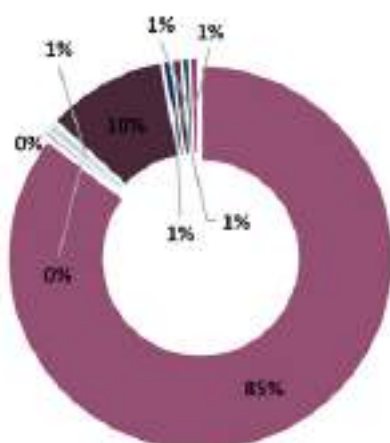
Petjada CO₂ 2024 segons ABAST



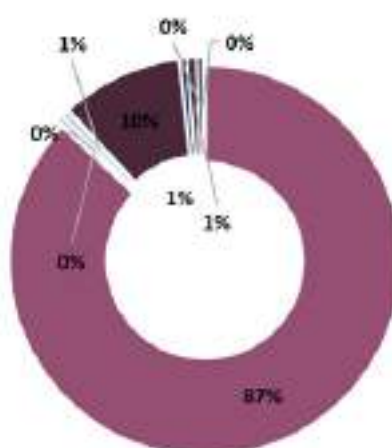
- ABAST 1: emissions directes de GEH
- ABAST 2: emissions indirectes de GEH associades a la generació d'electricitat adquirida i consumida per l'organització
- ABAST 3: altres emissions indirectes

Pel que fa a la petjada de carboni desglossada per abast, els resultats de 2023 i 2024 mostren que les emissions directes (abast 1) es mantenen lleugerament per sobre de les emissions indirectes d'energia (abast 2), ambdós abasts gairebé iguals en termes absoluts. Pel que fa a l'abast 3, que inclou altres emissions indirectes, aquestes representen menys del 1% de la petjada total en ambdós anys.

Total Kg CO₂ eq 2023 per CENTRE



Total Kg CO₂ eq 2024 per CENTRE



- HOSPITAL BENITO MENNI
- H. DIA SANT BOI /Espai Àgora
- CAS HOSPITALET
- CSMA i SRC Hospitalet
- U. POLIVALENT
- CSMA i H. Dia Granollers
- SRC Granollers

En relació amb la petjada de carboni total per centre, s'observa que més del 80% de les emissions provenen de la Fundació Hospitalàries Sant Boi, corresponent al centre més gran de l'organització ubicat a la localitat. El següent centre més rellevant és la Unitat Polivalent de Salut Mental de l'Hospitalet de Llobregat, amb aproximadament el 10% de les emissions. Aquesta distribució ha estat força estable durant els últims dos anys.

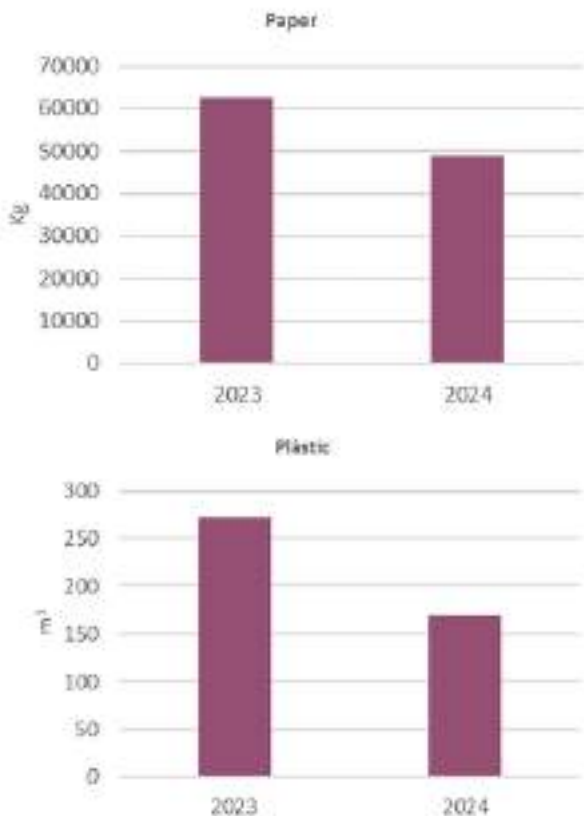
Tot i no disposar de dades desagregades per contaminants específics, es considera que les emissions de substàncies que esgoten la capa d'ozó (SEO), així com d'òxids de nitrogen (NO_x), òxids de sofre (SO_x) i altres emissions atmosfèriques rellevants, són molt reduïdes o poc significatives, donada la naturalesa de l'activitat. En paral·lel, s'han impulsat accions per reduir les emissions totals, com ara la renovació progressiva de la flota amb vehicles híbrids i la instal·lació prevista de plaques solars fotovoltaïques, amb una inversió superior als 800.000 euros, dins el marc del projecte Hospital del Futur.

7.4 Gestió de residus

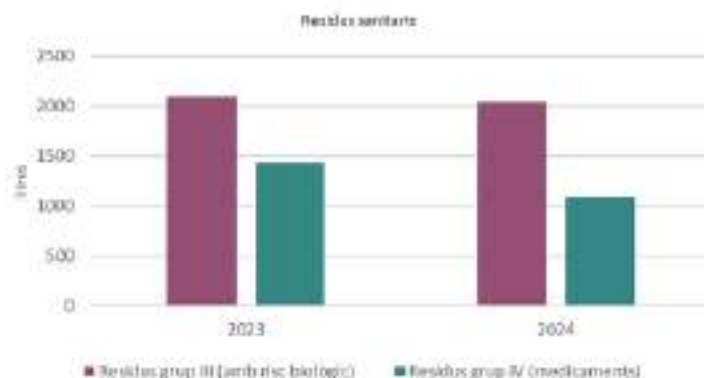
Fruit de la nostra activitat, es generen diferents **tipus de residus** que requereixen una gestió específica segons la seva naturalesa i impacte potencial. Amb l'objectiu de garantir una separació eficient i un tractament adequat de cada fracció, es fa una recollida diferenciada i es mantenen protocols de gestió segons el tipus de residu.

Els principals tipus de residus generats són: **paper** (tant compactat com destinat a destrucció confidencial), **plàstic no compactat**, **residus sanitaris del grup III** (amb risc biològic) i **residus sanitaris del grup IV** (medicaments).

Entre els anys 2023 i 2024 s'ha observat una disminució en la generació de diversos tipus de residus. Concretament, s'ha reduït la producció de residus de paper, plàstic, així com dels residus sanitaris específics amb risc biològic (grup III) i dels residus citotòxics i citostàtics (grup IV), aquests darrers corresponents a medicaments.



Entre els anys 2023 i 2024 s'ha observat una disminució en la generació de diversos tipus de residus. Concretament, s'ha reduït la producció de residus de paper, plàstic, així com dels residus sanitaris específics amb risc biològic (grup III) i dels residus citotòxics i citostàtics (grup IV), aquests darrers corresponents a medicaments.



Tot i no disposar d'informació exhaustiva sobre el destí final de tots els residus generats, l'organització vetlla per complir la normativa vigent en matèria de gestió de residus. En aquest sentit, els residus són lliurats a gestors autoritzats, que en realitzen el tractament conforme als requisits legals i a les autoritzacions administratives corresponents.

Prevenició i control de vessaments accidentals

Durant el període de referència, no s'ha registrat cap abocament accidental significatiu que hagi comportat riscos ambientals ni hagi requerit actuacions de contenció o restauració. L'organització vetlla per minimitzar el risc d'incidències ambientals derivades de la seva activitat i per mantenir un entorn segur, tot promovent bones pràctiques de gestió i una actitud preventiva en l'ús i manipulació de substàncies potencialment contaminants. A més, compta amb sistemes de prevenció i protocols d'actuació davant de possibles incidències ambientals.

75 Biodiversitat i espais naturals

Tot i no disposar d'una política formal en matèria de **biodiversitat, la preservació i promoció de la biodiversitat** és un dels valors que l'organització incorpora activament en la gestió dels seus espais exteriors. En aquest sentit, la Fundació Hospitalàries Sant Boi no només ofereix entorns verds agradables i accessibles, sinó que també constitueix un petit ecosistema amb una notable diversitat vegetal i presència de fauna urbana.

Aquest entorn esdevé un recurs terapèutic, a més d'un espai de convivència amb la natura.

En primer lloc, es disposa d'una **superfície enjardinada** d'aproximadament 20.000 m² ubicada a Sant Boi, on es disposa de **228 exemplars d'arbres i arbustos de corresponents a 54 espècies diferents**. A més, també disposa d'una superfície enjardinada de 1.445 m² a la Unitat Polivalent d'Hospitalet. Aquests jardins no només embelleixen els recintes, sinó que també exerceixen importants funcions ambientals: milloren la qualitat de l'aire filtrant partícules contaminants, proporcionen confort i ombra als usuaris i visitants, i contribueixen a la captura de carboni, ajudant així a mitigar el canvi climàtic.

La presència d'una vegetació diversa crea, a més, un ambient més agradable i relaxant, fet que afavoreix el benestar dels pacients i dels professionals que hi treballen.



En el marc del projecte **Hospital del Futur**, es preveu ampliar aquests espais enjardinats i introduir espècies vegetals adaptades a les condicions climàtiques, amb l'objectiu de reforçar la resiliència ambiental i mantenir els beneficis ecosistèmics a llarg termini.

D'altra banda, el centre impulsa la participació dels usuaris en diversos **horts urbans amb finalitats terapèutiques i comunitàries**. En concret, es disposa d'un hort dins del recinte de Sant Boi i es participa en dos espais de major dimensió situats fora de les instal·lacions, cedits pels ajuntaments de Sant Boi i de L'Hospitalet de Llobregat.

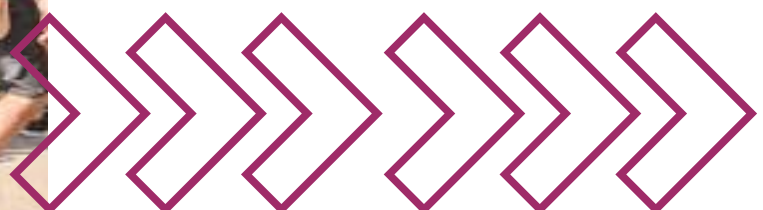
En aquests horts, els usuaris participen en activitats de cultiu i jardineria, una pràctica reconeguda per afavorir el benestar emocional, reduir l'estrès i estimular habilitats personals i socials. També s'hi promou la diversitat vegetal mitjançant el cultiu d'hortalisses i verdures de temporada, plantes aromàtiques, arbres fruiters i espècies ornamentals, contribuint a la connexió amb els cicles naturals i a la sostenibilitat urbana.



Més concretament, a **Sant Boi**, els usuaris de l'Àrea d'Hospitalització de Mitja i Llarga Estada poden participar tant en l'hort situat dins del recinte del centre, gestionat per dinamitzadors, com a **l'Hort de Can Pinyol**, cedit per l'Ajuntament, amb grups d'entre 8 i 10 participants. A l'Hospitalet de Llobregat, el 2024 s'ha posat en marxa l'Hort de La Florida, ubicat al parc social de Matacavalls, amb una superfície de 2.000 m². L'espai, cedit per l'Ajuntament i gestionat per l'**Associació Contorno Urbano** amb el suport de la **Fundació Ferrer Sustainability**, acull més de 100 participants setmanals de diverses entitats, incloent-hi un grup estable de 10 a 12 usuaris del SRC Hospitalet. L'activitat, dirigida per un tècnic especialitzat en permacultura, es realitza cada divendres al matí i combina aprenentatge, vinculació amb l'entorn i cura emocional a través del treball amb la terra.

Pel que fa a la fauna urbana, cal destacar la **colònia de gats** que viu de manera estable al recinte de Sant Boi de Llobregat, formada actualment per entre 8 i 10 exemplars. En alguns casos, els gats formen part d'activitats terapèutiques que poden generar beneficis emocionals i relacionals per a les persones ateses al centre.

La gestió d'aquesta colònia es realitza conjuntament amb l'**Associació Progat** i l'**Ajuntament de Sant Boi de Llobregat**, que cobreix les despeses veterinàries associades. Quan es detecta la presència d'un nou exemplar, es contacta amb l'associació, que s'encarrega de portar-lo al veterinari per fer-li una revisió i esterilització, abans de retornar-lo al mateix espai.



La presència d'una vegetació diversa crea un ambient agradable i relaxant que afavoreix el benestar dels pacients i dels professionals.



Finalment, cal destacar la **presència de nius d'oreneta** en un dels edificis del complex. Fins a l'actualitat, s'hi havien comptabilitzat 122 nius actius. Al llarg dels anys, s'ha procurat preservar l'espai ocupat per les orenetes, mantenint unes condicions adequades per a la seva reproducció afavorint la seva funció natural de control de poblacions de mosquits. Amb motiu de les obres previstes que afecten l'edifici en qüestió, els nius han estat retirats temporalment. Per tal de preservar aquesta espècie protegida i garantir-ne la continuïtat al recinte, s'ha planificat **la instal·lació de 50 nius artificials un cop finalitzada la nova edificació, d'acord amb criteris ambientals i de protecció de la fauna autòctona.**

A més de la seva funció estètica i terapèutica, els espais verds, els horts urbans i la presència de fauna urbana, com les orenetes o la colònia de gats, contribueixen a generar serveis ecosistèmics rellevants. Aquests inclouen la regulació microclimàtica, la millora de la qualitat de l'aire i el control biològic de plagues, així com el foment de la biodiversitat urbana. Tots aquests elements, integrats en l'entorn dels centres, poden generar també beneficis emocionals i socials per a les persones ateses, afavorint la connexió amb la natura i promovent una convivència respectuosa amb l'entorn.

7.6 Mobilitat sostenible

La gestió de la mobilitat a la Fundació Hospitalàries Sant Boi incorpora gradualment criteris ambientals, especialment pel que fa a la composició de la **flota de vehicles**. Actualment, es disposa de **set vehicles, cinc dels quals estan vinculats a l'àrea logística i dos a serveis generals**. Entre els vehicles de l'àrea de logística, dos són híbrids de benzina, un vinculat al recinte de Sant Boi i l'altre al de Granollers. La resta de la flota es compon de quatre vehicles dièsel i un de benzina.

La flota s'ha anat renovant parcialment amb criteris ambientals, tot i que encara predominen els vehicles amb motor de combustió. L'any 2023 es van incorporar dos vehicles híbrids a l'àrea de logística, i des de llavors no s'han produït nous canvis en la composició de la flota.

Amb l'objectiu de fomentar desplaçaments més sostenibles i de proximitat, el recinte de Sant Boi de Llobregat compta amb un espai de pàrquing per a bicicletes a disposició del personal. A més, per millorar la seguretat i reduir l'impacte ambiental associat a la mobilitat interna, s'ha limitat la velocitat màxima dins del recinte a 10 km/h.

El centre manté el compromís de continuar avançant cap a una mobilitat més sostenible, integrant progressivament millores en la flota i en la infraestructura associada.

7.7 Ús de recursos i economia circular

L'organització posa atenció al consum de materials com a part del seu impacte ambiental, i treballa per avançar cap a una gestió més responsable i eficient dels recursos. **Es promou progressivament l'ús de materials reciclats** i es fa seguiment anual de l'evolució del consum, especialment en aquells recursos amb més presència, com el paper.

Pel que fa al consum de paper, s'observa un lleu increment de l'11,2% l'any 2024 respecte a l'any anterior. Tot i aquest augment, es continua avançant cap a un ús més sostenible, amb un increment en la proporció de paper reciclat respecte al consum total. L'organització manté el seguiment del consum de paper amb l'objectiu d'identificar oportunitats de millora en la gestió de recursos.

En quant a altres materials com les bolquers, el seu consum ha disminuït lleugerament respecte l'any 2023, però es tracta d'un material essencial vinculat a l'activitat assistencial, on les exigències higièniques i de qualitat en l'atenció limiten la possibilitat de reducció significativa. Tot i això, l'organització continua vetllant per un ús responsable i ajustat a les necessitats reals.

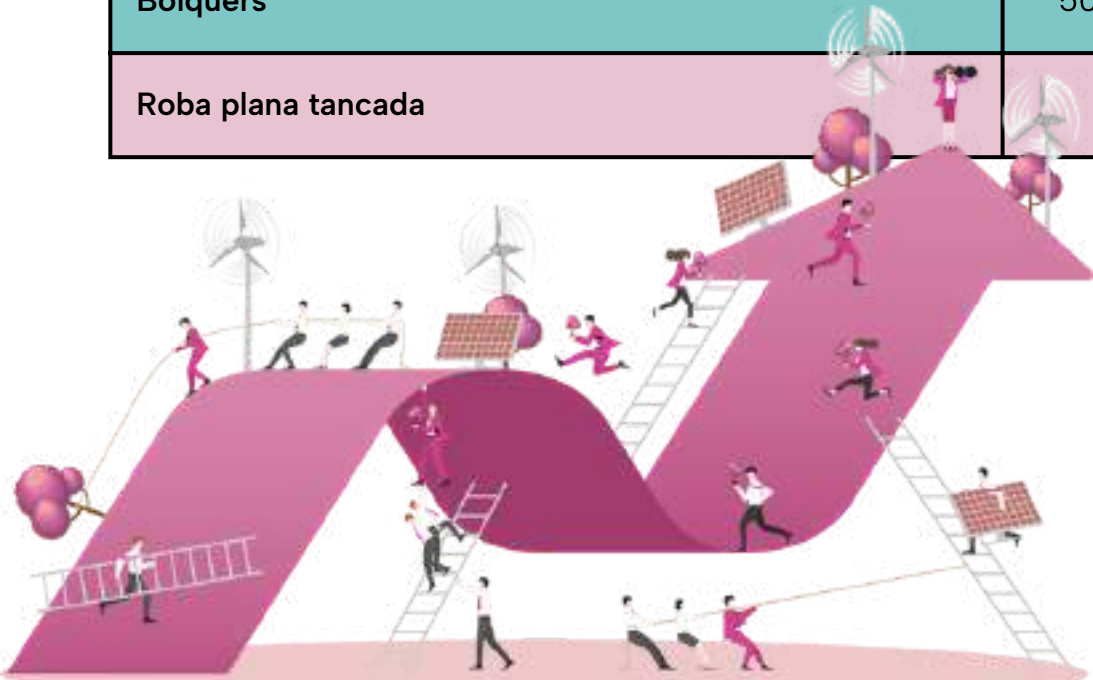
Pel que fa a la roba plana, es disposa de dades únicament per a l'any 2024. Malgrat no disposar de dades històriques, la recollida i seguiment d'aquesta dada s'emmarca en el compromís de millora continua.

Finalment, també es dona una segona vida útil a alguns equips informàtics, destinats a espais compartits per a usuaris. Aquesta pràctica contribueix a una gestió més eficient dels recursos, tot i que actualment no se'n fa un seguiment quantitatiu sistemàtic.

2023

2024

Consum total de paper	3,57 tones	3,99 tones
Consum de paper reciclat	1,59 tones	2,25 tones
% de paper reciclat	44%	56%
Bolquers	504,5 kg	498,04 kg
Roba plana tancada	---	342.623kg



8. DIMENSIÓ SOCIAL

8.1 Compromís amb els usuaris i les seves famílies

8.1.1 Activitat assistencial en xifres

El model assistencial de la Fundació Hospitalàries Sant Boi es fonamenta en **una atenció integral i personalitzada**, que contempla els aspectes biològics, psicològics, socials i espirituals. Aquest enfocament interdisciplinari promou la continuïtat assistencial, la recuperació i la inclusió comunitària, tot basant-se en valors com la hospitalitat, el respecte, la qualitat i la responsabilitat. A més, aposta per la **millora contínua i la innovació assistencial**, incorporant mecanismes d'avaluació i adaptació per respondre a les necessitats canviants dels usuaris i del sistema sanitari.

Per garantir una atenció de qualitat, es recullen les opinions dels usuaris a través de diversos canals, i s'utilitzen indicadors de satisfacció.

Tanmateix, l'organització també segueix protocols estrictes de qualitat i seguretat assistencial per garantir que els processos es realitzen d'acord amb els estàndards sanitaris i les millors pràctiques.



Assistència hospitalària

2022

2023

2024

Hospital de Dia Sant Boi	98	110	113
Hospital de Dia L'Hospitalet	166	171	173
Hospital de Dia Granollers	196	203	195
Hospital de Dia Psicogeriatria	94	11	125
Unitat d'hospitalització per a persones amb diversitat funcional	250	126	119
Psicogeriatria	57	62	55
Rehabilitació	352	221	209
Unitat d'Ingrés Comunitària (UIC)	178	178	184
Unitat de Crisis d'Adolescents (UCA)	193	133	124
Unitat de Subaguts d'Adolescents (USA)	136	118	119
Patologia Dual	89	147	150
Unitat de Llarga Estada Psicogeriàtrica	239	246	260
Unitat de Mitja Estada Psicogeriàtrica	295	317	304
Unitat d'Atenció Psiquiàtrica Especialitzada (UAPE)	48	30	33
Aguts Granollers	580	553	497
Aguts Sant Boi	607	623	619
UHR Granollers	76	88	78
Subaguts Sant Boi	104	86	94
TOTAL ASSISTÈNCIES REALITZADES	3.757	3.524	3.452

Nombre d'assistències realitzades

Entre 2022 i 2024, el nombre total d'assistències vinculades al servei d'atenció hospitalària ha mostrat una lleugera tendència a la baixa, tot i que aquesta evolució varia segons el dispositiu. Per exemple, **es registra una disminució de les assistències a la Unitat d'Hospitalització per a persones amb diversitat funcional i al servei de Rehabilitació, mentre que s'observa un augment a Patologia Dual i a l'Hospital de Dia Psicogeriàtric.** Cal tenir en compte que es comptabilitzen assistències i no pas persones ateses, ja que una mateixa persona pot rebre atenció en més d'una ocasió.



Assistència comunitària i ambulatoria 2022

2023

2024

SRC Sant Boi	104	114	130
SRC L'Hospitalet	103	111	114
SRC UPH	104	101	105
SRC Granollers	272	238	243
CAS Sant Boi	1.190	1.330	1.255
CAS L'Hospitalet	1.395	1.433	1.542
CAS Granollers	1.414	1.513	1.376
CSMA Sant Boi	4.131	4.565	2.993
CSMA L'Hospitalet	4.554	4.311	2.850
CSMA Granollers	6.791	6.539	4.743
EAIA	1.359	1.296	1.292

Nombre de pacients atesos

Pel que fa al nombre de pacients atesos vinculats al servei d'assistència comunitària i ambulatoria, es pot observar un clar descens marcat en els Centres de Salut Mental d'Adults (CSMA). Aquesta reducció no reflecteix una disminució real de l'activitat, sinó que respon a canvis en el sistema de registre d'usuaris. A partir de 2024, els usuaris atesos dins el Programa de Continuïtat de Cures (PCP) han deixat de comptabilitzar-se al sistema intern de l'entitat i passen a registrar-se únicament al sistema de l'atenció primària. Aquest canvi implica que, tot i que els professionals dels CSMA continuen atenent aquests pacients, només es registren a l'atenció primària i no al sistema intern de l'entitat.

D'altra banda, no és possible sumar el total de pacients atesos entre dispositius, ja que alguns usuaris estan vinculats simultàniament a diferents serveis, com ara els usuaris dels Servei de Rehabilitació Comunitària (SRC), que estan inclosos també dins dels CSMA.

A les **llars amb suport**, l'ocupació del servei s'ha mantingut elevada al llarg del període analitzat, amb una cobertura del 100% els anys 2022 i 2024, i un descens puntual al 91% l'any 2023. Tot i la reducció del nombre de places disponibles el 2024 (de 33 a 24), s'ha garantit l'atenció a 34 persones.

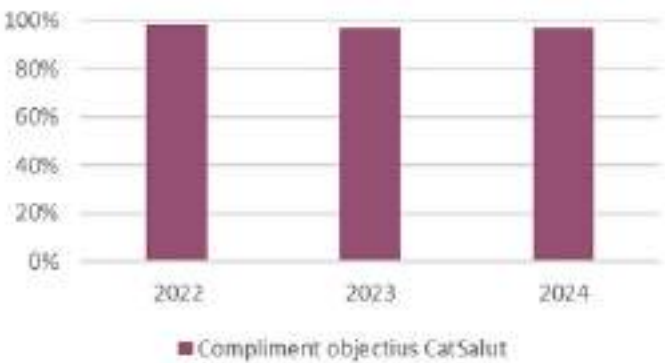
Llars amb suport

2022 2023 2024

Ocupació del servei	100%	114	100%
Places disponibles	33	33	24
Pacients atesos	39	31	34

Pel que fa a la **Residència de Salut Mental**, el total de residents ha augmentat en els darrers tres anys passant de 48 els anys 2022 i 2023, a 59 l'any 2024. La mateixa tendència s'observa pel que fa al total de residents del **Club Social**, passant de 37 l'any 2022 a 47 els anys 2023 i 2024.

Compliment dels objectius de CatSalut



El percentatge de compliment dels objectius establerts amb CatSalut es manté sostingudament alt en els darrers 3 anys, amb un valor del 97% l'any 2024, fet que reflecteix el compromís del centre

amb la qualitat assistencial i l'alineació amb les prioritats del sistema públic de salut.

Accedir al servei: temps d'espera

Pel que fa al temps d'espera per accedir als serveis, la mitjana a les unitats de Subaguts de salut mental s'ha situat entre els 16 i els 22 dies durant el període analitzat. Concretament, es va registrar una lleugera disminució l'any 2023, seguida d'un lleu repunt el 2024. En canvi, en la unitat d'hospitalització de mitjana estada (MESS), s'observa una reducció clara i progressiva del temps d'espera, passant de gairebé 19 dies el 2022 a només 5 dies el 2024. Aquesta millora ha estat possible gràcies a una optimització en la gestió de les altes, fet que permet una organització més eficient i una resposta assistencial més àgil.



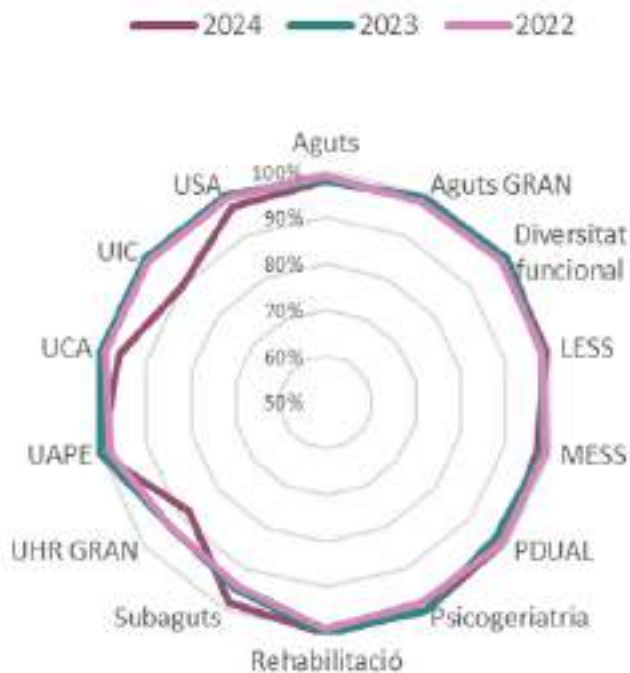
El valor del seguiment personalitzat

Un dels indicadors que reflecteix el compromís amb la qualitat de l'atenció i el seguiment personalitzat és el **percentatge de pacients amb el pla de cures actualitzat**. Aquesta eina permet adaptar les intervencions a l'evolució de cada persona i assegurar una resposta ajustada a les seves necessitats. En totes les unitats analitzades, els valors se situen per sobre del 90%, excepte a la Unitat Hospitalària de Recuperació (UHR) de Granollers, que presenta un 88%. Tot i ser el registre més baix, es manté en una franja molt elevat.

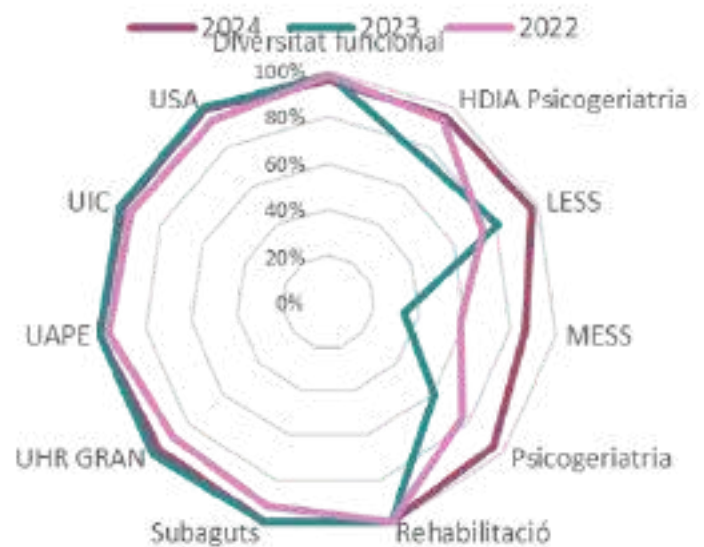
En relació amb el **percentatge de pacients amb una estada superior a dos dies** que disposen del **Pla Terapèutic Individualitzat (PTI)** realitzat, les dades mostren valors molt elevats en la majoria d'unitats, amb percentatges generalment per sobre del 90%.

Tot i això, s'observen alguns valors més baixos a la unitat de mitjana estada (MESS) i de Psicogeriatria. El registre més baix correspon a la unitat MESS l'any 2023, amb un 33%, tot i que l'any següent ja va experimentar una lleugera recuperació.

% de pacients amb pla de cures actualitzat



% de pacients d'estada > 2 dies i PTI realitzat



En el marc dels compromisos establerts a la Carta de Serveis, el centre fa seguiment de diversos indicadors clau que reflecteixen la qualitat de l'atenció i la continuïtat del servei. En relació amb el seguiment i acompanyament individual, destaquen el **percentatge total d'usuaris amb un Pla Individual de Treball (PIT) elaborat**, la proporció de **persones que reben una revisió anual orientada a la detecció precoç dels problemes de salut més freqüents**, i el percentatge de **derivacions adequades al dispositiu corresponent en el moment de l'alta**. Els resultats d'aquests tres indicadors han superat de manera sostinguda els valors objectiu establerts, fet que confirma el funcionament dels protocols i l'alineació del servei amb els compromisos de qualitat assistencial.

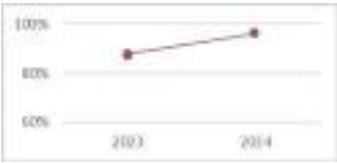
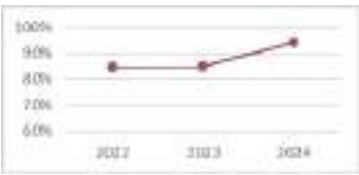
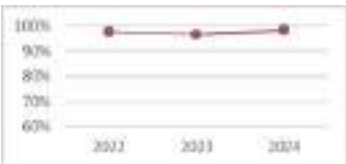




El model assistencial de la Fundació Hospitalàries Sant Boi es fonamenta en una atenció integral i personalitzada, que contempla els aspectes biològics, psicològics, socials i espirituals.

Indicador

Objectiu 2022 2023 2024

% d'usuaris * atesos amb pla terapèutic individualitzat realitzat <i>*Usuaris hospitalitzats que porten més d'un mes atesos.</i>	>80%	---	87,41%	96,13%	
% d'usuaris tributaris* amb revisió anual dirigida a la detecció precoç dels problemes de salut més freqüents de la població atesa <i>*Usuaris hospitalitzats al Complex Assistencial de Sant Boi que porten més de 6 mesos atesos al centre</i>	>80%	84,6%	84,86%	94%	
% d'usuaris donats d'alta dels serveis d'hospitalització total en salut mental amb derivació al dispositiu adient	>95%	97,96%	96,9%	98,48%	



L'atenció als Hospitals de Dia

Pel que fa als hospitals de dia de la Fundació Hospitalàries Sant Boi, l'activitat d'hospital de dia es desenvolupa a través de tres centres d'atenció en salut mental, ubicats a Sant Boi, Hospitalet i Granollers, i un dispositiu d'atenció intermèdia, corresponent a l'Hospital de Dia de Psicogeriatria.

En el cas dels Hospitals de Dia de salut mental, podem observar com el **percentatge d'altres per millora** es manté força estable en els darrers 3 anys en el conjunt dels centres d'Hospitalet, Sant Boi i Granollers, amb valors sempre per sobre del 80%. Tot i algunes variacions puntuals, no s'identifiquen tendències clares entre els diferents dispositius.



En quant a les **altres per derivació a unitats d'hospitalització**, els percentatges són baixos: el valor més elevat es va registrar l'any 2022 al centre de Granollers, amb un 9%, mentre que l'any 2024 aquest indicador s'ha estabilitzat en un 6% en els tres centres.

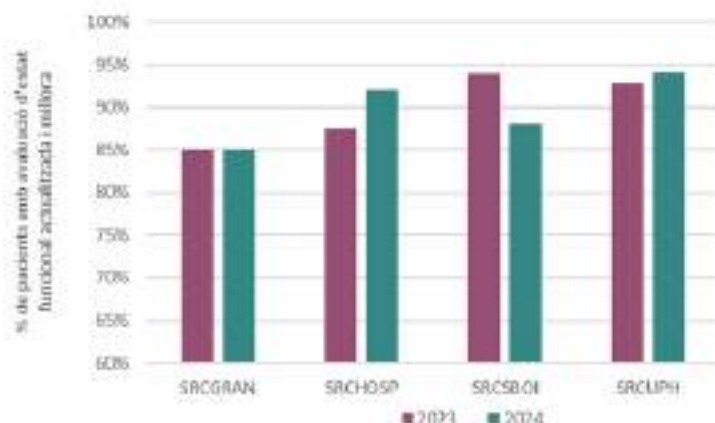
Finalment, el seguiment del pla de cures també mostra percentatges alts en tots els casos. Malgrat una lleugera disminució l'any 2024 a tres centres, els valors es mantenen per sobre del 95%.



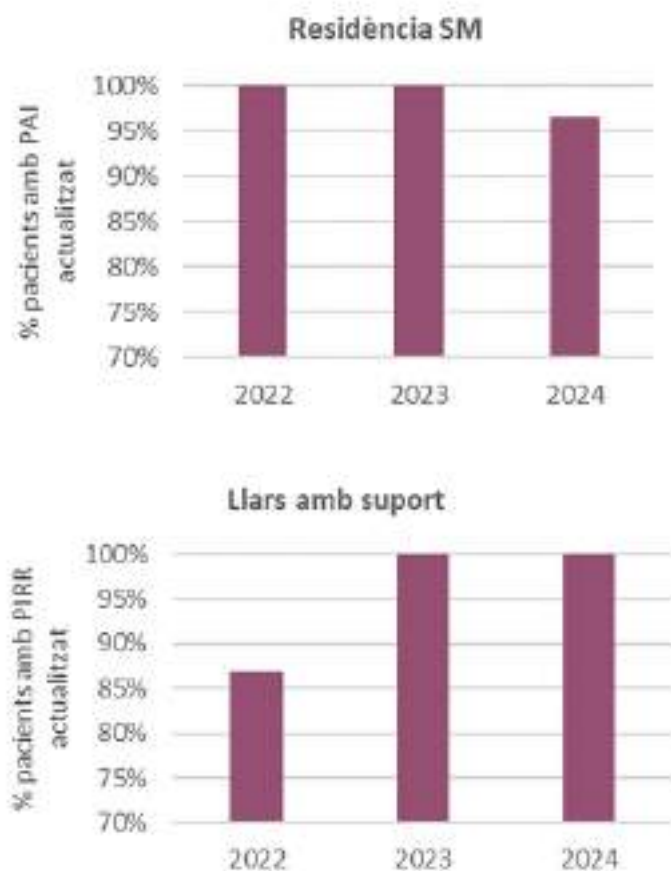
En conjunt, els indicadors analitzats apunten a una activitat estable i amb bons nivells de seguiment als hospitals de dia, amb un predomini d'altres per millora, una baixa proporció de derivacions a hospitalització i un percentatge alt de pacients amb el pla de cures actualitzat. La Fundació Hospitalàries Sant Boi manté, alhora, una orientació clara cap a la millora contínua.

Seguiment i millora als SRC

L'indicador relatiu al percentatge de pacients dels Serveis de Rehabilitació Comunitària (SRC) que disposen d'avaluació de l'estat funcional i presenten millora mostra valors superiors al 85% en tots els casos. El registre més baix correspon al centre de Granollers. A Sant Boi s'observa una lleugera disminució el 2024 respecte al 2023, mentre que a la resta de centres el percentatge es manté estable o amb un increment suau. En conjunt, els resultats apunten a una tendència de manteniment o millora moderada en aquest indicador



Seguiment a la residència i a les llars amb suport



Pel que fa al seguiment personalitzat a la residència de SM, un 97% dels pacients comptaven amb el **Pla d'Atenció Individualitzada (PAI)** actualitzat l'any 2024. Tot i una lleugera disminució respecte als dos anys anteriors, el percentatge es manté elevat, en línia amb el model d'atenció personalitzada, i amb voluntat de treballar per assolir novament la plena cobertura en els propers anys.

A les llars amb suport s'ha observat un lleuger increment en el percentatge de pacients amb el **Pla Individual de Rehabilitació i Reinserció (PIRR)** actualitzat en els darrers anys, passant del 87% l'any 2022 al 100% els dos anys posteriors. Aquest augment consolida la implementació sistemàtica del seguiment individualitzat en aquest àmbit d'atenció.

Acompanyament espiritual i religiós

Quan considerem els serveis que ofereix la Fundació Hospitalàries Sant Boi, no podem oblidar l'**acompanyament espiritual i religiós**, un recurs que contribueix a l'atenció integral de les persones ateses, tenint en compte el seu benestar emocional i espiritual. L'any 2024, el nombre de pacients atesos en sessions grupals va disminuir lleugerament respecte al 2022, passant de 1.041 a 882 persones. Aquesta davallada s'explica pel relleu en l'equip del servei, ja que el 2023 va finalitzar la seva etapa la persona responsable i, tot i la incorporació d'una nova professional el 2024, el període de formació inicial va diluir l'impacte en el nombre d'assistents a l'activitat.

Paral·lelament, les atencions individuals van augmentar de 149 a 183 pacients durant el mateix període de temps.



8.1.2 Espais d'escolta i participació activa

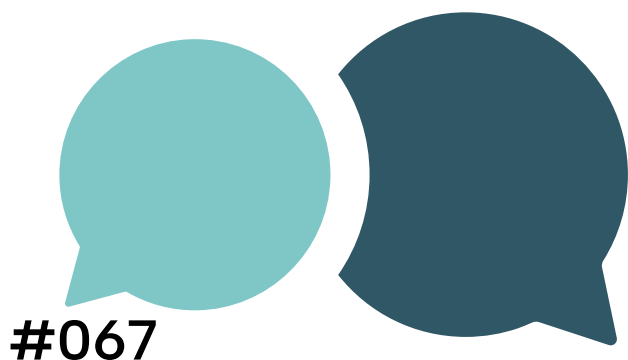
La Fundació Hospitalàries Sant Boiprocura **mantenir un espai de comunicació obert amb els usuaris i les seves famílies** per recollir les seves necessitats i valoracions. Per això, disposa dels següents mecanismes d'escolta i participació que faciliten la recollida d'opinions i experiències, contribuint a la millora contínua dels serveis:

ENQUESTES I ENTREVISTES DE SATISFACCIÓ

Anualment es realitza una enquesta global adreçada a les persones usuàries o a les seves famílies per recollir la seva valoració sobre el conjunt del servei. A més, sempre que es produeix una alta, es duu a terme una enquesta específica per conèixer l'experiència durant l'estada i detectar oportunitats de millora.

SISTEMA DE RECOLLIDA DE QUEIXES, SUGGERIMENTS, RECLAMACIONS I AGRAÏMENTS

Les persones ateses i les seves famílies poden fer arribar les seves valoracions a través de diversos canals (presencialment, per correu electrònic o mitjançant la pàgina web institucional). Totes les aportacions són registrades i analitzades amb voluntat de resposta i millora.

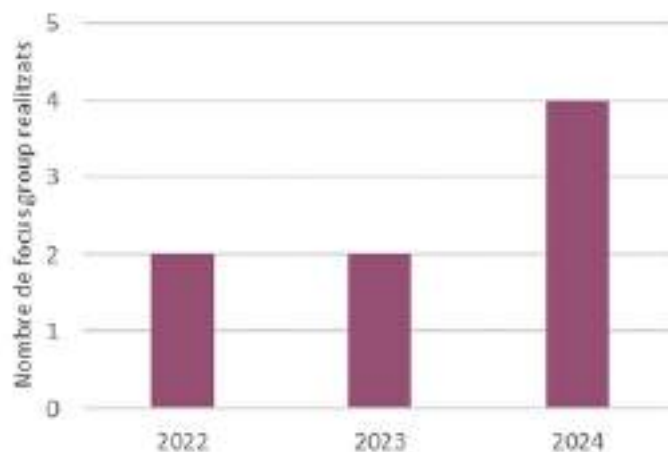


FOCUS GROUP I ASSEMBLEES AMB USUARIS I FAMÍLIES

S'organitzen periòdicament o quan es detecta la necessitat, a partir d'indicadors com les queixes o les enquestes de satisfacció. Aquests espais permeten recollir de forma qualitativa opinions, necessitats i experiències, en un entorn de confiança i escolta activa.

CONSELL D'USUARIS I FAMÍLIES

Òrgan de participació que afavoreix el diàleg estructurat i la implicació activa de la comunitat en l'atenció en salut mental.



Els espais d'escolta amb usuaris i famílies permeten identificar situacions de malestar o millora, que es poden traduir en canvis concrets en la prestació dels serveis. Els comentaris i suggeriments recollits es traslladen als equips pertinents i poden donar lloc a accions correctores o ajustos assistencials.

Per facilitar el diàleg, la Fundació Hospitalàries Sant Boi disposa del **Servei d'Atenció als Usuaris (SAU)**, òrgan que canalitza la relació amb els usuaris i les seves famílies, gestionant queixes, suggeriments i agraïments, així com demandes d'informació. També informa sobre els drets i deures, recull la satisfacció dels usuaris i es coordina amb els serveis i la direcció per resoldre incidències.

Pel que fa a la gestió de queixes, reclamacions i suggeriments, el SAU les registra, les analitza amb els serveis implicats, les trasllada a Direcció per tal de realitzar les accions o mesures d'esmena necessàries. A més, garanteix una resposta en un màxim de 15 dies naturals i en fa un seguiment mensual amb Gerència.

Més enllà d'aquestes vies de participació, la Fundació Hospitalàries Sant Boi facilita la carta dels drets i deures de la ciutadania en relació amb la salut i l'atenció sanitària, oferint informació clara sobre els drets i deures de les persones ateses en el procés assistencial.



8.1.3 Iniciatives per millorar l'experiència de l'usuari

La Fundació Hospitalàries Sant Boi impulsa un ampli ventall d'iniciatives orientades a millorar l'experiència de les persones usuàries, des d'una mirada integral que incorpora el benestar emocional, físic, social i espiritual. Amb un èmfasi especial en la creació d'un entorn segur, acollidor i saludable, aquestes actuacions aborden diferents dimensions del procés assistencial.

Algunes tenen un abast institucional més ampli i estructuren el model d'atenció, mentre que d'altres s'apliquen de manera directa en l'activitat assistencial.

A continuació, es recullen alguns exemples significatius d'aquest conjunt divers de propostes, tot i que n'hi ha moltes altres que també contribueixen, des de diferents escales, a promoure una atenció més personalitzada, participativa i significativa.

Iniciatives institucionals i estratègiques

Aquest bloc recull aquelles iniciatives que formen part del model d'atenció i del compromís institucional amb la qualitat, els drets, la participació i el benestar integral de les persones ateses. Es tracta d'accions amb abast més transversal o estructural, que defineixen el marc de treball de l'organització:

» Carta de Serveis

Eina que recull els compromisos de la Fundació Hospitalàries Sant Boi amb la qualitat assistencial i els drets dels usuaris. **Certificada segons la norma UNE 93200:2008**, la carta inclou aspectes com l'atenció integral personalitzada, la reintegració social i el respecte a la dignitat de les persones ateses. El compliment dels compromisos establerts es revisa periòdicament mitjançant indicadors, facilitant així la millora contínua dels serveis.

» Taules de Salut Mental

Espais de coordinació i debat que reuneixen diferents agents implicats en l'atenció en salut mental, incloent-hi persones usuàries, famílies, professionals sanitaris i representants institucionals. Aquests espais tenen l'objectiu de millorar l'atenció i la qualitat de vida de les persones amb trastorns mentals mitjançant la definició conjunta de línies d'actuació, la identificació de necessitats i la proposta de millores en els serveis disponibles en un territori.

La participació activa dels usuaris en aquestes taules garanteix que les seves veus siguin escoltades i tinguin un impacte real en les polítiques i serveis de salut mental.

» Programa Prospect

Iniciativa orientada a empoderar persones amb trastorns de salut mental, les seves famílies i professionals, proporcionant-los eines per millorar la seva autonomia i capacitat d'incidència en les decisions que afecten la seva vida. Mitjançant tallers i sessions formatives, el programa fomenta la corresponsabilitat i el treball conjunt entre els diferents actors implicats en l'atenció en salut mental, promovent una visió més inclusiva i participativa del procés de recuperació.

» Xarxa catalana d'Hospitals sense fum

Iniciativa que promou la salut de les persones garantint els espais lliures de fum a tots els centres de l'organització i impulsant programes de deshabituació tabàquica per als usuaris i treballadors que ho desitgin. **La Fundació Hospitalàries Sant Boi va obtenir la menció europea de nivell or de la xarxa l'any 2018**, contribuint així a un model assistencial basat en la prevenció i la promoció de la salut.

» Activa't per la Salut Mental

Projecte que promou la implicació activa de les persones amb trastorns mentals i les seves famílies en la presa de decisions sobre el seu propi procés d'atenció. A través d'espais d'informació, formació i suport mutu, aquesta iniciativa afavoreix l'autonomia dels usuaris i reforça la seva

capacitat d'exercir els seus drets en l'àmbit de la salut mental. El projecte aposta per una atenció centrada en la persona i facilita la interacció entre pacients, famílies i professionals.

» Model de recuperació amb diferents itineraris

El model de recuperació de la Fundació Hospitalàries Sant Boi inclou 5 itineraris que fomenten la recuperació i donen suport a la persona atesa en la creació del seu propi projecte vital. **Els itineraris són: musical, esportiu, espiritual, artístic i laboral.**

» Seguretat del Pacient

La Fundació Hospitalàries Sant Boi ha establert una política de qualitat i gestió de riscos per garantir la seguretat del pacient, alineada amb la seva missió i valors institucionals. El **Pla de Salut de Catalunya 2021-2025** actua com a marc de referència, basant-se en principis ètics com el respecte i la cura de les persones, la justícia social, l'equitat i la sostenibilitat del sistema sanitari. la Institució disposa de l'acreditació UNE 179003 que té com a objecte establir una correcta gestió de riscos per a la seguretat del pacient en los serveis sanitaris.



» Servei d'Atenció Espiritual i Religiosa

L'organització ofereix també un servei d'atenció espiritual i religiosa dirigit a proporcionar suport emocional i espiritual a les persones ateses i a les seves famílies. Aquest servei respecta totes les creences i conviccions, oferint espais de reflexió i acompanyament personalitzat. La seva presència contribueix a la millora de l'experiència de l'usuari, afavorint el benestar emocional i facilitant un suport addicional en moments de dificultat.

» Recomanacions de bones pràctiques en ús d'intervencions restrictives

La Fundació Hospitalàries Sant Boi ha participat, a través d'un dels seus professionals, en l'elaboració d'aquest document per avançar cap a la reducció de l'ús de contencions mecàniques en l'atenció a persones amb trastorns mentals. Aquest projecte, coordinat per diverses institucions de salut, té com a objectiu millorar l'experiència de l'usuari promovent intervencions més respectuoses amb la seva dignitat i drets.

L'organització també compta amb un **programa de voluntariat** que contribueix a millorar l'experiència dels usuaris a través de l'acompanyament i el suport en diferents activitats. Els voluntaris participen en iniciatives que promouen el benestar emocional i la inclusió social dins del centre. Tot i això, el voluntariat té un impacte que va més enllà de l'atenció directa als usuaris, ja que també fomenta la implicació ciutadana i la connexió amb l'entorn. Per aquest motiu, es detalla amb més profunditat a l'apartat de compromís amb la comunitat.

Iniciatives assistencials i intervenció directa

» Programa de teràpia artística

Programa centrat en teràpia artística a la Unitat d'Aguts i liderat per l'Educadora Social.

» Horts urbans

Tant els usuaris d'hospitalització de mitja i llarga del centre de Sant Boi estada com els del serveis de rehabilitació comunitària de l'Hospitalet de Llobregat, poden participar en activitats als horts urbans, que els ofereixen una experiència significativa, en contacte amb la natura, que afavoreix el benestar emocional, la rutina i la vinculació amb l'entorn.

» Teràpia assistida amb animals

Programa desenvolupat per millorar el benestar de les persones ateses. Aquest programes, de llarg recorregut, treballen aspectes físics, emocionals, socials i cognitius, ajudant a reforçar les habilitats dels usuaris i la seva qualitat de vida.



» Projecte SUEÑON

Iniciativa impulsada per infermeres i coordinada per l'Institut Carlos III (Investen-ISCIII), amb la col·laboració d'altres entitats, que busca reduir la interrupció del son en pacients hospitalitzats.

» Itineraris d'atenció grupal

Per a pacients amb trastorns crònics complexes en salut mental i els seus familiars.

» Pla terapèutic individualitzat

Planificació i seguiment d'objectius consensuats de manera interdisciplinària i idealment amb la col·laboració del pacient, de cara a la seva recuperació.

» Itineraris de rehabilitació personalitzats

Valoració a l'ingrés per part de l'equip de rehabilitació (fisioteràpia, logopèdia i teràpia ocupacional) per a establir uns itineraris personalitzats.

» Hospitalització a domicili

Un recurs que permet atendre als usuaris que per les seves característiques o les seves preferències, no poden accedir a altres dispositius.

» Programa punt de Partida

Un dels projectes inclosos dins de l'itinerari educatiu/laboral, dirigida les persones que no han acreditat l'ESO. En col·laboració amb la Fundació Mariano, de forma transversal, es realitza un treball competencial per tal d'afavorir l'autonomia de la persona en relació al seu procés formatiu.

» Espai jove / Comunitat Jove

Programes específics d'atenció a la població jove de l'àrea d'Hospitalet de Llobregat i Granollers, respectivament. L'objectiu és oferir un espai terapèutic diferenciat i especialitzat. A través d'intervencions i activitats orientades a la integració comunitària, la rehabilitació social i l'autonomia personal, es promou el manteniment del vincle assistencial i la continuïtat del procés terapèutic.





» Sales multisensorials (Snoezelen)

Es disposa de dues sales dissenyades per afavorir la relaxació, l'estimulació sensorial i la regulació emocional de les persones ateses. Aquests espais, ubicats a la unitat d'atenció a les persones amb diversitat funcional, i a la unitat de Subaguts/MILLE, utilitza llums, sons, textures i altres elements interactius per oferir una experiència personalitzada, especialment beneficiosa per a persones amb necessitats complexes de suport. La iniciativa forma part del compromís de l'entitat per millorar el benestar i la qualitat de vida dels usuaris, proporcionant eines terapèutiques innovadores adaptades a les seves necessitats.

» Ulleres de realitat virtual

Projecte d'estimulació cognitiva amb ulleres de realitat virtual a l'hospital de dia de psicogeriatría.



#072

8.1.4 Privadesa de les dades

Es treballa per garantir la **protecció i confidencialitat de les dades personals de les persones usuàries, professionals i col·laboradors**, d'acord amb la legislació vigent en matèria de protecció de dades, com el Reglament General de Protecció de Dades (RGPD) de la UE i la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD).

L'organització disposa d'una **política de seguretat de la informació** definida a nivell corporatiu i que està alineada amb l'Esquema Nacional de Seguretat. Aquesta política es revisa anualment i defineix les mesures a aplicar per assegurar el tractament adequat de la informació per garantir el compliment normatiu.

A més, compta amb un **Comitè de Protecció de Dades**, que gestiona de manera periòdica les qüestions relacionades amb la privacitat i la gestió de dades personals. Aquest comitè incorpora la figura del delegat de protecció de dades i duu a terme auditories bianuals.

L'organització disposa també d'un **procediment** definit per a respectar el dret de les persones usuàries a accedir, rectificar, suprimir o limitar l'ús de les seves dades personals (drets ARSOPL).

L'entitat està adherida al **Codi Tipus de la Unió Catalana d'Hospitals (UCH)**, el reglament que els centres de la UCH s'autoimposen per garantir el dret que la persona està protegida i rep un tracte digne.



#073

8.1.5 Indicadors de satisfacció dels usuaris

Per valorar i millorar l'experiència de les persones usuàries, utilitzem **diversos indicadors de satisfacció** que permeten avaluar la qualitat dels serveis i identificar possibles àrees de millora. Aquests indicadors inclouen resultats d'enquestes a usuaris i famílies, l'anàlisi de reclamacions i suggeriments, i dades específiques relacionades amb la seguretat i el confort de l'atenció rebuda.

La informació recollida és clau per implementar accions correctores i continuar avançant cap a una atenció centrada en la persona, que garanteixi la qualitat assistencial i el respecte als drets dels usuaris.

L'any 2022 es va recertificar la **Carta de Serveis**, amb una actualització dels compromisos establerts. Per aquest motiu, alguns indicadors van canviar i no es disposa de dades comparables per a tots els casos. En aquesta memòria s'han recollit els indicadors definits per als anys 2023 i 2024, completant la informació amb dades equivalents de 2022 quan ha estat possible.

Cal tenir en compte que, més enllà dels indicadors presentats en aquest apartat, es realitza un seguiment continuat d'altres indicadors extrets de les enquestes de satisfacció, que també contribueixen a la millora dels serveis.

A continuació, es presenten les dades dels indicadors vinculats als compromisos de la Carta de Serveis, obtingudes a partir de les enquestes de satisfacció realitzades a les persones usuàries i les seves famílies.

Indicador

2022

2023

2024

% d'usuaris de serveis ambulatoris satisfets amb la periodicitat de les visites que li programen	---	72,38%	73,61%	
% d'usuaris satisfets amb les activitats que fa el servei d'atenció espiritual i religiosa	87,8%	96,55%	93,01%	
% d'usuaris que creuen que el seu tractament els va bé i els ajuda a fer front a la seva malaltia	74,41%	86,05%	86,62%	
% d'usuaris que creuen que les activitats que fan son d'utilitat	---	91,33%	93,27%	
% d'usuaris donats d'alta dels serveis d'hospitalització total en salut mental amb derivació al dispositiu adient	97,96%	96,90%	98,48%	
% d'usuaris satisfets amb el tracte rebut	94,67%	94,64%	93,87%	
% d'usuaris satisfets amb l'escolta i suport dels metges	82,53%	87,28%	86,73%	
% d'usuaris satisfets amb el respecte cap la intimitat	75%	81,43%	78,8%	
% d'usuaris satisfets amb els espais i les instal·lacions	87,03%	88,81%	85,32%	

El valor objectiu dels indicadors derivats de les enquestes de satisfacció s'ha fixat tenint en compte el criteri de qualitat del CatSalut, que **estableix un mínim desitjable del 75% de valoració positiva.**

Els resultats mostren, en línies generals, una bona valoració per part de les persones ateses.

Tot i així, alguns aspectes avaluats ens ajuden a **identificar àmbits concrets en què podem seguir millorant.** Aquesta informació ens permet comprendre millor les seves expectatives i continuar avançant cap a una atenció més ajustada a les seves necessitats.

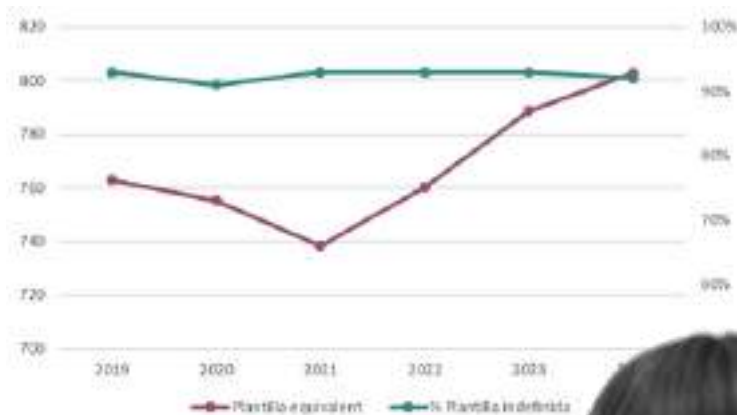


8.2 Compromís amb els treballadors

8.2.1 Contractació estable i de qualitat

Ens esforcem per oferir **estabilitat i qualitat** en la contractació del personal, amb l'objectiu de consolidar els equips i fomentar unes condicions laborals adequades. En aquest sentit, el percentatge de la plantilla indefinida es manté estable entre 2019 i 2024, amb valors generalment superiors al 90%, excepte l'any 2020, en què baixa lleugerament. L'evolució de la plantilla equivalent mostra una recuperació clara després del descens registrat els anys 2020 i 2021, superant l'any 2024 les 800 persones. La nostra Institució supera notablement el promig del sector en aquest aspecte.

Evolució de la plantilla indefinida i equivalent



D'altra banda, impulsem iniciatives que millorin la qualitat de vida dels nostres professionals, tant en l'àmbit laboral com personal i familiar. Amb aquest objectiu, s'han implementat dues eines que reforcen el nostre compromís amb el benestar, la conciliació i la fidelització del talent:

Pla de retribució flexible Cobee by Pluxee: plataforma digital i voluntària que permet adaptar part del salari a necessitats personals, amb avantatges fiscals i accés a serveis com menjar, transport o formació a un preu reduït.

Benefits at Work: plataforma de descomptes en productes i serveis de gran consum, viatges, tecnologia, oci o salut, que contribueix a augmentar el poder adquisitiu i facilitar l'accés a béns i experiències de valor.

Ambdues opcions estan disponibles per a tots els treballadors i treballadores amb més d'un any d'antiguitat, independentment del tipus de jornada.

Pel que fa als períodes mínims d'avís sobre canvis operatius, aquests s'ajusten als terminis establerts per la normativa vigent i el conveni col·lectiu aplicable en cada moment.



L'equip en xifres: estabilitat i compromís

	2023	2024
% plantilla indefinida / total	93%	92%
% plantilla indefinida / total estructural	82%	81%
Índex de rotació (%)	0,97%	0,80%
Mitjana de l'antiguitat mitja (anys)	9,87	9,93
Promoció interna (%)	59,74%	68,29%
Taxa de suplències (%)	11%	11%
% contractes discapacitat	2,08%	2,14%

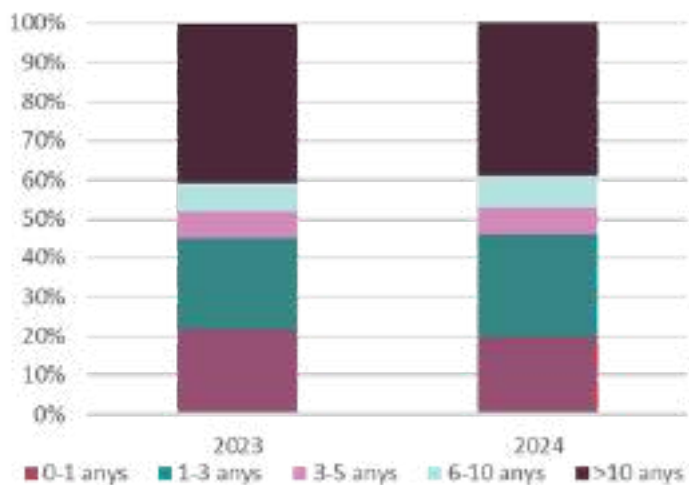
Les dades corresponents al 2023 i 2024 reflecteixen un equip estable i compromès, amb més del 90% de contractació indefinida, una rotació inferior a l'1%, una antiguitat mitjana propera als 10 anys i un índex de promoció interna proper al 60% l'any 2023, que s'acosta al 70% el 2024.

Trajectòria dels nostres col·laboradors: una història compartida

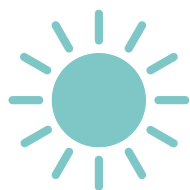
Si aprofundim en l'antiguitat dels treballadors observem una distribució estable entre 2023 i 2024, amb un pes destacat dels professionals amb més de 10 anys d'antiguitat i una presència significativa de les franges d'1 a 3 anys i de 0 a 1 any, que indiquen també renovació i incorporació progressiva de nous perfils.

Cohesió i confiança: eines clau

Treballa per promoure una cultura de confiança i treball en equip. Amb l'objectiu d'enfortir la cohesió i l'excel·lència entre els equips de treball, es desenvolupen diverses iniciatives que ajuden a construir un entorn favorable per al creixement professional i per oferir serveis de qualitat.



D'entre aquestes accions, podem destacar:



Briefings matinals diaris

Reunions breus d'equip per compartir informació rellevant i millorar la comunicació diària entre professionals.



Sessions clíniques setmanals

Espais per a l'anàlisi conjunta de casos clínics, potenciant l'aprenentatge mutu en un ambient segur i constructiu.



Reunions periòdiques de comandaments d'àrea

Trobades on es fomenta la participació activa dels líders en la presa de decisions i s'aborden temes crucials per la funció de la institució.



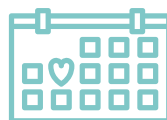
Sessions de grup Balint

Espais per supervisar casos clínics, permetent explorar experiències i emocions associades a la pràctica clínica



Comissions multidisciplinàries

Grups de professionals de diverses especialitats que col·laboren per tractar temes específics, facilitant la cooperació interdisciplinària i aportant un enfocament integral.



Jornades d'estratègia de comandaments

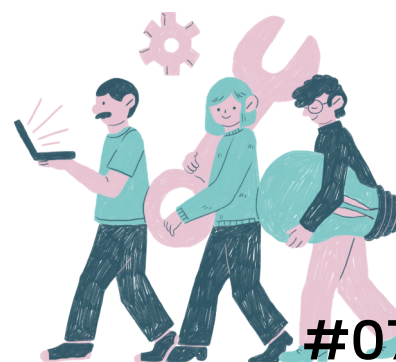
Espais participatius orientats a involucrar els líders en les decisions estratègiques i operatives de la institució.

8.2.2 Benestar dels treballadors i treballadores

A la Fundació Hospitalàries Sant Boi treballem per oferir un entorn laboral acollidor i satisfactori per als nostres professionals. Segons les darreres enquestes, corresponents a l'any 2023:

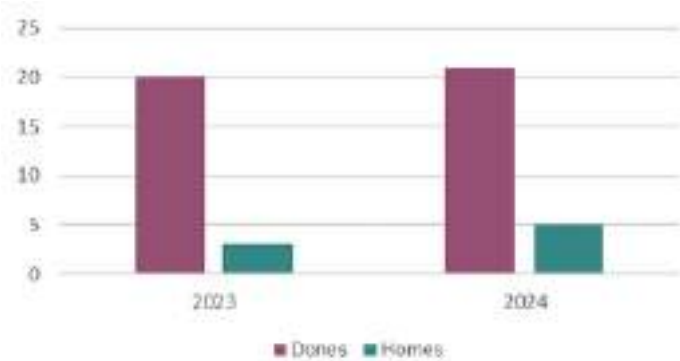
- El 85.8% dels treballadors i treballadores afirmen sentir-se satisfets de treballar a la Fundació Hospitalàries Sant Boi, segons dades de l'enquesta bianual de clima laboral de 2023, responent que estaven "d'acord" o "totalment d'acord" amb aquesta afirmació.
- L'índex de recomanació dels professionals de la Fundació Hospitalàries Sant Boi (Net Promoter Score - NPS) és del 14%, situant-se dins del rang considerat satisfactori (0-50%). Aquest resultat indica que el nombre de treballadors que recomanarien l'organització com a lloc de treball supera el dels que no ho farien.

Pel que fa a l'efectivitat del procés d'acollida, ha estat del 100% en els darrers tres anys, assegurant que totes les noves incorporacions han completat el procés d'acollida.



Permisos de maternitat i paternitat

Tot i que els permisos de maternitat són significativament més nombrosos, aquest fet s'explica per la composició de la plantilla, amb una presència majoritària de dones. Entre 2023 i 2024 s'observa un lleuger increment dels permisos de paternitat, passant de 3 a 5.



Escoltem per millorar: iniciatives per al benestar del nostre equip

A la Fundació Hospitalàries Sant Boi escoltem activament el nostre equip i procurem transformar les seves aportacions en accions concretes. Gràcies al retorn i suggeriments dels professionals, s'han implementat diverses iniciatives destinades a millorar el benestar dels col·laboradors.

A continuació, es destaquen algunes de les millores impulsades al llarg del temps i que actualment es troben en funcionament:

Accions de formació i accions dins de l'horari laboral.

Coordinació amb la comunitat, els serveis comunitaris i els programes basats en el model de recuperació.

Sessions en Valors.

Activitats lúdiques per als treballadors (Sortida a Montserrat, Visita Recinte Sant Pau, Salut Games...).

Voluntariat amb les famílies acollides d'Ucràina.

Adquisició de vehicles per fer desplaçaments.

Ampliació de llocs de treball assistencials de nous perfils (cel·ladors i cel·ladores, monitors i monitores, dinamitzadors i dinamitzadores, auxiliars de suport a la medicació, infermers i infermeres de casos, terapeutes, educadors...).

Augment de places de residents.

Aproximació per part de la Direcció i els comandaments a la plantilla. Millor accessibilitat i comunicació.

Condicions salarials satisfactòries.

Consolidació de la Unitat de Treball Social.



Potenciar l'àrea de comunicació tant interna com externa.

Promoure la bioètica.

Quadres de comandament.

Sessions clíniques telemàtiques.

Projecte Safewards.

Aula d'informàtica.

Promoure activitats lúdiques i esportives amb els usuaris i les usuàries.

Gestió de riscos.

Transparència del Pla de gestió.

Grup Telegram per assignar hores complementàries.

Implantació de projectes d'Innovació.

Contractació estable i a jornada completa.

Informació actualitzada pels usuaris i usuàries del centre.

Obsequis: Lot de Nadal, ampolla 25N, xec regal, pack d'agraïment post-covid.

Entrevista d'acompliment.

Facilitar canvis d'horari.

Gestió de la roba dels usuaris i usuàries.

Plataformes d'entreteniment pels usuaris i usuàries.

Nova intranet amb més informació i actualitzada.

Deslocalització en cas de necessitat.



Reconeixement a professionals.

Màquina dispensadora d'uniformes.

Més espai d'emmagatzematge.

EPIs adequats.

Millora d'instal·lacions i imatge corporativa.

Projecte d'Hospital de futur.

Espais de reflexió i d'autocura.

Pla Director d'Investigació.

Zona per a fumadors i fumadores habilitades pels usuaris i usuàries.

Ampliacions a jornada completa a varis treballadors i treballadores.

Que es consideri l'antiguitat a l'hora de sol·licitar canvis de torn o de lloc de treball.

Reunions i visites telemàtiques.

Compromís en la renovació i actualització constant de tots els dispositius electrònics.

Implantació de projectes d'Innovació.



Benestar integral: suport emocional i hàbits saludables

Reconeixem la importància del **benestar emocional dels nostres professionals**, motiu pel qual s'han implementat iniciatives per oferir eines de gestió emocional i suport en situacions de vulnerabilitat, com a part del nostre sistema de salut laboral.

S'han implementat iniciatives per oferir eines de gestió emocional i suport en situacions de vulnerabilitat, com a part del nostre sistema de salut laboral.

Amb un enfocament integral, es promou tant la salut emocional com la incorporació d'hàbits saludables, incloent activitats que fomenten la salut física i el benestar mental.

El programa "**Salut Activa**", impulsat el 2023, és una de les iniciatives clau en aquest àmbit. Dins d'aquest marc, s'han dut a terme formacions en col·laboració amb FREMAP sobre Mindfulness, comunicació i gestió de conflictes, descans i son, benestar psicoemocional, activitat física i alimentació i nutrició.

El 2024, s'ha incorporat una nova línia d'actuació amb la posada en marxa de **grups Balint**, espais de suport mutu per reflexionar sobre les experiències emocionals en l'entorn laboral. A més, la Fundació Hospitalàries Sant Boi ofereix atenció psicològica especialitzada per a situacions complexes com assetjament laboral, assetjament sexual o violència de gènere.

Paral·lelament, es duen a terme diverses iniciatives per fomentar la vida activa i els hàbits saludables entre els professionals:

EXCURSIÓ A MONTSERRAT

Organitzada pel Servei d'Atenció Espiritual i Religiosa, suposa una oportunitat per gaudir de la natura mentre es fomenta l'activitat física i el benestar emocional, tot afavorint la connexió entre els i les professionals i el seu entorn. Es va organitzar per primer cop l'any 2021 i compta aproximadament amb la participació d'una cinquantena de persones. L'any 2023 es va convidar a participar també a un grup de 24 persones que es trobaven acollides al Centre de Protecció internacional, en qualitat de famílies refugiades pel conflicte d'Ucraïna.

CAMINADA A GRANOLLERS

Organitzada en commemoració del Dia Mundial de la Salut Mental, posa en valor la importància del benestar psicològic i la solidaritat col·lectiva.

SALUT GAMES

Iniciativa que combina diversió i activitat física, promovent un esperit d'equip i companynia, elements clau pel benestar emocional.

PARTIT DE FUTBOL ENTRE TREBALLADORS I USUARIS

Promou l'activitat física alhora que reforça la inclusió i el sentiment de comunitat.

Aquestes accions reflecteixen el nostre compromís amb la cura integral dels seus professionals, contribuint a una vida més saludable i equilibrada dins de la nostra institució.

Espais de descans i desconneció

El descans és una part fonamental del benestar integral. És per això que a la Fundació Hospitalàries Sant Boi hem creat diversos **espais de descans i zones de relaxació**, pensats per oferir un ambient confortable on recuperar energies i gaudir del temps lliure en un entorn saludable i acollidor.

Entre aquests espais es troba la nostra cafeteria, un lloc ideal per descansar i compartir moments amb companys i companyes. A més, comptem amb la **Sala Moments**, equipada amb còmodes sofàs, taules i un futbolí, on els col·laboradors poden relaxar-se i desconnectar. També disposem d'un menjador laboral accessible les 24 hores, permetent moments de pausa i desconneció en qualsevol moment del dia. Finalment, els jardins del centre ofereixen un entorn natural perfecte per a descansar a l'aire lliure.

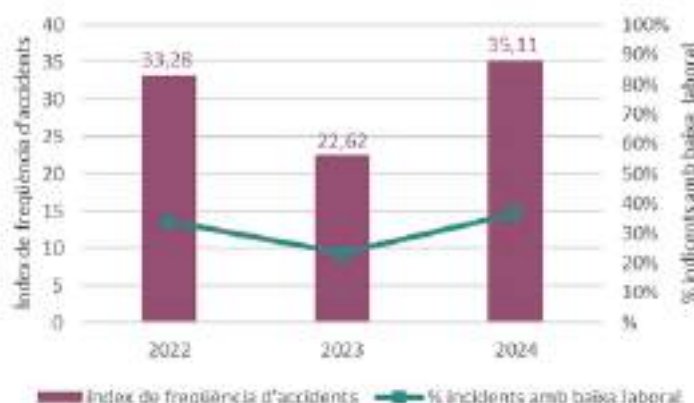
8.2.3 Salut i seguretat en el treball

Un equip protegit és un equip fort.

Vetllem per la seguretat i el benestar del personal amb mesures preventives i protocols d'actuació.

La nostra organització compta amb un sistema de gestió de la salut i seguretat laboral dissenyat per identificar, avaluar i gestionar els riscos laborals que poden afectar els treballadors.

Aquest sistema inclou protocols de seguretat, formació contínua en matèria de salut laboral, i un seguiment rigorós per



garantir un entorn de treball segur i saludable per a tots els empleats.

Dins del **Pla de Prevenció del Servei de Prevenció Mancomunat de la Fundació Hospitalàries**, hi consta el procediment d'avaluació de riscos laborals, que s'aplica a qualsevol unitat o servei.

Aquest **procediment garanteix la realització de les avaluacions de riscos laborals** del propi servei i dels seus llocs de treball, on s'identifiquen els riscos laborals i les mesures per eliminar-los o controlar-los. Així mateix, en cas de materialització d'un risc laboral en accident de treball, es disposa i s'aplica el **procediment d'investigació d'accidents**, el qual garanteix una investigació amb la finalitat de determinar les causes de l'accident i proposar mesures correctores i/o preventives, segons convingui, per tal d'evitar que torni a succeir.

D'altra banda, tal com estableix la legislació vigent, l'organització té designats **Delegats de Prevenció**, que són els representants legals de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral. A més, el **Comitè de Seguretat i Salut**, format a parts iguals pels representants de les persones treballadores i de l'empresari, es reuneix de forma periòdica per tractar i abordar les actuacions de la Fundació Hospitalàries Sant Boi en matèria de prevenció de riscos i salut laboral.

Dins del **Pla de Prevenció** també s'inclou el procediment de coordinació d'activitats empresarials, amb l'objectiu de garantir el compliment de la legislació vigent i de promoure la protecció de la seguretat i la salut de totes les persones que intervenen en els treballs o serveis que es realitzen a l'organització.

Aquest procediment s'aplica a les empreses contractistes i subcontractistes, entitats associades i treballadors autònoms i personal propi.

En el marc del seguiment continuat de la salut i seguretat laboral, es monitoritzen indicadors quantitatius que permeten identificar tendències i orientar les actuacions preventives.

L'**índex de freqüència d'accidents**, que mesura la quantitat d'accidents laborals amb baixa per cada milió d'hores treballades, s'ha mantingut dins uns valors moderats al llarg dels darrers tres anys, amb variacions entre 23 i 35, essent l'any 2023 el que presenta el valor més baix. Aquesta evolució té un reflex similar en el **percentatge d'incidents amb baixa laboral**, que es manté sempre per sota del 40%, amb un mínim també l'any 2023. Tot plegat apunta a una sinistralitat estable, amb algunes oscil·lacions que cal continuar analitzant i abordant des de la prevenció.



Un equip protegit és un equip fort.

Revisions mèdiques: la prevenció és la clau

El nombre de revisions mèdiques preventives realitzades els anys 2023 i 2024 se situa al voltant de les 200 anuals, amb una lleugera disminució l'any 2024. Aquestes revisions, de caràcter voluntari i gratuït, s'ofereixen anualment a tot el personal. La participació, tot i estable, mostra un marge de millora si es compara amb la plantilla mitjana de treballadors. Es preveu analitzar les causes d'aquesta cobertura parcial amb l'objectiu d'identificar possibles barreres i promoure una cobertura més àmplia en els pròxims anys.



PRL: formació per un entorn segur

En el marc del compromís amb la seguretat i la salut laboral, s'han dut a terme 29 i 25 accions formatives anuals en matèria de prevenció de riscos laborals els anys 2023 i 2024 respectivament. Malgrat el nombre de formacions ha disminuït lleument, tant el nombre de participants com el nombre d'hores han augmentat significativament el 2024 respecte l'any anterior.

Aquestes dades reflecteixen l'esforç sostingut per promoure un entorn de treball més segur i sensibilitzar el conjunt de professionals sobre la importància de la prevenció.

2023 2024

Nombre total de formacions en PRL	29	25
Nombre de participants	672	805
Nombre d'hores	2.714	4.100

8.2.4 Programes de formació i desenvolupament personal

A la Fundació Hospitalàries Sant Boi, la **formació contínua** és una peça clau per garantir una atenció de qualitat i fomentar el creixement professional dels nostres equips.

Cada any, es desenvolupa un **Pla de Formació** que s'adapta a les necessitats detectades i als objectius estratègics de l'organització, oferint activitats formatives orientades tant a l'actualització de coneixements com al desenvolupament de competències dels professionals. La detecció de necessitats es fa de manera estructurada, amb la participació dels comandaments i responsables de cada àmbit, tenint en compte tant les demandes dels equips com els canvis en l'entorn o els serveis.



Formació en xifres: indicadors clau

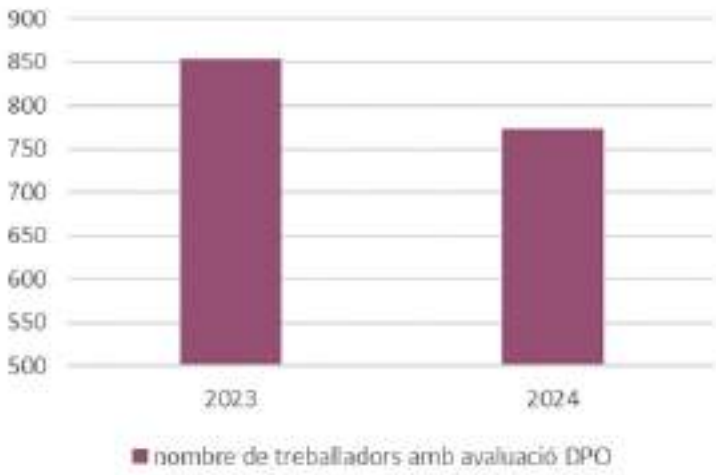
	2022	2023	2024
Inversió en formació (%)	0,1%	0,1%	0,2%
Índex d'esforç en formació (%)	1%	2%	2%
Abast de la formació (%) – % de treballadors que assisteixen	86%	98%	87%
Intensitat de formació en MII(%) – Hores formació MII/hores totals formació	11%	10%	13%
Compliment del pla de formació (%)	53%	48%	73%
Nombre de sessions de valors realitzades	3	3	3
Abast de la carrera professional (%) % de treballadors que han rebut formació durant l'any, en relació amb la plantilla mitjana ETC	74%	73%	70%
Desenvolupament de la carrera professional (%) % de persones amb carrera professional definida que han progressat més enllà del nivell inicial	9%	11,53%	12,12%

Els principals indicadors vinculats a la formació i el desenvolupament mostren una evolució positiva i sostinguda. L'any 2024 s'ha registrat un lleuger augment tant en la inversió com en l'esforç destinat a la formació, així com una millora en el compliment del Pla de Formació. L'abast de la formació continua sent alt, amb valors superiors al 85% tots els anys, i un pic del 98% l'any 2023. També destaca una lleugera tendència a l'alça en la intensitat formativa mesurada en MII (mitjana d'hores per treballador).

Pel que fa a la formació, es manté estable el nombre de sessions de valors realitzades, mentre que l'abast ha experimentat una lleugera disminució. En canvi, el percentatge de professionals que han progressat dins del sistema per la incentivació, promoció i desenvolupament professional ha augmentat lleugerament.

D'altra banda, el nombre de treballadors que han realitzat **avaluacions DPO**

(Desenvolupament i Objectius Professionals) ha disminuït lleugerament l'any 2024 respecte del 2023. Aquest procés constitueix una eina fonamental per al seguiment individualitzat del rendiment, la identificació de necessitats formatives i l'alineació entre els objectius professionals i els objectius estratègics de l'organització. La seva aplicació contribueix a reforçar el desenvolupament i la implicació dels equips.



Tot i el lleuger descens observat, els valors es mantenen propers a la plantilla mitjana, cosa que reflecteix una cobertura elevada i sostinguda del procés.

En el marc de la millora contínua, es preveu fer-ne seguiment per valorar possibles ajustos i mantenir-ne l'aplicació generalitzada.

Els nostres plans de formació

2023

2024

Nombre total d'hores de formació impartides	616,5	1.122
Distribució d'hores impartides segons modalitat - PRESENCIAL	330,5	460
Distribució d'hores impartides segons modalitat - TELEPRESENCIAL	27	47
Distribució d'hores impartides segons modalitat - ONLINE	259	604
Distribució d'hores impartides segons modalitat - MIXTA	0	65
Hores de formació d'acollida dirigides a noves incorporacions	28,5	25,5

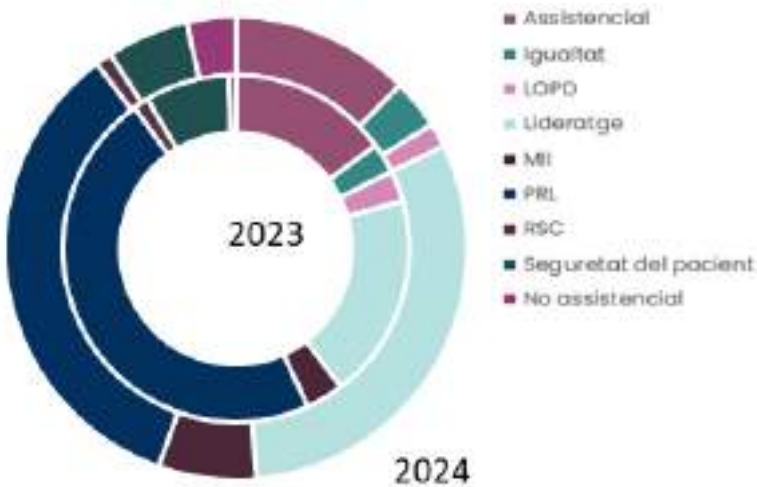
Nombre de formacions per tipologia

Pel que fa a la tipologia de les formacions, destaquen de manera continuada les accions formatives en lideratge, prevenció de riscos laborals (PRL) i àmbit assistencial. Les dades mostren una distribució similar entre 2023 i 2024, amb petites variacions entre categories, tot i que sobresurt un augment destacat en les formacions de lideratge.

2023

2024

Assistencial	21	22
Igualtat	4	6
LOPD	4	3
Lideratge	27	54
MII	5	12
PRL	66	60
RSC	2	2
Seguretat del pacient	11	10
No assistencial	1	6
TOTAL	141	175



Creixement i promoció professional

El desenvolupament professional és un element clau per garantir la motivació i la fidelització del talent dins de l'organització. La Fundació Hospitalàries Sant Boi impulsa **la formació contínua i la promoció interna** com a eines per fomentar el creixement dels seus professionals, oferint oportunitats per assumir nous reptes i responsabilitats.

En aquest sentit, l'índex de promoció interna ha passat del 60% l'any 2023 al 68% el 2024, fet que mostra una tendència positiva en l'aprofitament del talent intern. En paral·lel, el nombre de vacants cobertes per selecció interna ha disminuït de 31 a 13, una variació que pot respondre a la naturalesa de les vacants generades cada any.

	2023	2024
Indicador de promoció interna (%)		
Percentatge de vacants cobertes mitjançant promoció interna respecte les vacants totals	59,74%	68,29%
Nombre de vacants cobertes per selecció externa	31	13

8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució

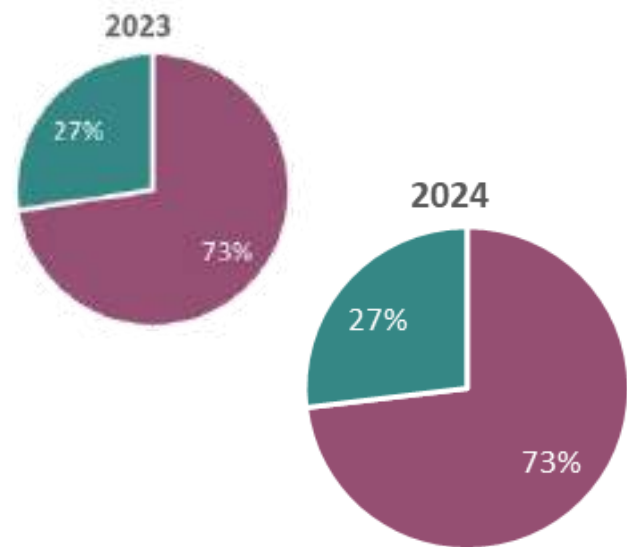
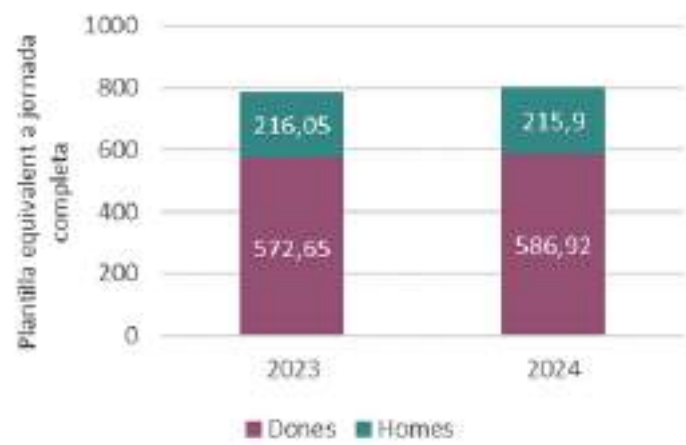
Des de l'any 2017, la Fundació compta amb una **Comissió d'Igualtat**, que treballa per prevenir i abordar qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de gènere, així com per garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar qualsevol tipus de discriminació dins de l'organització.

El Pla d'Igualtat 2023-2027, amb un total de 51 mesures planificades, estableix accions concretes per fomentar la igualtat de tracte i oportunitats a tots els nivells de

l'entitat, garantint una presència equilibrada de dones i homes en la direcció i en els diferents grups professionals. A més, promou un entorn laboral inclusiu i respectuós amb la diversitat, impulsant iniciatives per a la conciliació, la formació en igualtat i la prevenció de qualsevol forma de discriminació.

Perspectiva de gènere a l'equip

Des del punt de vista de gènere, la composició de la plantilla equivalent a jornada completa es manté força estable els darrers anys, amb 778,70 treballadors equivalents el 2023 i 802,82 el 2024. La distribució per gènere també es manté similar, amb una presència majoritària de dones, que representen aproximadament el 73% de la plantilla, davant del 27% d'homes. Aquesta distribució reflecteix la feminització del sector, especialment en determinats perfils professionals vinculats a l'atenció directa.





#089

Distribució de la contractació indefinida

L'any 2024, el 92% de la plantilla comptava amb un contracte indefinit. **Dins del col·lectiu de treballadors indefinits, les dones representaven el 74% del total, una proporció alineada amb la composició general de la plantilla.** Aquestes dades indiquen que l'estabilitat laboral es distribueix de manera similar entre homes i dones, mantenint la tendència observada en anys anteriors. Les xifres per al 2023 són molt similars, reflectint una continuïtat en la composició i estabilitat de la plantilla.

	2023		2024	
	D	H	D	H
Distribució del % de la plantilla indefinida sobre plantilla estructural	72,46 %	27,54 %	72,73 %	27,22 %
Distribució del % de la plantilla indefinida sobre plantilla total	72,43 %	27,57 %	73,59 %	27,51 %

Distribució de la taxa de suplències

Pel que fa a la taxa de suplències, podem observar que la seva distribució per gènere segueix una tendència similar a la composició global de la plantilla, amb una presència majoritària de dones també en aquest indicador.

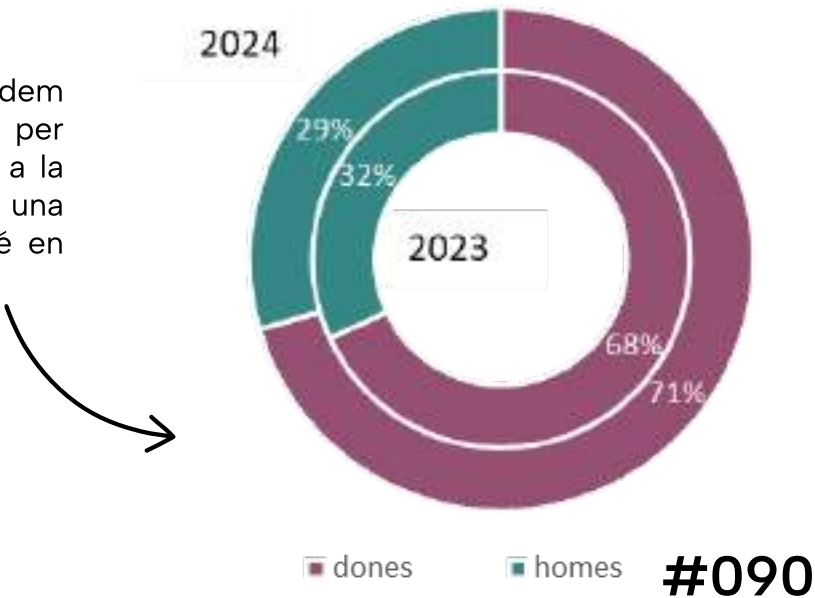
Política i procés de remuneració

S'aplica la política retributiva establerta en el conveni col·lectiu d'aplicació, d'acord amb les taules salarials vigents. Aquesta política és igual per a homes i dones i es complementa, en determinats casos, amb complements salarials vinculats a l'acord laboral o a altres criteris específics acordats.

Els salaris s'estableixen mitjançant el conveni i els acords laborals interns i s'apliquen de manera transparent i equitativa.

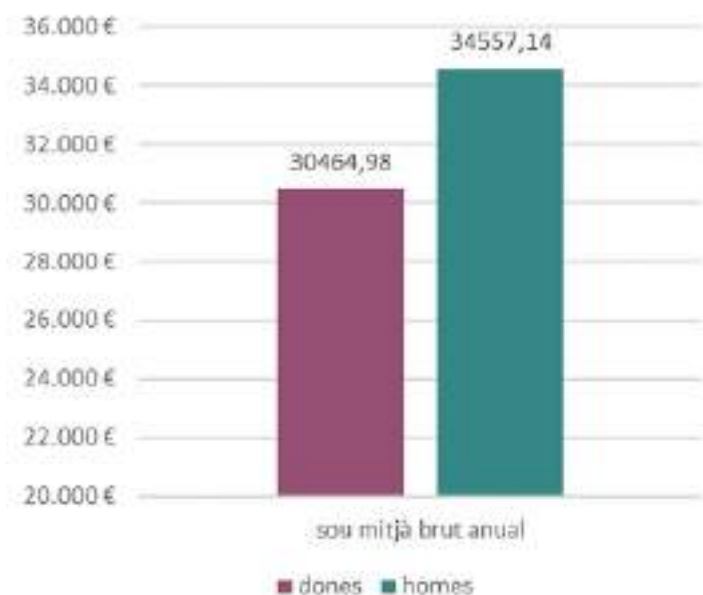
En el cas dels càrrecs amb funcions directives, la retribució es fixa també dins d'aquest marc, en funció del nivell de responsabilitat i dedicació.

Pel que fa a la previsió social, l'organització no disposa de plans de prestacions definides ni de sistemes de jubilació complementaris. El personal està cobert pel règim general de la Seguretat Social, segons el conveni col·lectiu aplicable. A més, el conveni col·lectiu preveu la possibilitat d'acollir-se a la jubilació parcial, una mesura que l'organització procura facilitar sempre que les condicions ho permeten, com a via per afavorir una transició progressiva cap a la jubilació.



Retribució i bretxa salarial

La mitjana de sous total corresponent a l'any 2023 va ser de 32.511.06 € bruts anuals, amb una retribució lleugerament superior pels homes en comparació amb les dones. Aquesta diferència pot estar influenciada per factors com la distribució de llocs de treball per categories professionals i l'antiguitat. Els increments salarials aplicats han seguit les taules del SISCAT, garantint una actualització per a tot el personal. Actualment no hi ha cap treballador o treballadora que percebi un salari inferior al salari mínim interprofessional.



El Registre Retributiu de 2023 mostra que no hi ha bretxes salarials sense justificar, reflectint el compromís de l'organització amb la igualtat retributiva.

En aquest context, l'any 2023 la Fundació Hospitalàries Sant Boi comptava amb un total de 941 dones i 332 homes contractats. Analitzant la mitjana de retribució anual total, s'observa que és del 11.842% a favor dels homes, és a dir, no supera el 25% de diferència entre la mitjana percebuda entre homes i dones.

Pel que fa tant a la tipologia de llocs de feina com a salaris base segons conveni, sí que s'observen diferències retributives en alguns casos. Aquestes diferències es troben recollides i justificades al Registre retributiu i responen a factors com les

característiques del contracte o les condicions laborals, i no a una discriminació de gènere. Tot i això, la majoria de les desviacions són a favor de les dones, fet que s'explica per la forta feminització del sector sanitari. Quan es normalitza la retribució total, aquestes diferències desapareixen.

Distribució de gènere en la cobertura de vacants



La distribució de gènere en la cobertura de llocs de treball, tant per promoció interna com per selecció externa, mostra una presència majoritària de dones els dos anys analitzats. En el cas de la promoció interna, la proporció es manté estable, amb més del 80% dels llocs coberts per dones

En la selecció externa, s’observa un increment de la presència femenina el 2024. Aquesta distribució és coherent amb la composició global de la plantilla i posa de relleu la importància de continuar analitzant els processos amb perspectiva de gènere per garantir la igualtat d’oportunitats.

Distribució de gènere en l’accés a la formació

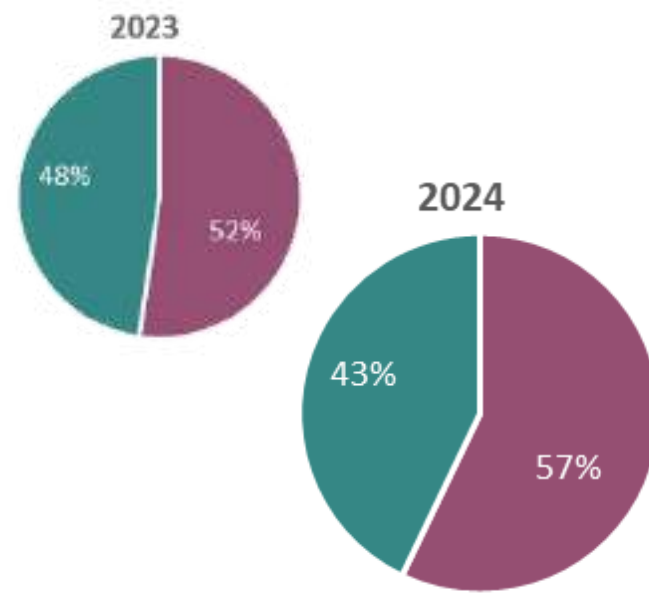
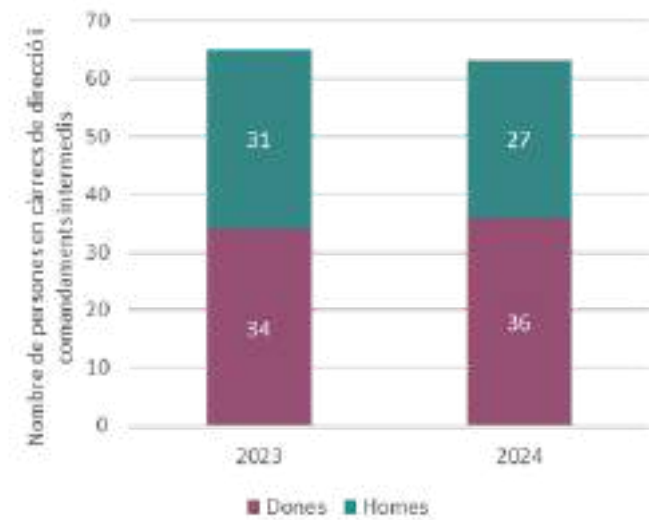
Pel que fa a l’accés a la formació, la distribució de gènere es manté coherent amb la composició global de la plantilla, amb una participació aproximada del 74% de dones i el 26% d’homes tant el 2023 com el 2024. No obstant això, en relació amb la modalitat formativa, s’observen algunes diferències. L’any 2023 no hi havia variacions significatives: tant homes com dones van optar majoritàriament per la formació online. En canvi, l’any 2024, es detecta una tendència diferenciada, amb una major participació femenina en formació presencial i una preferència masculina per la formació online.

	2023	2024
Hores totals de formació rebudes – DONES	74,78%	73,98%
Hores totals de formació rebudes – HOMES	25,22%	25,99%
Formació rebuda per les dones – ONLINE	74,37%	37,29%
Formació rebuda per les dones – PRESENCIAL	25,62%	62,73%
Formació rebuda pels homes– ONLINE	74,78%	58,09%
Formació rebuda pels homes– PRESENCIAL	25,21%	41,9%

Lideratge amb perspectiva de gènere

La presència de dones en càrrecs de direcció i comandaments intermedis és lleugerament superior a la dels homes, amb una distribució propera a la paritat. El seguiment d’aquest indicador permet identificar possibles àmbits de millora i continuar avançant cap a una distribució equilibrada en tots els nivells de l’organització.

Pel que fa a l’origen territorial de l’alta direcció, actualment no es disposa d’un registre específic. Tot i això, de manera general, l’organització tendeix a incorporar perfils amb coneixement i vinculació amb l’entorn local, per garantir una millor adaptació i coherència amb el context comunitari.



Compromís amb un entorn de treball segur i respectuós

Per reforçar un entorn laboral segur i respectuós, s’han impulsat diverses accions formatives en matèria d’igualtat de gènere. Aquests cursos tenen com a objectiu sensibilitzar els professionals sobre la importància de la igualtat d’oportunitats, prevenir qualsevol forma de discriminació i proporcionar eines per promoure relacions laborals basades en el respecte i la inclusió. Aquest compromís forma part de l’estratègia global de l’organització per garantir un espai de treball lliure de desigualtats.

	2023	2024
Nombre de cursos	4	6
Total hores impartides - ONLINE	6	221
Total hores impartides - PRESENCIAL	8	0
Assistents	59	109

Com a part del compromís amb un entorn de treball segur i respectuós, l’organització disposa de **mecanismes per detectar i gestionar situacions d’assetjament o discriminació**. En aquest sentit, es registren i analitzen les denúncies rebudes, aplicant les mesures correctives corresponents per garantir la protecció dels treballadors i treballadores i la millora contínua en la prevenció d’aquestes situacions. En aquest context, tant l’any 2023 com el 2024 es van registrar una denúncia per assetjament sexual i una per assetjament laboral. Durant aquest període, s’han dut a terme un total de 13 accions correctives i no hi ha hagut reincidència.

	2023	2024
Total denúncies assetjament sexual	1	1
Total denúncies assetjament laboral	1	1

8.2.6 Representació sindical i espais de diàleg

El **Comitè d’Empresa** de la Fundació, juntament amb els Delegats Sindicals (LOLS), representa els interessos dels treballadors, assegurant la defensa dels seus drets laborals i promovent un diàleg constant entre l’equip directiu i el personal. Aquest òrgan actua com a intermediari, facilitant la comunicació bidireccional i garantint que les inquietuds i suggeriments dels empleats siguin escoltats i abordats adequadament. Des de maig de 2021, data de les darreres eleccions sindicals, la composició de la representació sindical dels treballadors i treballadores i el Comitè d’Empresa és la següent:

COMITÈ D’EMPRESA

- 9 CCOO
- 5 METGES DE CATALUNYA
- 3 USAE
- 2 SATSE
- 2 UGT

DELEGATS SINDICALS (LOLS)

- 2 CCOO
- 2 METGES DE CATALUNYA
- 2 USAE
- 2 SATSE
- 2 UGT

Ens regim pel III Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d’aguts, centres d’atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut. Aquest conveni, signat per les principals organitzacions sindicals i patronals del sector, estableix les condicions laborals i els drets dels treballadors, assegurant un marc laboral just i equitatiu. A més, el conveni preveu la creació de comissions paritàries per a la interpretació i aplicació dels seus articles, fomentant així la participació activa dels representants dels treballadors en la presa de decisions que afecten la plantilla.

8.3 Compromís amb la comunitat

La Fundació Hospitalàries Sant Boi manté un compromís ferm amb la comunitat, no només mitjançant la seva activitat assistencial, sinó també a través d'iniciatives que contribueixen a enfortir el teixit social. En aquest sentit, l'organització impulsa accions i projectes que tenen un impacte positiu més enllà de les persones usuàries i afavoreixen la implicació comunitària.

Per estructurar aquest compromís, les iniciatives s'han agrupat en dos grans àmbits: vincle comunitari i lluita contra l'estigma i inserció social i laboral. Paral·lelament, el voluntariat, també expressió d'aquest compromís amb la comunitat, s'aborda en un apartat específic per destacar-ne el valor diferencial. En conjunt, totes aquestes accions contribueixen a reforçar la connexió entre l'organització i el seu entorn, promovent una comunitat més cohesionada i compromesa.

A nivell econòmic, **l'activitat de la Fundació genera un impacte indirecte significatiu en el territori**, especialment pel que fa a la generació d'ocupació estable i la dinamització de serveis complementaris.

La seva presència contribueix al **desenvolupament econòmic de l'entorn**, especialment en àmbits com el transport, l'alimentació o la formació, consolidant-se com un actor clau dins del teixit social i productiu local.

Pel que fa a possibles impactes negatius, fins ara no s'han detectat efectes adversos significatius de les nostres activitats en les comunitats locals, però es manté una vigilància contínua per identificar i abordar qualsevol incidència que pugui sorgir.

8.3.1 Vincle comunitari i lluita contra l'estigma

La Fundació Hospitalàries Sant Boi treballa activament per **fomentar la participació ciutadana i combatre l'estigma** associat a la salut mental, promovent una societat més inclusiva i respectuosa.

Algunes de les iniciatives descrites en l'apartat de millora de l'experiència de l'usuari també tenen un impacte significatiu en la comunitat, ja que afavoreixen la col·laboració entre diferents agents socials i contribueixen a la sensibilització sobre la salut mental. En aquest apartat, es recullen altres accions destacades que reforcen aquest compromís, tant a través de la promoció de la participació i la inclusió com de la lluita contra la discriminació.



Jornades de portes obertes

Amb l'objectiu de fomentar la transparència i apropar la institució a la ciutadania, s'organitzen jornades on la comunitat pot conèixer de prop les instal·lacions i els serveis que s'hi ofereixen.





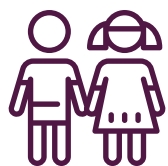
Voluntariat d'Acompanyament afectiu

Fundació Hospitalàries Sant Boi ofereix programes de suport emocional destinats a oferir **acompanyament i proximitat** a persones que ho necessiten, reforçant el benestar dels beneficiaris i promovent la seva integració social.



Adhesió al Compromís Antiestigma d'Obertament

Fundació Hospitalàries Sant Boi reforça el seu compromís amb la lluita contra l'estigma en salut mental adherint-se a la iniciativa impulsada per **Obertament**. Aquest compromís implica promoure una atenció lliure d'estereotips, fomentar la inclusió social de les persones amb trastorns mentals i sensibilitzar la comunitat sobre la importància d'un tracte digne i respectuós. Amb aquesta adhesió, l'organització se suma a altres serveis sanitaris que treballen per reduir la discriminació i millorar la percepció social de la salut mental.



Programa Kidstime

L'organització forma part d'aquesta iniciativa dirigida a famílies on un dels progenitors pateix una malaltia mental amb l'objectiu de proporcionar un espai de suport perquè tant els pares com els fills puguin entendre i gestionar millor l'impacte de la malaltia en la dinàmica familiar. Mitjançant diferents tipus de tallers es treballa per reduir l'estigma associat als trastorns mentals i enfortir les relacions familiars.



Revista UCA

Fundació Hospitalàries Sant Boi dona suport a aquesta iniciativa, que promou l'expressió artística i la creativitat com a eina terapèutica per a joves en procés de recuperació en salut mental. La publicació recull relats, il·lustracions i reflexions personals, fomentant l'autoexpressió i la construcció d'un espai de veu per als participants. Aquesta acció contribueix a la integració social i la visibilització de la salut mental des d'una perspectiva creativa i participativa.



Podcast Salut Mental Adolescents:

Fundació Hospitalàries Sant Boi col·labora en el projecte **Pont Jove de la Fundació Mariano**. Aquesta iniciativa dona veu als joves en matèria de salut mental a través de la creació de podcasts. Els participants, amb el suport de professionals, comparteixen les seves experiències i reflexions, promovent la sensibilització i la reducció de l'estigma associat als trastorns mentals.



Caminada per la Salut Mental a Granollers

La Fundació participa en aquesta iniciativa, que arriba a la seva desena edició, amb l'objectiu de sensibilitzar la societat sobre la salut mental i fomentar la inclusió social de les persones amb trastorns mentals. La caminada reuneix usuaris, professionals, familiars i ciutadania en general, promovent un espai de trobada i visibilització que reforça el compromís comunitari amb el benestar i la salut mental.



Torneig de pàdel inclusiu pel Dia Mundial de la Salut Mental

Fundació Hospitalàries Sant Boi impulsa aquesta iniciativa esportiva amb l'objectiu de fomentar la inclusió i la sensibilització sobre la salut mental. Aquest torneig, que compta amb la participació de persones usuàries, professionals i altres membres de la comunitat, busca trencar estigmes a través de l'esport i crear espais de convivència i interacció que afavoreixin el benestar i la cohesió social.



Pla de prevenció de Drogues i Addiccions de l'Hospitalet de Llobregat

L'organització col·labora com a agent actiu en aquest pla desenvolupat per l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat, tant com a consultors inicialment com en el desenvolupament de les accions per a la seva implementació



Participació en la Comissió antiestigma de la Taula de SM de Granollers

Espai on es planifiquen i desenvolupen anualment accions de sensibilització.



Programa de col·laboració amb Atenció Primària

Psiquiatres, psicòlegs i personal d'infermeria participen en aquest programa on setmanalment atenen pacients de forma individual i/o grupal i es coordinen amb professionals d'atenció primària.

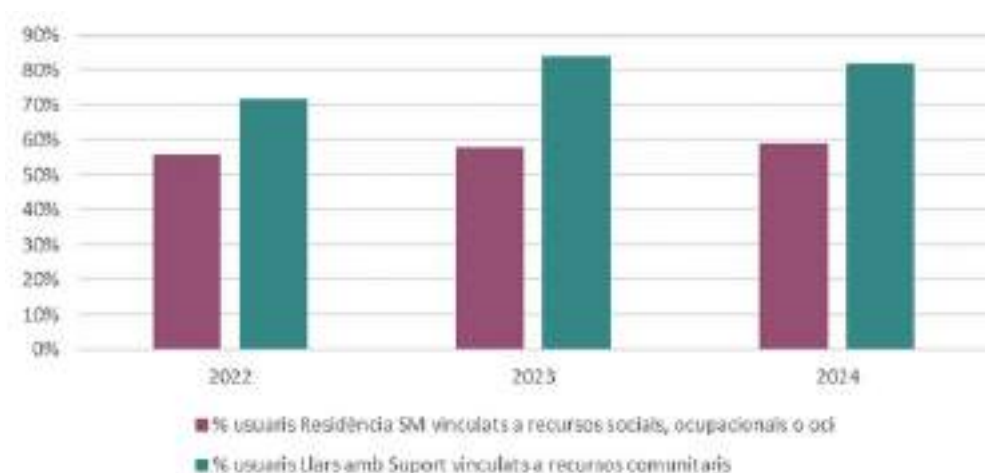


Col·laboració amb el programa Apropa Cultura

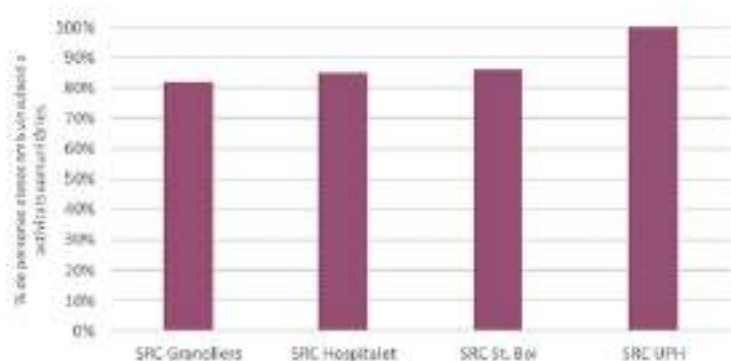
Programa que promou l'accés a diferents esdeveniments culturals a persones en situació de vulnerabilitat.

Teixint vincles amb la comunitat: dades que sumen

Els indicadors relacionats amb la vinculació comunitària mostren una evolució positiva en termes generals. El percentatge d'usuaris de la residència de salut mental vinculats a recursos socials, ocupacionals o d'oci ha passat del 56% al 59% en els darrers tres anys. Pel que fa a les llars amb suport, el percentatge d'usuaris vinculats a recursos comunitaris ha augmentat del 72% al 84% entre 2022 i 2023, amb una lleugera disminució fins al 82% l'any 2024.



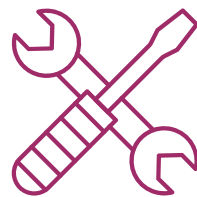
Pel que fa al nombre de persones que participen en propostes d'idees, tallers o projectes, es manté estable amb un lleuger augment de 23 a 25 participants el 2024. En canvi, el nombre de projectes col·laboratius implantats ha experimentat una lleu reducció durant el mateix període.



La Fundació Hospitalàries Sant Boi compta amb **4 Serveis de Rehabilitació Comunitària (SRC)**. Al llarg del 2024, més del 80% de les persones ateses han participat en activitats comunitàries, destacant especialment el SRC de la Unitat Polivalent d'Hospitalet (UPH), on la vinculació de les persones ateses amb la comunitat ha estat del 100%. Aquestes dades reflecteixen l'esforç continuat dels equips professionals per fomentar la inclusió i la participació activa en l'entorn comunitari, posant de manifest la importància de continuar reforçant les aliances amb agents del territori per sostenir i ampliar aquestes oportunitats de participació.

8.3.2 Inserció social i laboral

La inserció social i laboral és un compromís clau per a l'organització i un element central dins del model de recuperació en salut mental. L'acompanyament cap a una vida autònoma i activa es considera essencial en el procés de recuperació, i per això es promouen accions que afavoreixen l'accés a oportunitats formatives i laborals per a les persones ateses, amb l'objectiu de reforçar la seva inclusió i benestar. A continuació, es presenten algunes de les iniciatives impulsades en aquest àmbit:



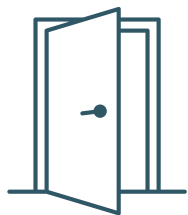
Projecte d'Autoreparació i bricolatge

El **servei prelaboral** realitza diverses xerrades i tallers dirigits a que les persones aprenguin a realitzar petites tasques domèstiques de bricolatge. Alguns exemples d'aquestes petites tasques poden ser: taller de creació d'una joguina utilitzant material reciclat, taller per millorar el funcionament de l'ordinador i aconseguir un bon rendiment, taller per conèixer les tècniques de detecció i reparació d'avaries més comunes dels aparells elèctrics, etc.



Projecte Repara, Renova't

Iniciativa que promou la inserció social i laboral de persones amb trastorns mentals mitjançant tallers de reparació i reutilització d'estris i dispositius electrònics. Aquesta experiència pràctica facilita el desenvolupament d'habilitats tècniques i socials, fomentant l'autonomia i millorant les oportunitats d'integració al mercat laboral. Té molt bona acceptació a nivell dels veïns i veïnes del barri que disposen d'un servei gratuït per l'autoreparació d'objectes, alhora que s'estableix un espai de sociabilització, integració social de persones i enfortiment del teixit associatiu comunitari.



Programa transversal de vinculació comunitària SRC-Subaguts/MILLE

Facilita la transició de pacients des de l'hospitalització cap a la comunitat, promovent la continuïtat assistencial. Integra el suport dels Serveis de Rehabilitació Comunitària (SRC) i Subaguts/MILLE per millorar l'autonomia i la inclusió social dels usuaris.



Programa transversal de vinculació comunitària SRC Sant Boi- Llar amb suport

Facilita el procés d'atenció al Servei de Llar amb suport, reduint l'aïllament social i promovent la integració comunitària. A través d'aquest procés, es fomenta l'activació conductual dels usuaris, amb derivacions a recursos comunitaris com clubs socials, casals, poliesportius, entre altres. Així mateix, contribueix a una millor vinculació al SRC Sant Boi, afavorint la participació activa a la comunitat



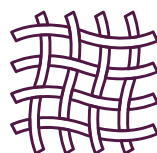
Unitat funcional de Recuperació i Projecte de Vida

Treballa per garantir l'autonomia i el projecte de vida independent de persones amb patologies greus i complexes, evitant l'ingrés en unitats de llarga estada hospitalària. Implica la coordinació entre dispositius sanitaris, serveis socials i administració local per proporcionar suport integral i fomentar la inclusió comunitària.



Unitat d'Ingrés a la Comunitat (UIC)

Unitat innovadora d'hospitalització situada en un entorn urbà, de portes obertes i accés voluntari. Amb un enfocament rehabilitador, segueix el model de Recuperació Funcional, promovent la participació activa de l'usuari en el procés de recuperació. Es prioritza la presa de decisions informada i l'ús dels recursos comunitaris per garantir una transició cap a la vida independent.



Programa d'integració comunitària

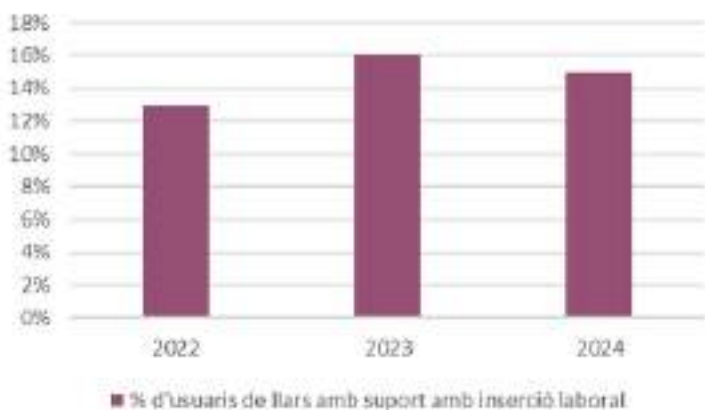
Facilita la inclusió social a través del voluntariat, on els usuaris del Servei de Rehabilitació Comunitària (SRC) col·laboren amb entitats locals com escoles, centres geriàtrics i protectores d'animals.



Seguiment de l'activitat prelaboral i formativa a les llars amb suport i als SRC

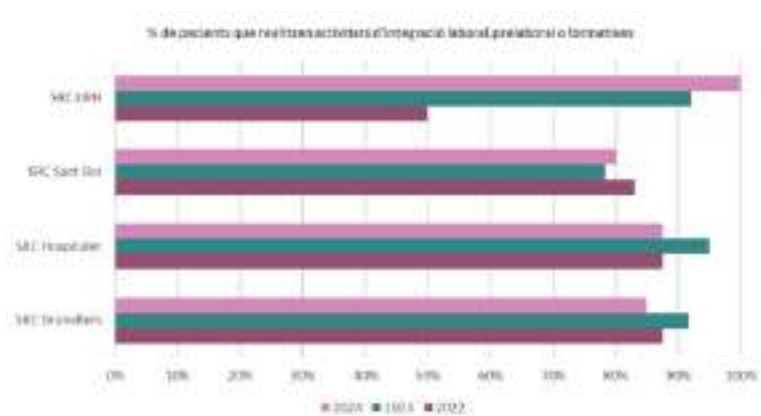
El percentatge d'usuaris de llars amb suport que tenen vinculació laboral es manté força estable al llarg del període analitzat, amb un valor màxim de 16% assolit l'any 2023. Aquest indicador permet fer seguiment de l'accés al treball com a part del procés d'inclusió i autonomia de les persones ateses.

D'altra banda, pel que fa al percentatge d'usuaris dels SRC que realitzen activitats d'integració laboral, prelaboral o formatives, els valors són significativament més elevats. L'any 2024, aquest indicador se situa, com a mínim, en el 80 % a tots els centres, fet que reflecteix una alta participació en accions orientades a l'activació i la inclusió social. Aquestes activitats tenen un paper rellevant en la millora de l'ocupabilitat i el desenvolupament d'habilitats, elements clau en el procés de recuperació en salut mental. En concret, en el cas del SRC UPH, es veu una clara evolució al llarg dels tres darrers anys, arribant al 100% el 2024. Pel que fa a la resta de SRC, els valors es mantenen alts i amb variacions moderades entre anys, fet que indica una tendència generalment sostinguda pel que fa a la participació en activitats d'integració laboral, prelaboral o formatives.



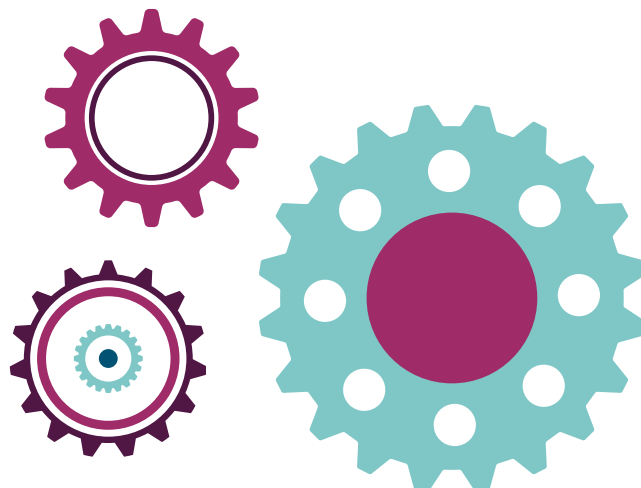
En el decurs de l'any 2024, un total de 29 persones usuàries dels quatre SRC van aconseguir accedir a una feina, amb insercions en diversos sectors laborals com el sector serveis, la indústria, l'agricultura, la manufactura artesanal i el sector artístic.

Pel que fa a la feina protegida, s'han establert col·laboracions amb la **Fundació ONCE** i la **Fundació DAU**.



En quant a les activitats d'integració laboral, prelaboral o formatives, es van dur a terme diversos acompanyaments i serveis, destacant-hi 8 acompanyaments a l'Oficina Tècnica Laboral (OTL), 6 acompanyaments al Servei Ocupacional d'Inserció (SOI), 4 als serveis prelaborals de cada àrea, 3 en l'àmbit d'ESO, 6 en grau mitjà, i 1 a l'escola d'adults.

A més, 8 usuaris van participar en el voluntariat a la Biblioteca Tecla Sala, i un total de 39 usuaris dels SRCs van col·laborar amb entitats locals com escoles, centres geriàtrics i protectores d'animals, amb un total de 51 col·laboracions. També cal destacar que al SRC Sant Boi es van realitzar 7 itineraris laborals per a aquells usuaris que ho desitgen, directament amb l'OTL. Aquest conjunt d'iniciatives reflecteix un enfocament integral en la integració social i laboral, afavorint el desenvolupament de les persones usuàries en la comunitat i en el mercat laboral.



8.4 Compromís amb els drets humans

La Fundació Hospitalàries Sant Boi treballa per garantir el respecte i la promoció dels drets humans en tots els àmbits de la seva actuació, posant especial atenció a la dignitat, l'autonomia i el benestar de les persones ateses. Alineades amb el seu propòsit d'humanitzar l'atenció en la salut mental, l'organització impulsa iniciatives que fomenten una atenció respectuosa, la presa de decisions informada i la protecció de col·lectius en situació de vulnerabilitat.

Amb aquest objectiu, es duen a terme **accions formatives per reforçar els valors institucionals** i garantir una pràctica assistencial alineada amb la missió de l'entitat. També es promouen estratègies per avançar cap a models d'atenció més respectuosos amb els drets de les persones, alhora que es facilita suport i acompanyament a col·lectius en risc d'exclusió.

Més concretament, aquest compromís es materialitza en iniciatives com les que descriurem a continuació.

The image features two raised fists in the upper half, one on the left and one on the right, symbolizing solidarity or protest. Below them, several hands are visible holding a large, light gray rectangular sign. The sign contains the text 'El cor de l'hospitalitat' in a bold, pink, sans-serif font. The background is white.

El cor de
l'hospitalitat

Quadre de comandament de propòsit

L'any 2022 es va desenvolupar un quadre de comandament específic per fer **seguiment del grau d'alineament de les actuacions amb el propòsit** de l'organització, centrat en la humanització de l'atenció en salut mental. Aquesta eina permet identificar bones pràctiques, detectar àrees de millora i orientar la presa de decisions estratègiques per reforçar una cultura organitzativa centrada en les persones.

Accions formatives sobre valors

Es realitzen accions formatives enfocades als **valors institucionals** i a aspectes relacionats amb la salut mental, amb l'objectiu de facilitar la comprensió de les funcions i responsabilitats dels professionals i garantir que el seu treball estigui alineat amb la visió i missió de l'organització.

Centre d'Acolrida per a Persones Refugiades

En col·laboració amb l'**Ajuntament de Sant Boi i Creu Roja**, la Fundació Hospitalàries Sant Boi ha cedit espais per establir un Centre de Protecció Internacional (CPI) destinat a acollir preferentment a dones i infants refugiats. Tot i que inicialment acollia persones d'Ucraïna a causa de l'emergència derivada de la guerra, actualment allotja també famílies monomarentals i persones procedents de diferents parts del món. Aquest centre, amb capacitat per a 40 persones, ofereix atenció residencial i acompanyament emocional i psicològic, contribuint a la inclusió social dels refugiats.

Durant l'any 2024 han passat pel centre un total de 80 persones, 26 famílies i 4 dones soles, procedents d'Ucraïna, Mali, Kenya, Somàlia, Síria, Colòmbia i el Perú.



Centre Implicació en el projecte de l'Hospital Mental Nuestra Señora del Perpetuo Socorro (Colòmbia): d'Acollida per a Persones Refugiades

El febrer de 2024, dos professionals de l'àrea de psicogeriatria de la Fundació es van desplaçar com a voluntaris a l'Hospital Mental Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, de Germanes Hospitalàries, situat a Pasto (Colòmbia). Durant l'estada van col·laborar en les obres de renovació per a la implementació d'una nova unitat de psicogeriatria, van oferir atenció especialitzada a pacients i van dur a terme tasques de consultoria logística. A més, van impartir formació teòrica i pràctica a una vintena de professionals de diferents disciplines, incloent-hi seminaris de casos clínics, per reforçar les bases assistencials en psicogeriatria i neurologia cognitiva.



Suport a València amb l'enviament de material sanitari

El novembre de 2024 es va coordinar l'enviament de material sanitari a les zones afectades per la DANA a València. Es van carregar dues furgonetes amb 27.540 mascaretes FFP2, 250 bates i 250 bussos d'un sol ús (EPIs), així com ampolles d'aigua i samarretes cedides pel Servei de Rehabilitació Comunitària. L'empresa La Sonrisa de la Aceituna va col·laborar activament en la iniciativa, proporcionant i conduint un dels vehicles de transport.



Projecte cap a la Contenció Zero

La Fundació Hospitalàries Sant Boi, en col·laboració amb la **Fundació Cuidados Dignos**, ha iniciat un projecte per **reduir i eliminar l'ús de contencions mecàniques** en l'atenció a persones amb trastorns mentals. Aquesta iniciativa aposta per models assistencials més respectuosos amb la dignitat i els drets de les persones, impulsant estratègies alternatives basades en la prevenció, l'acompanyament i la intervenció personalitzada. Aquest projecte engloba també:

L'aplicació del model Safewards

Projecte de reducció de l'ús de contencions mecàniques. Aquest model busca identificar l'origen dels conflictes en les unitats d'hospitalització, analitzant els factors desencadenants per reduir l'ús de mesures coercitives. Es basa en intervencions centrades en la seguretat, la prevenció de conflictes i la millora de la relació terapèutica, fomentant entorns terapèutics i la participació activa dels usuaris en la seva recuperació.



L'aplicació de la Norma Libera Care (Fundación Cuidados Dignos)

Projecte de sensibilització de professionals, cuidadors i família sobre l'ús de restriccions físiques i químiques mitjançant la dignificació en les cures i l'atenció centrada en la persona.



Projecte ADVANCE: Planificació de Decisions Anticipades

La Fundació col·labora en aquest projecte per fomentar l'autonomia de les persones amb trastorns mentals en la presa de decisions sobre la seva salut i atenció futura. Mitjançant la Planificació de Decisions Anticipades (PDA), es treballa amb els usuaris per definir les seves preferències i valors en relació amb l'atenció sanitària, garantint que siguin respectades quan no puguin expressar-les.

Adhesió als Quality Rights en Salut mental de l'OMS

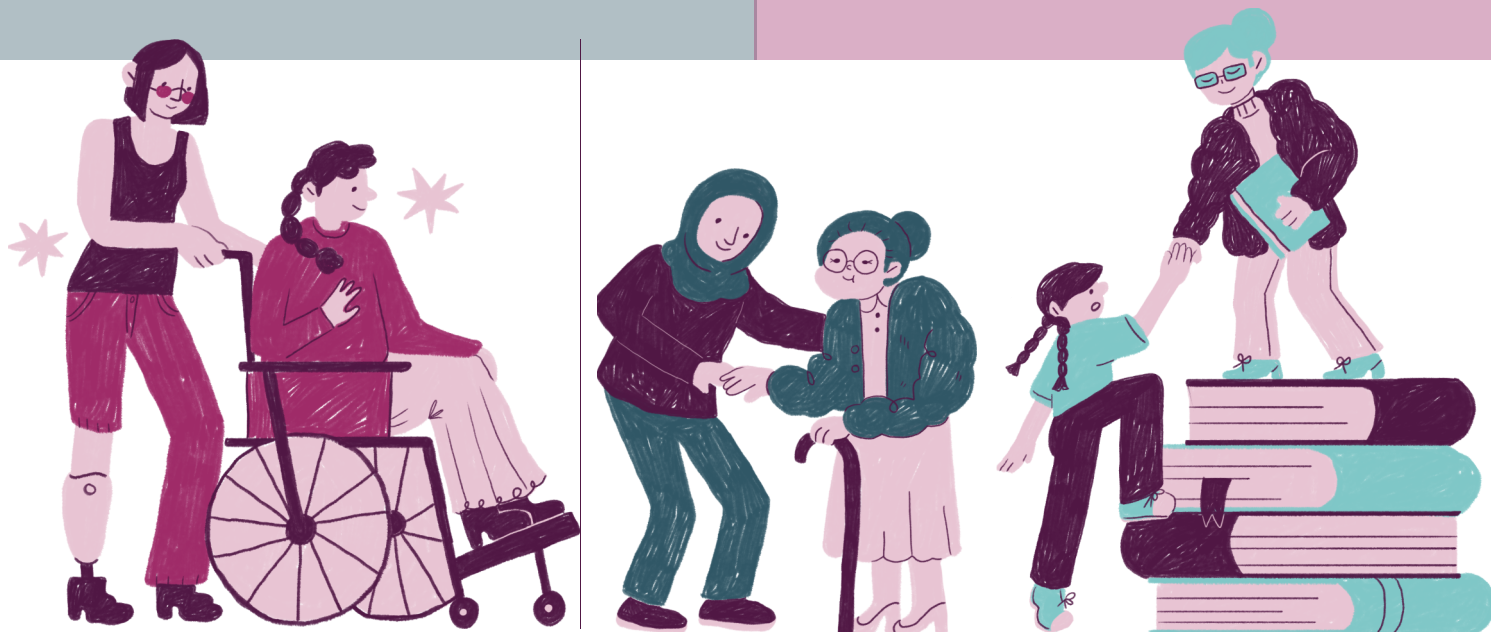
L'organització s'ha adherida a aquesta iniciativa que promou la realització de formacions bàsiques en línia per al personal assistencial amb l'objectiu de fomentar una atenció basada en model de recuperació i en els drets de les persones ateses.

Activitat del Comitè d'Ètica Assistencial

Amb una elevada activitat, aquest comitè analitza casos, elabora documents de referència i disposa d'un repositori de consultes per orientar els professionals en la presa de decisions ètiques. Aquest comitè elabora anualment documents de posicionament institucional sobre temàtiques rellevants en l'àmbit de la salut mental. En relació amb el compromís amb els drets humans, aquest any s'ha presentat el 6è Document del Comitè d'Ètica Assistencial, titulat "Humanització i Salut Mental. Guia de Bones Pràctiques".

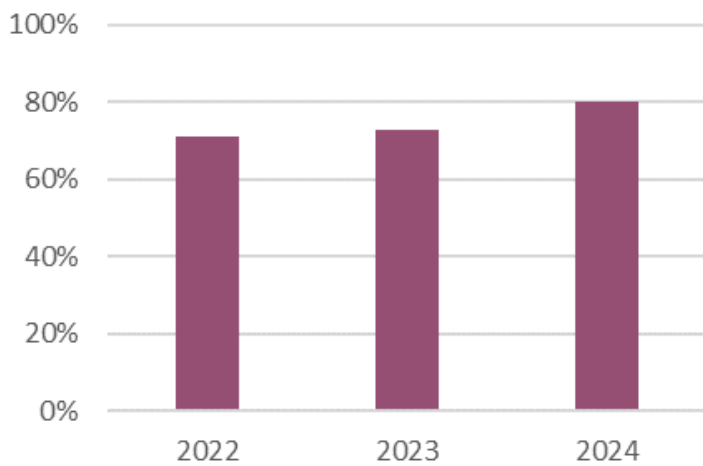
Introducció de la Teràpia de la Dignitat

Per a persones amb la cognició preservada, mitjançant el procediment establert per Chochinov a Canadà per a pacients en situació pal·liativa, però adaptat als pacients amb deteriorament cognitiu lleu.



Índex global de propòsit: evolució i resultats

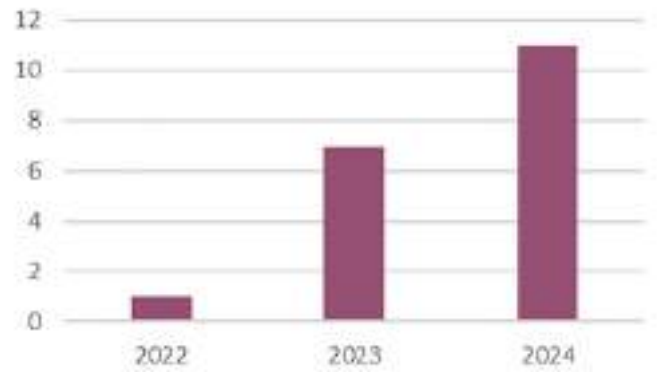
Humanitzar l'atenció en salut mental és el **propòsit** de l'organització i, constituint una expressió clara del compromís amb els drets humans. En aquest sentit, l'índex global de propòsit, mesurat des de 2022 a partir de la creació del quadre de comandament de propòsit, mostra una evolució positiva els darrers tres anys passant del 71% l'any 2022 al 80% l'any 2024.



Casos presentats al Comitè d'Ètica Assistencial

En els darrers anys, s'ha observat un augment en el nombre de casos presentats al Comitè d'Ètica Assistencial (CEA), amb un total de 11 casos registrats l'any 2024 (9 tancats i 2 en procés de resolució), el que reflecteix un major accés i ús d'aquest servei per part dels professionals.

Aquest increment es deu en part a la millora del sistema de consulta, amb la implementació d'un formulari web senzillament accessible a través de la intranet del centre, que facilita la presentació de consultes. A més, des de 2022, s'ha incorporat al pla de formació dels residents MIR, PIR i IIR la participació en almenys una reunió del CEA, com a part del seu desenvolupament professional i conscienciació ètica.



Aquest augment també reflecteix el compromís creixent de l'organització amb els drets humans, garantint que totes les inquietuds ètiques dels professionals i usuaris siguin escoltades i abordades adequadament.

85 Voluntariat

La Fundació Hospitalàries Sant Boi compta amb un **programa de voluntariat** que permet a persones compromeses amb la societat i el seu entorn més proper, col·laborar en diverses activitats per millorar el benestar dels usuaris. Coordinats pel Servei de Voluntariat, participen en sortides, activitats lúdiques i en el dia a dia del centre, oferint el seu temps en funció de la seva disponibilitat.



El centre proporciona als voluntaris acollida, formació i seguiment, garantint els seus drets i deures d'acord amb la **Carta de Drets i Deures del Voluntariat**. Poden col·laborar persones a partir dels 16 anys, dedicant almenys dues hores setmanals en l'horari que millor els convingui. Aquest compromís permet ampliar el suport a les persones ateses.

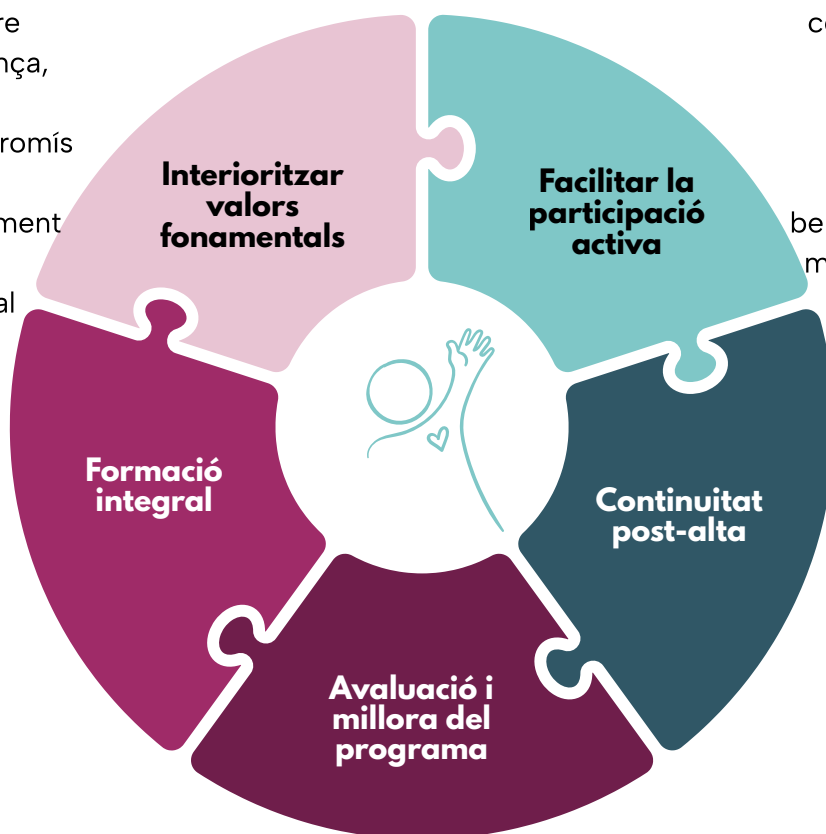
El programa de voluntariat s'integra dins d'un itinerari espiritual-voluntariat que busca afavorir una atenció integral i humanitzada.

Aquest itinerari promou valors humans, fomenta la participació proactiva en activitats de suport i acompanya les persones ateses en la seva integració social. El seu objectiu és promoure el benestar emocional, enfortir l'autoestima, facilitar la integració social i brindar un projecte vital amb sentit, destacant el compromís i el reconeixement del bé comú com a factors clau per a desenvolupar identitat, pertinença i propòsit. Aquest itinerari està estretament vinculat al propòsit de la institució, la humanització de l'atenció en salut mental.

Objectius del Programa de Voluntariat

Desenvolupar espais de reflexió i diàleg sobre valors com l'esperança, la compassió, la solidaritat i el compromís amb el bé comú, fomentant el creixement personal i la responsabilitat social dels voluntaris.

Proporcionar una formació estructurada als voluntaris en identitat, valors, habilitats d'atenció i comunicació, així com aspectes tècnics per garantir una participació efectiva i de qualitat.



Integrar el voluntariat com una part essencial del procés de recuperació de les persones ateses, destacant-ne els beneficis terapèutics i la millora del seu benestar emocional i social.

Oferir a les persones ateses l'oportunitat de continuar vinculades al voluntariat, tant dins del centre com en altres entitats col·laboradores, reforçant així la seva inclusió comunitària i sentit de pertinença.

Implementar indicadors de seguiment i sistemes d'avaluació per mesurar l'impacte del voluntariat en la comunitat i identificar àrees de millora continua.

Quines activitats fan els nostres voluntaris i voluntàries?

El compromís del voluntariat es materialitza en accions molt diverses que van des de l'atenció individualitzada fins a la participació en espais col·lectius. Així doncs, les activitats desenvolupades es poden classificar en:

- Acompanyament individual i grupal (interior i exterior del centre).
- Participació en tallers i activitats terapèutiques.
- Suport en acompanyament a visites mèdiques i gestions administratives.
- Taller de manualitats i activitats lúdiques.
- Programa "Aprenentatge i Servei" amb instituts educatius.

L'Àrea de Voluntariat es compromet a acompanyar a cada persona voluntària en la seva integració dins de la Comunitat Hospitalària. Aquest procés fomenta una cultura de col·laboració i respecte que reflecteix els valors de la Institució i reforça el sentit de pertinença i compromís amb Germanes Hospitalàries.

Iniciatives i accions destacades del Servei de Voluntariat

El Servei de Voluntariat no només impulsa l'activitat directa dels voluntaris, sinó que també desenvolupa iniciatives estratègiques que reforcen la qualitat i el valor social del voluntariat. En aquest sentit, destaquen especialment les següents iniciatives:

1 ORGANITZACIÓ DE TROBADES DE REFLEXIÓ

Espais periòdics per compartir experiències, identificar necessitats i enfortir la xarxa de voluntaris.

2 ALIANCES AMB ENTITATS MUNICIPALS

Establiment de col·laboracions amb institucions locals per garantir la continuïtat del voluntariat post-alta i ampliar les oportunitats d'acció social.

3 CREACIÓ D'UNA BASE DE DADES DE PROJECTES DE VOLUNTARIAT EXTERNS

Identificació i difusió d'oportunitats de voluntariat en altres centres i organitzacions per facilitar la integració dels participants.

4 FORMACIÓ ESPECIALITZADA

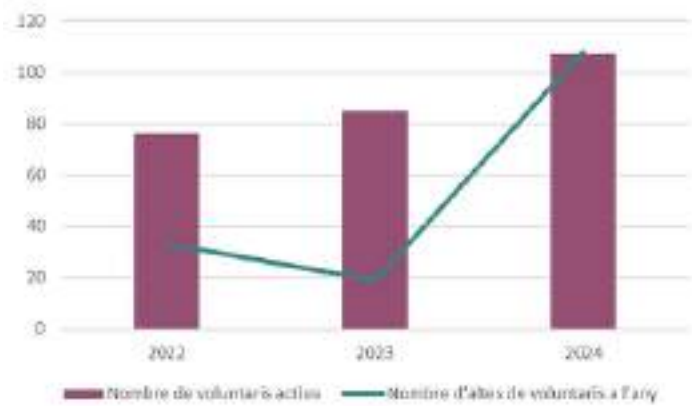
Tallers i cursos sobre aspectes tècnics i emocionals per millorar la capacitat d'intervenció dels voluntaris.

5 AVALUACIÓ DE L'IMPACTE DEL VOLUNTARIAT

Implementació de qüestionaris de satisfacció i estudis qualitatius per mesurar els efectes positius del voluntariat en les persones ateses i en els mateixos voluntaris.

L'empremta del voluntariat a través dels indicadors

Durant el 2024, el nombre de voluntaris en actiu ha experimentat un increment significatiu, passant de 76 persones l'any 2022 a 107. Aquest augment reflecteix una participació creixent i una renovació del compromís amb les activitats del programa de voluntariat, que es consolida com una peça clau en l'atenció i el suport a les persones ateses.



Pel que fa al perfil del voluntariat, segons les dades de l'any 2024, el col·lectiu continua sent majoritàriament femení (65,42%) i presenta una distribució d'edat equilibrada, amb una lleugera predominança del grup d'entre 26 i 45 anys (28,97%). En total, el 56% dels voluntaris tenen menys de 45 anys. La participació és majoritàriament en caps de setmana, en el marc d'una activitat grupal mensualment organitzada.

La resta d'indicadors del programa de voluntariat mostren una activitat en evolució, amb una consolidació del seguiment individual (100% de voluntaris amb seguiment els anys 2023 i 2024) i una primera experiència en projectes de voluntariat internacional l'any 2024. Alhora, es redueix lleugerament el nombre d'entitats col·laboradores i el percentatge de persones voluntàries amb més de dos anys d'antiguitat (del 36% el 2022 al 12% el 2024).

Pel que fa a la formació, s'ha mantingut una cobertura significativa els anys 2022 i 2023, tot i que l'any 2024 tant el nombre d'accions com el de voluntaris formats ha estat lleugerament més baix. Aquest conjunt d'indicadors posa de manifest tant l'estabilitat d'alguns aspectes clau del programa com l'existència de canvis que obren oportunitats per a la revisió i l'enfortiment de determinades línies, en coherència amb el compromís de millora contínua i adaptació a les necessitats del voluntariat i de les persones ateses.

A partir del 2025, es preveu incorporar nous indicadors territorials per millorar el seguiment i la planificació de l'activitat voluntària. Concretament, es desglossarà el nombre de voluntaris actius per municipi (Sant Boi, Granollers i l'Hospitalet), ja que fins ara només es disposaven de dades de Sant Boi.

Voluntariat en xifres: indicadors clau

	2022	2023	2024
Nombre d'entitats externes amb les que es col·labora	20	20	15
% de voluntaris més de 2 anys d'antiguitat	36%	32%	12%
% de voluntaris amb com a mínim un seguiment individual	76%	100%	100%
Nombre d'accions formatives anuals	5	6	1
Nombre de voluntaris amb 1 acció formativa com a mínim	50	51	20
Projectes de voluntariat internacional	0	0	1

Col·laboracions en l'entorn social i educatiu

Durant el 2024, s'ha impulsat la coordinació de voluntariat amb el centre d'acollida temporal de famílies refugiades en especial situació de vulnerabilitat, que actualment acull 36 persones. A més, també hi ha un acord de col·laboració amb l'IES Ítaca, a través del qual 20 joves menors de 18 anys han participat com a voluntaris l'any 2024 (12 noies i 8 nois), ampliant el perfil generacional del programa i establint vincles amb l'entorn educatiu.

8.6 Docència, recerca i innovació

La Fundació Hospitalàries Sant Boi assumeix un paper clau en la generació i transferència de coneixement en l'àmbit de la salut mental, integrant la seva activitat assistencial amb la recerca, la innovació i la docència. La institució té la ferma voluntat de contribuir a una millor comprensió dels trastorns mentals i el seu tractament futur, promovent iniciatives que incideixin en el benestar de les persones afectades.

En l'àmbit de la recerca, disposa d'un Pla Director d'Investigació i Innovació on estableix el marc estratègic per al desenvolupament de projectes científics i tecnològics en l'àmbit de la salut mental. El seu objectiu és impulsar una recerca d'excel·lència que contribueixi a una millor comprensió, diagnòstic i tractament de les malalties mentals, alhora que fomenta la incorporació de nous models assistencials i solucions innovadores.

També col·labora amb la Fundació d'Investigació M^a Angustias Giménez (FIDMAG) de les Germanes Hospitalàries, entitat de referència en recerca en salut mental tant nacional com internacional.

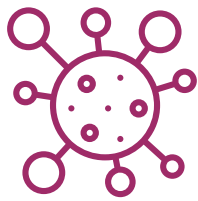
Aquesta doble estratègia li permet impulsar estudis especialitzats i participar en projectes d'abast nacional i internacional, afavorint l'avanç en el diagnòstic i tractament de les malalties mentals. A més, com a centre hospitalari vinculat a la Universitat de Barcelona, pot integrar-se en consorcis europeus i accedir a finançament comunitari per continuar desenvolupant investigacions punteres. La innovació és un altre pilar estratègic per a la organització, orientada a la millora contínua dels serveis assistencials mitjançant el desenvolupament de noves tecnologies i metodologies. L'organització gestiona la innovació a través del Comitè d'Innovació i mitjançant canals de participació activa i incentivació d'idees entre els professionals de l'entitat.

La política d'innovació de la Fundació es basa en tres grans eixos:

- 1 Donar resposta a les necessitats presents i futures de les persones amb trastorns mentals o discapacitat, millorant els serveis i processos assistencials.**
- 2 Detectar noves oportunitats tècniques i organitzatives, incorporant solucions tecnològiques i metodologies innovadores per optimitzar l'atenció i l'eficiència dels recursos.**
- 3 Contribuir al desenvolupament de la societat, impulsant serveis, productes i programes que generin valor en la cura i la inclusió de les persones.**



Això es tradueix en projectes que milloren l'atenció sanitària i la seguretat dels pacients, incloent:



Programa de control de la infecció nosocomial

Una eina informàtica per monitoritzar la incidència d'infeccions hospitalàries en pacients amb perfils més fràgils, especialment en l'àmbit psicogeriàtric.



Protocol de control analític del tractament amb clozapina mitjançant tires reactives

Que permet incrementar la seguretat en el control de la sèrie blanca en pacients que segueixen aquest tractament.



Sensors de monitorització clínica

Desenvolupament de sensors capaços de recollir paràmetres clínics com temperatura, freqüència cardíaca i respiratòria o detecció de caigudes, integrats amb el sistema d'informació hospitalària per generar alertes en temps real.



Patents en innovació assistencial

Inclouen el desenvolupament de prototips com un sistema de subjecció de seguretat i una armilla de seguretat que millora el confort i la mobilitat dels pacients.

En l'àmbit docent, la Fundació Hospitalàries Sant Boi compta amb una Unitat Docent Multiprofessional (UDM) acreditada pel Ministeri de Sanitat per formar especialistes en psiquiatria de l'adult (MIR), psicologia clínica (PIR) i infermeria en salut mental (IIR). Des de l'any 1997, ha format més de 150 residents propis, oferint una formació integral i multidisciplinària. Aquesta formació es fonamenta en una àmplia xarxa assistencial de dispositius tant comunitaris com d'hospitalització, i un elevat nombre de professionals especialistes que garanteixen l'adquisició de les competències establertes als programes oficials de cada especialitat, segons la normativa vigent publicada al BOE.

A més, gràcies a la seva acreditació, la Fundació Hospitalàries Sant Boi pot acollir residents d'hospitals nacionals i internacionals per a estades formatives. **Cada any, més de 50 residents externs realitzen rotacions formatives als diferents dispositius de la UDM.**

L'altra branca de la docència a la Fundació Hospitalàries Sant Boi és la **col·laboració amb diverses universitats i centres educatius per oferir pràctiques de grau, postgraus i màsters en l'àmbit de la salut mental**. Destaquen, entre aquests acords, el concert amb la Universitat de Barcelona.

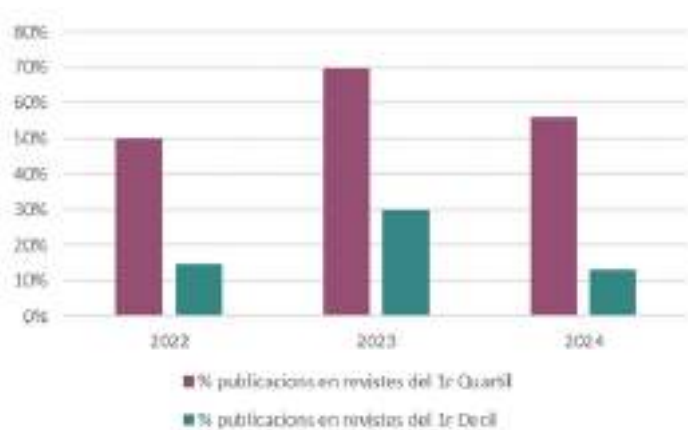
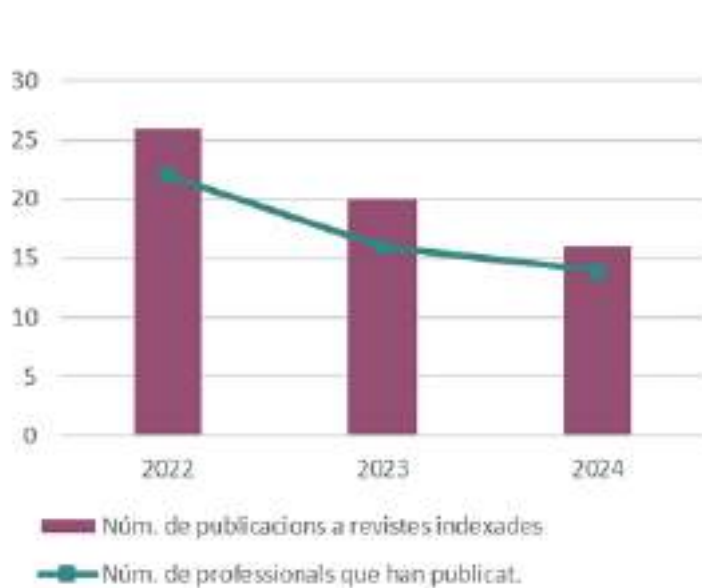
Aquestes aliances afavoreixen el desenvolupament de la carrera professional dels col·laboradors docents de la Fundació en l'àmbit universitari.

Tota aquesta activitat docent es desplega sota el **Pla Director de Docència**, que té com a objectiu garantir una formació de qualitat, adaptada a les necessitats actuals de l'atenció en salut mental i alineada amb els valors de l'entitat.

Publicar, formar, avançar

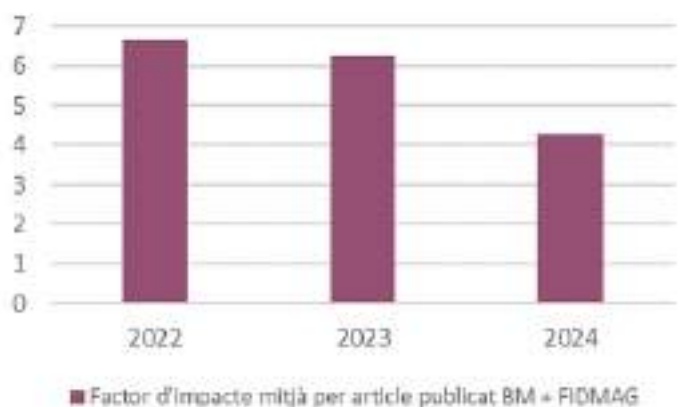
El nombre de publicacions en revistes indexades ha disminuït lleugerament des de 2022, una tendència que també es reflecteix en el nombre de professionals que han publicat. Tot i aquesta davallada, l'activitat investigadora es manté amb 16 publicacions l'any 2024.

Tot i que aquest descens pot respondre a múltiples factors, es continuarà monitorant per facilitar el seguiment i identificar possibles àmbits de millora.



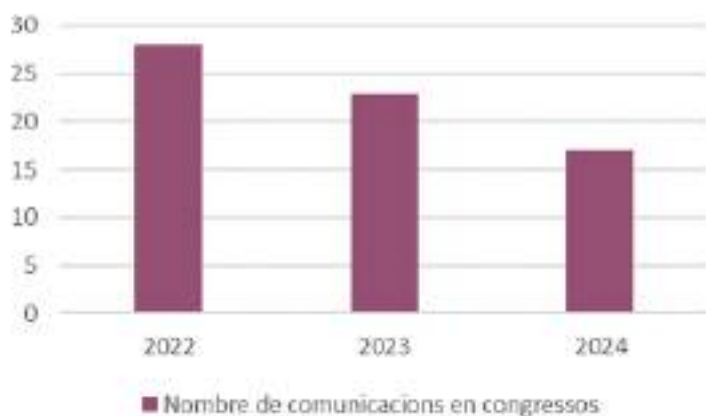
Tot i el descens en el nombre total de publicacions, el percentatge d'articles publicats en revistes del primer quartil augmenta el 2023 respecte del 2022, i es manté per sobre del 50% al llarg dels tres anys analitzats.

El 2024, aquest percentatge disminueix lleugerament respecte de l'any anterior, però continua reflectint una presència significativa en revistes de qualitat. Pel que fa a les revistes del primer decil, s'observa un increment el 2023 i una lleu davallada el 2024, que situa el valor per sota del 2022 però dins d'un marge estable. Aquestes dades suggereixen que, malgrat la reducció en el volum de publicacions, es manté un nivell qualitatiu elevat, fet que reforça la importància de seguir promovent la recerca orientada a l'excel·lència científica.

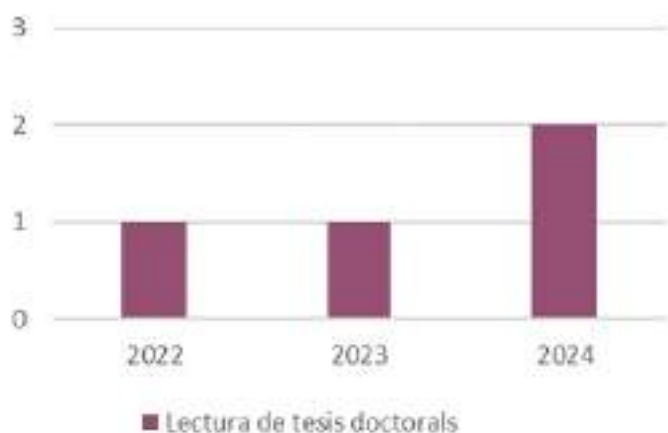


El factor d'impacte mitjà de les publicacions s'ha situat en 4.29 l'any 2024, després d'haver assolit valors propers al 6 en anys anteriors. Tot i això, al valor actual continua situant-se dins d'un rang positiu i competitiu, reflectint una producció científica que manté una bona visibilitat i presència en revistes rellevants.

En l'àmbit de la comunicació científica, el nombre de comunicacions presentades en congressos ha disminuït durant el període 2022-2024. Aquesta evolució posa de manifest la necessitat de continuar fent seguiment de l'indicador i d'explorar accions que afavoreixin la participació en espais de difusió del coneixement.

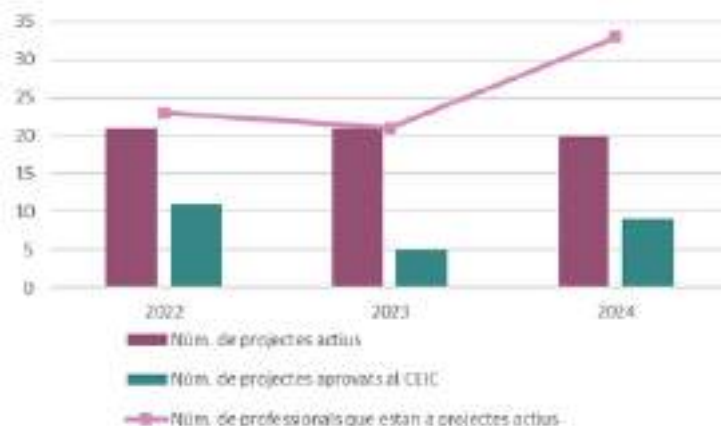


Pel que fa al nombre de de tesis doctorals dels professionals de la organització, el valor es manté força estable en els darrers anys, amb 1 o 2 lectures anuals, fet que reflecteix una continuïtat en l'activitat de formació avançada i vinculació amb l'àmbit acadèmic.



Projectes que impulsen el coneixement

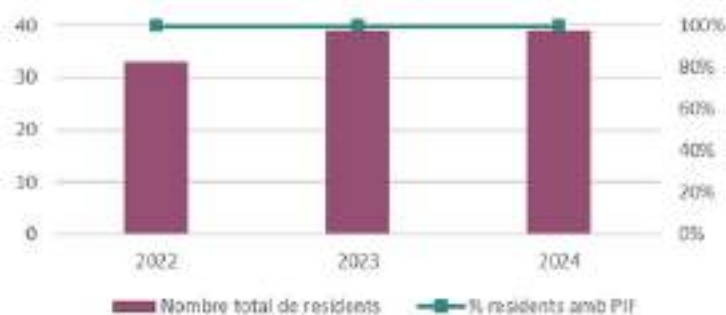
El nombre de projectes de recerca actius amb finançament es manté força estable al llarg dels tres darrers anys i reflecteix l'activitat investigadora en curs. En el cas dels projectes aprovats pel CEIC, la variació és lleugerament més marcada, amb valors compresos entre 5 l'any 2023 i 11 l'any 2022. D'altra banda, el 2024 s'observa un clar augment en el nombre de professionals que participen en projectes actius, en comparació amb els dos anys anteriors.



El 2024, aquest percentatge disminueix lleugerament respecte de l'any anterior, però continua reflectint una presència significativa en revistes de qualitat. Pel que fa a les revistes del primer decil, s'observa un increment el 2023 i una lleu davallada el 2024, que situa el valor per sota del 2022 però dins d'un marge estable. Aquestes dades suggereixen que, malgrat la reducció en el volum de publicacions, es manté un nivell qualitatiu elevat, fet que reforça la importància de seguir promovent la recerca orientada a l'excel·lència científica.

Compartim coneixement, generem futur

El nombre de residents ha augmentat de lleugerament des del 2022, passant de 33 a 39. El 100 % dels residents han disposat del seu Pla Individual de Formació (PIF) al llarg dels darrers anys, fet que reflecteix el compromís del centre amb una formació estructurada, personalitzada i de qualitat.



Els resultats dels principals indicadors docents mostren una tendència positiva i estable. Es constata una bona consolidació dels acords amb institucions universitàries, així com una elevada participació dels residents en activitats formatives internes. A més, les valoracions recollides per part dels residents, alumnes i professionals

externs reflecteixen un nivell satisfactori d'experiència en les rotacions. En conjunt, aquestes dades apunten a una activitat docent sòlida i ben valorada, alineada amb el compromís del centre amb la formació de qualitat.

Docència en xifres: indicadors clau

2022

2023

2024

Nombre d'acords amb institucions universitàries	28	28	28
Nombre de professors universitaris associats	10	11	11
% d'enquestes a residents amb valoració global de les rotacions satisfactòries	90%	83%	86%
% d'enquestes a alumnes amb valoració global de les rotacions satisfactòries	73%	100%	100%
% d'enquestes a residents externs amb valoració global de les rotacions satisfactòries	100%	94%	100%

Innovar per cuidar millor

La innovació és una eina clau per avançar cap a models assistencials més eficients, accessibles i centrats en les necessitats reals de les persones. ls resultats dels indicadors vinculats a la dinamització de la innovació mostren una tendència positiva

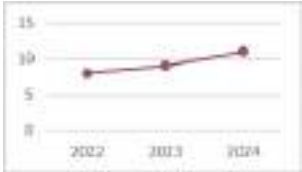
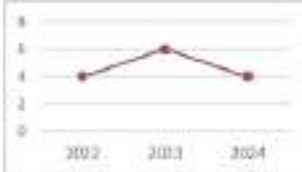
pel que fa al nombre de reunions del Comitè d'Innovació i a la participació de persones en propostes, tallers i projectes. Pel que fa al nombre de projectes iniciats durant el període, els valors es mantenen relativament estables entre 4 i 6, amb el valor més alt corresponent a l'any 2023.

Indicador

2022

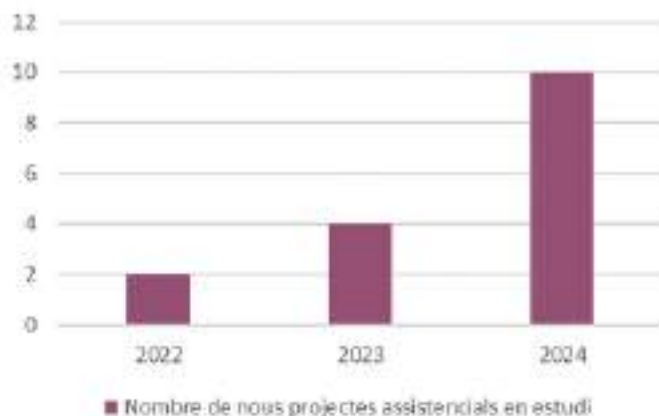
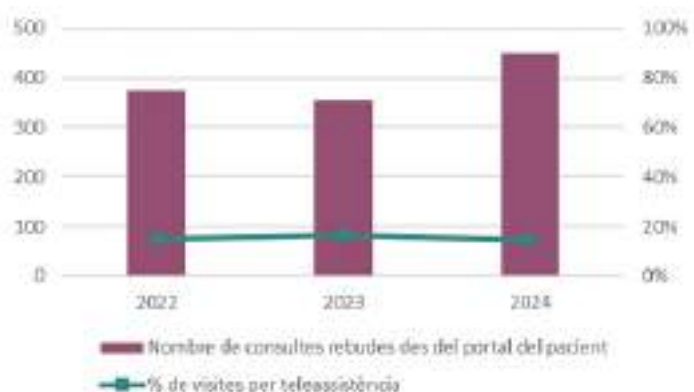
2023

2024

Nombre de reunions del Comitè d'Innovació	8	9	11	
Nombre de persones que participen en propostes d'idees, tallers o projectes	23	23	25	
Nombre de projectes iniciats durant el període	4	6	4	

Transformació de l'atenció assistencial

La incorporació progressiva d'eines digitals en l'àmbit assistencial contribueix a millorar l'accessibilitat i la proximitat amb les persones usuàries. En aquest sentit, el nombre de consultes rebudes a través del **Portal del Pacient** ha augmentat lleugerament l'any 2024 respecte l'anterior, mentre que el percentatge de visites per teleassistència es manté força estable, entorn el 15%.



En aquesta mateixa línia de transformació, també s'ha observat un augment sostingut en el nombre de nous projectes assistencials en estudi durant els darrers tres anys. Aquesta tendència reflecteix una aposta clara per la millora contínua, la innovació i la capacitat d'impulsar canvis en l'atenció que responguin a les necessitats reals de la població.



8.7 Qualitat i excel·lència

La Fundació Hospitalàries Sant Boi té un compromís ferm amb la qualitat i l'excel·lència assistencial, integrant aquests valors com a **eixos estratègics** en la seva gestió des de l'any 2002. La seva trajectòria en aquest àmbit ha estat marcada per la implicació de la direcció i de tot l'equip professional, consolidant un model d'atenció basat en la millora contínua, la seguretat del pacient i l'eficiència dels serveis.

Aquest enfocament ha permès a l'organització obtenir diverses certificacions, premis i reconeixements que acrediten el seu lideratge en la qualitat de l'atenció en salut mental:

- **Segell EFQM +600.** És el primer centre de Salut Mental a obtenir aquesta distinció tant a Catalunya com al conjunt de l'Estat espanyol.
- **Certificació ISO 9001:2015** en Sistemes de Gestió de qualitat.
- **Certificació UNE 179003:2013** en Gestió de riscos per a la seguretat del pacient.
- **Certificació UNE 93200_ Carta de Serveis.**
- **Distinció GOLD Forum** per la GNTH (Global Network for Tobacco Free Healthcare Services).
- **Certificat nivell or de la Xarxa Catalana d'Hospitals sense Fum.**
- **Certificació AMED** de cuina mediterrània.
- **Premi FAD** a la qualitat assistencial en Salut Mental (2008 i 2017).
- Premi a la **Innovació en Gestió** de La Unió (2016).

- **Acreditació WMA:** Web mèdica acreditada pel Col·legi de Metge de Barcelona.
- Finalista al **Premi CEG Bones Pràctiques de gestió** (Sanitat 2022).
- Reconeixement atorgat per part del **Club d'Excel·lència en la Gestió** pel desplegament estratègic en excel·lència, qualitat assistencial i seguretat del pacient.
- Adhesió al **Pacte Mundial de les Nacions Unides** l'any 2022.
- Premi Codi Tipus en **protecció de dades** any 2023 (2n premi) i 2024 (1r premi).



8.8 Aliances i relacions institucionals

El treball en xarxa és un dels pilars de la RSC de l'organització, establint **aliances estratègiques amb entitats del sector sanitari, social i acadèmic**. Aquestes col·laboracions es concreten en diferents nivells de participació, segons la naturalesa i objectius de cada aliança, i permeten millorar la qualitat assistencial, impulsar la recerca i la docència, i contribuir al desenvolupament comunitari.

L'organització manté una estreta relació amb l'administració pública, principalment amb el Servei Català de la Salut, el Departament de Salut i el Departament de Drets Socials, garantint la integració dels seus serveis dins el sistema públic.

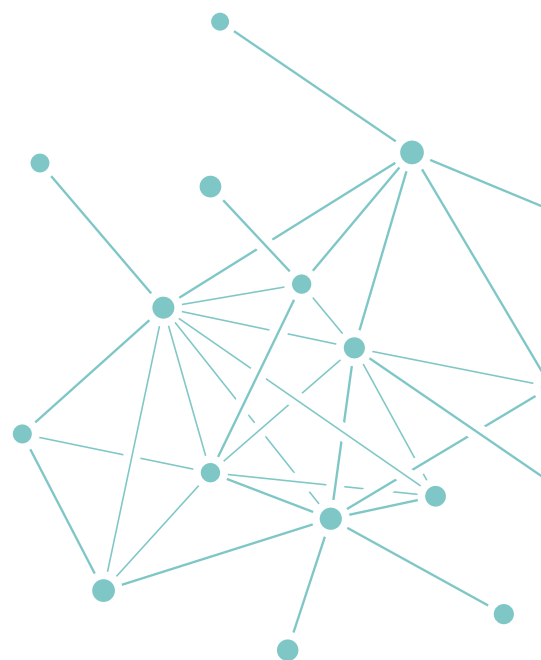
A més, treballa conjuntament amb ajuntaments i entitats locals per enfortir l'atenció comunitària i afavorir la inclusió social de les persones ateses.

A nivell assistencial, destaca la col·laboració amb el Parc Sanitari Sant Joan de Déu, amb qui comparteix el servei d'urgències a Sant Boi, i amb la Fundació Hospital Asil de Granollers, on es desenvolupen serveis d'ingrés i atenció en salut mental. També participa activament en les **Taules de Salut Mental territorials**, fomentant la coordinació entre recursos assistencials.

En l'àmbit de la qualitat i la innovació, la Fundació Hospitalàries Sant Boi forma part del **Clúster de Salut Mental de Catalunya**, el **Club d'Excel·lència en la Gestió i la Unió Catalana d'Entitats Sanitàries i Socials**, impulsant bones pràctiques i models d'atenció innovadors.

L'organització també col·labora amb entitats de suport a pacients i famílies, com **Salut Mental Catalunya**, **Federació Veus**, **Activament** i **Associació Obertament**, contribuint a la lluita contra l'estigma i la defensa dels drets en salut mental.

Finalment, en l'àmbit docent, es treballa amb diverses universitats i centres educatius, oferint formació a especialistes MIR/PIR/IIR i estudiants de grau, pregrau i postgrau, enfortint el vincle entre la pràctica assistencial i la investigació.



Principals aliances i relacions institucionals



Mútues – Ajuntaments i administracions locals – Sindicats – Codi tipus per a la protecció de dades personals – Taules de Salut mental – Universitats i centres educatius – Consell d'Usuaris i Famílies de Benito Menni CASM – Entitats associatives de pacients i familiars

8.9 Comunicació externa

A la Fundació Hospitalàries Sant Boi, la comunicació externa és un pilar fonamental per **donar a conèixer qui som, què fem i com ho fem, així com per difondre els nostres valors i la nostra activitat**. A més, treballem per contribuir a la normalització de la malaltia mental, promovent el coneixement i compartint l'expertesa acumulada en aquest àmbit.

En aquest sentit, la nostra web corporativa, reconeguda amb el **segell Web Mèdica Acreditada**, actua com a punt de referència per a usuaris, professionals i societat en general, oferint informació sobre els nostres serveis i activitats. A més, col·laborem amb mitjans de comunicació per aportar la nostra visió experta en qüestions de salut mental i atenció sociosanitària.

També elaborem documents de coneixement i reflexió, com els publicats a la revista periòdica especialitzada **"Informaciones Psiquiátricas"** de les Germanes Hospitalàries, així com els documents de posicionament institucional que el Comitè d'Ètica Assistencial desenvolupa anualment, abordant temàtiques específiques en l'àmbit de la salut mental i l'atenció sociosanitària. El darrer d'aquests documents va ser publicat al febrer de 2024 i es titula "Cooperar amb les famílies des del carisma de l'hospitalitat".

La comunicació externa és un pilar fonamental per donar a conèixer qui som, què fem i com ho fem, així com per difondre els nostres valors i la nostra activitat.



D'altra banda, la Fundació participa activament en congressos i jornades del sector, així com en l'organització de les seves pròpies trobades professionals. A través d'aquests mecanismes, l'organització reafirma el seu compromís amb una comunicació clara, rigorosa i propera, que contribueixi a la sensibilització, la divulgació i el progrés en l'atenció a la salut mental.

Compartir coneixement, generar impacte

La participació en jornades i congressos externs és una via clau per compartir coneixement, donar visibilitat a les experiències del centre i generar impacte en l'àmbit sectorial. A través d'aquests espais, els equips professionals poden intercanviar aprenentatges, contribuir al debat especialitzat i reforçar el posicionament de l'organització.



Participació en jornades i congressos externs l'any 2023

- **Jornada de Bones Pràctiques Quality Rights i Hospitalització en Salut Mental** (maig).
- **II Jornada Anual de Debat: Cap símptoma de discriminació.** Participació de professionals de l'Àrea d'Adolescents (juny).
- **Jornada Transferència d'Informació Clínica i Social entre serveis.** Nou marc legal (juny).
- **II Jornada Innovant en Parentalitat i Salut Mental** (setembre).
- **Jornada Malestar emocional dels Joves: suïcidi i autolesions.** Participació de professionals de l'Àrea d'Adolescents (setembre).

Participació en jornades i congressos externs l'any 2024

- **WeMind International Forum** (novembre).
- **Jornada "Mesures de Suport:** Cap a l'autonomia personal en la presa de decisions. Participació de professionals de Treball Social (febrer).
- **IX Jornades de Salut Mental i Rehabilitació Psicosocial.** Premi al millor pòster per un equip. Participació de professionals de diverses àrees (març).
- **JOB BARCELONA.** Participació de l'equip de Talent (maig).
- **Jornada tècnica: salut mental i desplaçament forçat.** Participació de professionals de Treball Social (juny).
- **III Jornada Anual de Debat: Cap símptoma de discriminació.** Participació de professionals de l'Àrea d'Adolescents (juny).

- **Trobada sobre Treball Social Sanitari de la UOC.** Participació de professionals de l'Àrea de Salut Mental de l'Hospitalet (octubre).
- **Taula rodona TESTIMONIAL-MENT.** Participació d'una persona usuària de Benito Menni (octubre).
- **XL Congreso de la Sociedad Española de Calidad Asistencial.** Participació de professionals d'Infermeria i de l'Àrea d'Investigació (octubre).
- **VII Congrés català d'infermeria de salut mental.** Premi al millor projecte de recerca per a un resident del nostre centre (octubre).
- **XXVIII Trobada internacional d'investigació en cures.** Millor comunicació oral breu i participació de professionals d'Infermeria (novembre).

M s enllà de la participació en espais externs, les **jornades internes** organitzades pels propis equips també tenen un paper rellevant. Aquests espais afavoreixen l'intercanvi de coneixement, la reflexió col lectiva i la consolidació d'una cultura professional compartida.

Participació en jornades internes l'any 2023

- **Segones Jornades de Teràpia Ocupacional en Salut Mental** (novembre).
- **VII Jornades de Salut Mental de l' rea de l'Hospitalet:** reptes en la presa de decisions en Salut Mental (març).
- **II Jornada de Residents.** Organitzada pels 4 centres de Germanes Hospitalàries a Catalunya (novembre).
- **Jornada de Portes Obertes per a residents.**

Participació en jornades internes l'any 2024

- **Jornada de Portes Obertes per a residents** (març).
- **VIII Jornades de Salut Mental de l'Àrea de l'Hospitalet:** Optimitzant el benestar: aplicació del model de recuperació en la Salut Mental (abril).
- **IV Jornades Catalanes d'Hospitals de Dia d'Adults en Salut Mental.** Organitzada conjuntament pels 4 centres de Germanes Hospitalàries a Catalunya (maig).
- **I Jornada de Psicogeriatria** (maig).
- **Jornada d'Estratègia 2024** (octubre).
- **III Jornada de Residents.** Organitzada pels 4 centres de Germanes Hospitalàries a Catalunya (novembre).

D'altra banda, també són rellevants les jornades organitzades en el marc de Germanes Hospitalàries, que ofereixen espais de formació, intercanvi i cohesió entre centres. En aquestes trobades, diversos professionals del centre hi han participat activament, compartint experiències i reforçant la connexió amb la xarxa institucional.

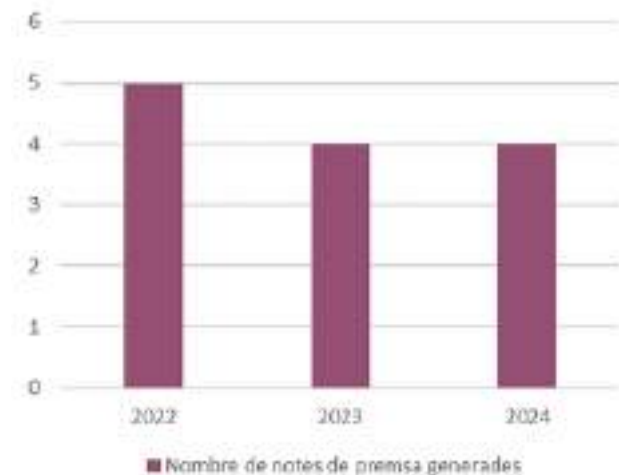
Participació en jornades organitzades per Germanes Hospitalàries l'any 2023

- **3r Congrés de Voluntariat Hospitalari de Germanes Hospitalàries** (setembre).
- **Congreso Nacional de Bioètica** Germanes Hospitalàries. Participació del Comitè d'Ètica Assistencial (octubre).
- **Jornada de Trabajo de discapacidad intelectual** (desembre).

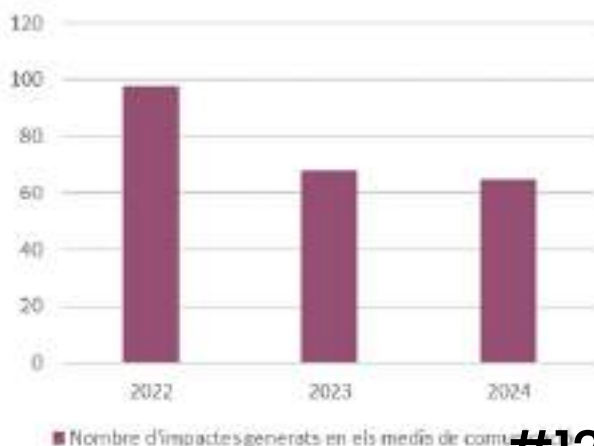
Participació en jornades organitzades per Germanes Hospitalàries l'any 2024

- **VIII Jornadas de Informaciones Psiquiatricas** (10 maig 2024).
- **Primera trobada de referents d'innovació de germanes Hospitalàries (gener 2024).**

Pel que fa al nombre de notes de premsa generades per l'organització, el valor s'ha mantingut relativament estable al llarg dels darrers tres anys, fet que reflecteix una continuïtat en l'activitat comunicativa del centre cap als mitjans i la societat. Aquest canal contribueix a donar visibilitat a l'activitat del centre i a reforçar la seva presència pública de manera alineada amb els seus valors i compromisos.



Finalment, observem com el nombre d'impactes generats als mitjans de comunicació va experimentar una lleugera disminució l'any 2023 en relació amb el 2022, mantenint-se posteriorment en valors similars durant el 2024.



9. RELACIÓ D'INDICADORS I CONTINGUTS GRI

A continuació es presenta una taula amb la relació entre els continguts de la memòria i els indicadors GRI corresponents.

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
Estratègia i Governança			
GRI 2: Informació general 2021	2-1 Descripció organizacional	3. Qui som i què ens defineix 4. Compromesos amb el bon govern i la transparència	P.8 P.25
GRI 2: Informació general 2021	2-2 Entitats incloses a l'informe de sostenibilitat de l'organització	2.1. Abast i periodicitat	P.5
GRI 2: Informació general 2021	2-3 Període i freqüència de l'informe i punt de contacte	2.1. Abast i periodicitat	P.5
GRI 2: Informació general 2021	2-4 Actualització de la informació	2.1. Abast i periodicitat	P.5
GRI 2: Informació general 2021	2-5 Verificació externa	No procedeix. No es duu a terme verificació externa.	
GRI 2: Informació general 2021	2-6 Activitats, cadena de valor i altres relacions comercials	3.3 Serveis principals i model assistencial 3.4 Els nostres centres 3.6 Compromís amb els grups d'interès 6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.13 P.14 P.20 P.43
GRI 2: Informació general 2021	2-7 Persones treballadores contractades	3.5. Equip humà 8.2.1 Contractació estable i de qualitat 8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució	P.18 P.76 P.88
GRI 2: Informació general 2021	2-8 Persones treballadores externes	3.5 Equip humà	P.18
GRI 2: Governança	2-9 Estructura de governança i composició	4.3 Organigrama	P.26
GRI 2: Governança	2-10 Nomenament i selecció de l'òrgan de govern màxim	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions.	

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 2: Governança	2-11 Presidència de l'òrgan de govern màxim	4.1 Marc d'identitat i estructura de govern 4.3 Organigrama	P.25 P.26
GRI 2: Governança	2-12 Funció de l'òrgan màxim de govern en la supervisió de la gestió dels impactes	4.1. Marc d'identitat i estructura de govern	P.25
GRI 2: Governança	2-13 Delegació de responsabilitats en la gestió dels impactes	4.1. Marc d'identitat i estructura de govern	P.25
GRI 2: Governança	2-14 Paper de l'òrgan de govern màxim en l'informe de sostenibilitat	4.1. Marc d'identitat i estructura de govern	P.25
GRI 2: Governança	2-15 Conflictes d'interès	4.2 Codi de conducta	P.25
GRI 2: Governança	2-16 Comunicació de preocupacions crítiques	4.4 Comunicació, transparència i participació interna 8.1.2 Espais d'escolta i participació activa	P.28 P.67
GRI 2: Governança	2-17 Coneixements de l'òrgan de govern màxim	4.1. Marc d'identitat i estructura de govern	P.25
GRI 2: Governança	2-18 Avaluació del rendiment de l'òrgan de govern màxim	4.5 Sistemes d'auditoria, control intern i millora contínua	P.33
GRI 2: Governança	2-19 Polítiques de remuneració	8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució	P.88
GRI 2: Governança	2-20 Procés per determinar la remuneració	8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució	P.88
GRI 2: Governança	2-21 Ratio de compensació total anual	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions.	
GRI 2: Estratègia	2-22 Declaració sobre l'estratègia de desenvolupament sostenible	5.1 La nostra política de RSC	P.35

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 2: Estratègia	2-23 Compromisos i polítiques	5.1 La nostra política de RSC	P.35
GRI 2: Estratègia	2-24 Integració i implementació dels compromisos	5.1 La nostra política de RSC	P.35
GRI 2: Estratègia	2-25 Processos de remeiació d'impactes negatius	4.4 Comunicació, transparència i participació interna 8.1.2 Espais d'escolta i participació activa	P.28 P.67
GRI 2: Estratègia	2-26 Mecanismes per a l'assessorament i la comunicació de preocupacions	4.4 Comunicació, transparència i participació interna 8.1.2 Espais d'escolta i participació activa	P.28 P.67
GRI 2: Governança	2-27 Compliment de la legislació i regulacions	4.5 Sistemes d'auditoria, control intern i millora contínua	P.33
GRI 2: Governança	2-28 Membresies a associacions	8.8 Aliances i relacions institucionals	P.116
GRI 2: Governança	2-29 Enfocament de participació dels grups d'interès	3.6 Compromís amb els grups d'interès	P.20
GRI 2: Governança	2-30 Acords de negociació col·lectiva	8.2.6 Representació sindical i espais de diàleg	P.93
Temes materials			
GRI 3: Temes Materials 2021	3-1 Procés per determinar els temes materials	2.2 Metodologia i criteris	P.6
GRI 3: Temes Materials 2021	3-2 Llista de temes materials	2.2 Metodologia i criteris	P.6
Biodiversitat			
GRI 101: Biodiversitat 2024	101-1 Polítiques per aturar i revertir la pèrdua de biodiversitat	7.5 Biodiversitat i espais naturals	P.52
GRI 101: Biodiversitat 2024	101-2 Gestió dels impactes sobre la biodiversitat	7.5 Biodiversitat i espais naturals	P.52

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 101: Biodiversitat 2024	101-3 Accés i participació en els beneficis	No procedeix. L'activitat de l'organització no implica l'accés ni l'ús de recursos genètics, ni la generació de beneficis derivats de la biodiversitat, motiu pel qual aquest estàndard no és aplicable.	
GRI 101: Biodiversitat 2024	101-4 Identificació dels impactes sobre la biodiversitat	7.5 Biodiversitat i espais naturals	P.52
GRI 101: Biodiversitat 2024	101-5 Ubicacions amb impactes sobre la biodiversitat	7.5 Biodiversitat i espais naturals	P.52
GRI 101: Biodiversitat 2024	101-6 Causes directes de la pèrdua de biodiversitat	7.5 Biodiversitat i espais naturals	P.52
GRI 101: Biodiversitat 2024	101-7 Canvis en l'estat de la biodiversitat	7.5 Biodiversitat i espais naturals	P.52
GRI 101: Biodiversitat 2024	101-8 Serveis ecosistèmics	7.5 Biodiversitat i espais naturals	P.52
GRI 304: Biodiversitat 2016	304-1 Llocs operatius propers o dins d'àrees protegides o d'alt valor de biodiversitat	No procedeix. Cap dels centres de l'organització es troba dins o adjacent a àrees protegides o zones d'alt valor per a la biodiversitat.	
GRI 304: Biodiversitat 2016	304-2 Impactes significatius de les activitats, productes i serveis sobre la biodiversitat	No procedeix. L'activitat de l'organització no genera impactes significatius sobre la biodiversitat, ja que es desenvolupa en entorns urbans consolidats. No obstant això, es duen a terme accions puntuals per preservar espècies protegides presents al recinte, com ara la instal·lació de nius artificials per afavorir la reproducció d'orenetes.	
GRI 304: Biodiversitat 2016	304-3 Hàbitats protegits o restaurats	No procedeix. No s'han identificat hàbitats protegits dins dels espais gestionats per l'organització, ni s'han dut a terme accions de restauració ecològica com a part de l'activitat habitual.	
Rendiment econòmic			
GRI 201: Rendiment Econòmic 2016	201-1 Valor econòmic directe generat i distribuït	6.1 Transparència i gestió econòmica	P.40
GRI 201: Rendiment Econòmic 2016	201-2 Implicacions financeres i altres riscos i oportunitats derivats del canvi climàtic	6.3 Inversions responsables	P.43

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 201: Rendiment Econòmic 2016	201-3 Obligacions dels plans de prestacions definides i altres plans de jubilació	8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució	P.88
GRI 201: Rendiment Econòmic 2016	201-4 Assistència financera rebuda del govern	6.1 Transparència i gestió econòmica	P.40
Presència al mercat			
GRI 3: Temes Materials 2021	3-3 Gestió de temes materials	2.2 Metodologia i criteris	P.6
GRI 202: Presència al Mercat 2016	202-1 Proporcions del salari d'entrada estàndard per gènere en comparació amb el salari mínim local	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions.	
Impactes econòmics indirectes			
GRI 3: Temes Materials 2021	3-3 Gestió de temes materials	2.2 Metodologia i criteris	P.6
GRI 203: Impactes Econòmics Indirectes 2016	203-1 Inversions en infraestructura i serveis impulsats	6.3 Inversions responsables	P.43
GRI 203: Impactes Econòmics Indirectes 2016	203-2 Impactes econòmics indirectes significatius	8.3 Compromís amb la comunitat	P.94
Pràctiques de contractació			
GRI 3: Temes Materials 2021	3-3 Gestió de temes materials	2.2 Metodologia i criteris	P.6
GRI 204: Pràctiques de Contractació 2016	204-1 Proporció de despeses en proveïdors locals	6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.43
Anti corrupció			
GRI 3: Temes Materials 2021	3-3 Gestió de temes materials	2.2 Metodologia i criteris	P.6

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 206: Comportament Anticompetitiu 2016	206-1 Accions legals per comportament anticompetitiu, antimonopoli i pràctiques monopolístiques	206-1 Accions legals per comportament anticompetitiu, antimonopoli i pràctiques monopolístiques	P.40
Fiscalitat GRI 207: Fiscalitat 2019	207-1 Enfocament sobre els impostos	6.1 Transparència i gestió econòmica	P.40
GRI 207: Fiscalitat 2019	207-2 Governança, control i gestió de riscos fiscals	6.1 Transparència i gestió econòmica	P.40
GRI 207: Fiscalitat 2019	207-3 Participació de les parts interessades i gestió de preocupacions relacionades amb els impostos	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions.	
GRI 207: Fiscalitat 2019	207-4 Informe país per país	No procedeix. L'organització no està obligada a presentar un informe país per país, ja que desenvolupa la seva activitat en un únic territori i no forma part d'un grup multinacional.	
Materials GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials utilitzats per pes o volum	7.7 Ús de recursos i economia circular	P.56
GRI 301: Materials 2016	301-2 Materials reciclats utilitzats com a inputs	7.7 Ús de recursos i economia circular	P.56
GRI 301: Materials 2016	301-3 Productes recuperats i els seus materials d'embalatge	7.7 Ús de recursos i economia circular	P.56
Energia GRI 302: Energia 2016	302-1 Consum d'energia dins de l'organització	7.1 Consum i eficiència energètica	P.46
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consum d'energia fora de l'organització	7.1 Consum i eficiència energètica	P.46
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensitat energètica	7.1 Consum i eficiència energètica	P.46

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 302: Energia 2016	302-4 Reducció del consum d'energia	7.1 Consum i eficiència energètica	P.46
GRI 302: Energia 2016	302-5 Reduccions dels requisits energètics de productes i serveis	7.1 Consum i eficiència energètica	P.46
Aigua i efluentes			
GRI 303: Aigua i Efluentes 2018	303-1 Interaccions amb l'aigua com a recurs compartit	7.2 Consum d'aigua	P.48
GRI 303: Aigua i Efluentes 2018	303-2 Gestió d'impactes relacionats amb l'abocament d'aigua	7.2 Consum d'aigua	P.48
GRI 303: Aigua i Efluentes 2018	303-3 Extracció d'aigua	7.2 Consum d'aigua	P.48
GRI 303: Aigua i Efluentes 2018	303-4 Abocament d'aigua	7.2 Consum d'aigua	P.48
GRI 303: Aigua i Efluentes 2018	303-5 Consum d'aigua	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions.	
Emissions			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Emissions directes de GEH (abast 1)	7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions	P.49
GRI 305: Emissions 2016	305-2 Emissions indirectes d'energia (abast 2) de GEH	7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions	P.49
GRI 305: Emissions 2016	305-3 Altres emissions indirectes (abast 3) de GEH	7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions	P.49
GRI 305: Emissions 2016	305-4 Intensitat d'emissions de GEH	7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions	P.49
GRI 305: Emissions 2016	305-5 Reducció d'emissions de GEH	7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions	P.49

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 305: Emissions 2016	305-6 Emissions de substàncies que esgoten la capa d'ozó (SEO)	7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions	P.49
GRI 305: Emissions 2016	305-7 Òxids de nitrogen (NOx), òxids de sofre (SOx) i altres emissions significatives a l'aire	7.3 Petjada de carboni i reducció d'emissions	P.49
Abocaments accidentals			
GRI 306: Efluents i residus 2016	306-3 Abocaments accidentals significatius	7.4 Gestió de residus	P.51
Waste			
GRI 306: Residus 2020	306-1 Generació de residus i impactes significatius relacionats	7.4 Gestió de residus	P.51
GRI 306: Residus 2020	306-2 Gestió d'impactes significatius relacionats amb els residus	7.4 Gestió de residus	P.51
GRI 306: Residus 2020	306-3 Residus generats	7.4 Gestió de residus	P.51
GRI 306: Residus 2020	306-4 Residus desviats de la disposició final	7.4 Gestió de residus	P.51
GRI 306: Residus 2020	306-5 Residus destinats a la disposició final	7.4 Gestió de residus	P.51
Avaluació ambiental dels proveïdors			
GRI 308: Avaluació Ambiental de Proveïdors 2016	308-1 Nous proveïdors avaluats utilitzant criteris ambientals	6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.43
GRI 308: Avaluació Ambiental de Proveïdors 2016	308-2 Impactes ambientals negatius a la cadena de subministrament i accions preses	6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.43
Ocupació			
GRI 401: Ocupació 2016	401-1 Noves contractacions i rotació de personal	8.2.1 Contractació estable i de qualitat	P.76

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 401: Ocupació 2016	401-2 Beneficis oferts a personal a temps complet que no s'ofereixen a personal temporal o a temps parcial	8.2.1 Contractació estable i de qualitat	P.76
GRI 401: Ocupació 2016	401-3 Permís de maternitat/paternitat	8.2.2 Benestar dels treballadors i treballadores	P.78
Relacions laborals			
GRI 402: Relacions Laborals 2016	402-1 Períodes mínims d'avís sobre canvis operatius	8.2.1 Contractació estable i de qualitat	P.76
Salut i Seguretat del Treball			
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-1 Sistema de gestió de la salut i seguretat laboral	8.2.3 Salut i seguretat en el treball	P.83
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-2 Identificació de perills, avaluació de riscos i investigació d'incidents	8.2.3 Salut i seguretat en el treball	P.83
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-3 Serveis de salut laboral	8.2.2 Benestar dels treballadors i treballadores 8.2.3 Salut i seguretat en el treball	P.78 P.83
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-4 Participació, consulta i comunicació de les persones treballadores sobre salut i seguretat laboral	8.2.3 Salut i seguretat en el treball	P.83
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-5 Capacitació dels treballadors en salut i seguretat laboral	8.2.3 Salut i seguretat en el treball	P.83
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-6 Promoció de la salut de les persones treballadores	8.2.2 Benestar dels treballadors i treballadores	P.78

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-7 Prevenció i mitigació d'impactes en salut i seguretat laboral directament relacionats amb les relacions comercials	8.2.3 Salut i seguretat en el treball	P.83
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-8 Treballadors coberts per un sistema de gestió de la salut i seguretat laboral	8.2.3 Salut i seguretat en el treball	P.83
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-9 Lesions relacionades amb la feina	8.2.3 Salut i seguretat en el treball	P.83
GRI 403: Salut i Seguretat en el Treball 2018	403-10 Malalties relacionades amb la feina	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions.	
Formació i educació			
GRI 404: Formació i Educació 2016	404-1 Promig d'hores de capacitat anual per persona treballadora	8.2.4 Programes de formació i desenvolupament professional	P.85
GRI 404: Formació i Educació 2016	404-2 Programes per millorar les habilitats de les persones treballadores i programes de suport a la transició	8.2.4 Programes de formació i desenvolupament professional	P.85
GRI 404: Formació i Educació 2016	404-3 Percentatge de persones treballadores que reben avaluacions regulars de rendiment i desenvolupament professional	8.2.4 Programes de formació i desenvolupament professional	P.85
Diversitat i Igualtat d'Oportunitats			
GRI 405: Diversitat i Igualtat d'Oportunitats 2016	405-1 Diversitat dels òrgans de govern i del personal	8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució	P.88
GRI 405: Diversitat i Igualtat d'Oportunitats 2016	405-2 Ràtio entre sou base i remuneració de dones i homes	8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució	P.88

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
No discriminació			
GRI 406: No discriminació 2016	406-1 Incidents de discriminació i accions correctores preses	8.2.5 Diversitat, igualtat d'oportunitats i retribució	P.88
Llibertat d'Associació i Negociació col·lectiva			
GRI 407: Llibertat d'Associació i Negociació Col·lectiva 2016	407-1 Operacions i proveïdors on el dret a la llibertat d'associació i a la negociació col·lectiva pot estar en risc	6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.43
Treball infantil			
GRI 408: Treball Infantil 2016	408-1 Operacions i proveïdors amb risc significatiu d'incidents de treball infantil	6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.43
Treball forçós o obligatori			
GRI 409: Treball Forçós o Obligatori 2016	409-1 Operacions i proveïdors amb risc significatiu d'incidents de treball forçós o obligatori	6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.43
Pràctiques de Seguretat			
GRI 410: Pràctiques de Seguretat 2016	410-1 Personal de seguretat capacitat en polítiques o procediments de drets humans	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions.	
Drets dels Pobles indígenes			
GRI 411: Drets dels Pobles Indígenes 2016	411-1 Incidents de vulneració de drets de pobles indígenes	No procedeix. Donada la naturalesa de les operacions sociosanitàries a Catalunya, no es produeixen situacions que impliquin la vulneració dels drets dels pobles indígenes	
Comunitats locals			
GRI 413: Comunitats Locals 2016	413-1 Operacions amb participació comunitària local, avaluacions d'impacte i programes de desenvolupament	8.3 Compromís amb la comunitat	P.94
GRI 413: Comunitats Locals 2016	413-2 Operacions amb impactes negatius significatius, actuals o potencials, en les comunitats locals	8.3 Compromís amb la comunitat	P.94
Avaluació social dels proveïdors			
GRI 414: Avaluació Social dels Proveïdors 2016	414-1 Nous proveïdors avaluats amb criteris socials	6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.43

Estàndard GRI	Elements	Correspondència amb els apartats de la Memòria RSC	Pàgina/es
GRI 414: Avaluació Social dels Proveïdors 2016	414-2 Impactes socials negatius a la cadena de subministrament i accions preses	6.2 Relació i compromís amb els proveïdors	P.43
Polítiques públiques			
GRI 415: Polítiques Públiques 2016	415-1 Contribucions polítiques	No procedeix. No realitza contribucions a partits polítics ni a polítics individuals.	
Salut i Seguretat dels Clients			
GRI 416: Salut i Seguretat dels Clients 2016	416-1 Avaluació dels impactes en salut i seguretat de les categories de productes i serveis	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions	
GRI 416: Salut i Seguretat dels Clients 2016	416-2 Incidents d'incompliment relacionats amb impactes en salut i seguretat de productes i serveis	No es disposa de dades per a aquest exercici. Prevista incorporació en futures edicions	
Màrqueting i Etiquetatge			
GRI 417: Màrqueting i Etiquetatge 2016	417-1 Requisits per a la informació i etiquetatge de productes i serveis	No procedeix. En el context de l'activitat sociosanitària, l'organització no comercialitza productes o serveis destinats a consum massiu, per la qual cosa les exigències relacionades amb l'etiquetatge de productes i serveis o la publicitat no són aplicables.	
GRI 417: Màrqueting i Etiquetatge 2016	417-2 Incidents d'incompliment sobre informació i etiquetatge	No procedeix. En el context de l'activitat sociosanitària, l'organització no comercialitza productes o serveis destinats a consum massiu, per la qual cosa les exigències relacionades amb l'etiquetatge de productes i serveis o la publicitat no són aplicables.	
GRI 417: Màrqueting i Etiquetatge 2016	417-3 Incidents d'incompliment relacionats amb les comunicacions de màrqueting	No procedeix. En el context de l'activitat sociosanitària, l'organització no comercialitza productes o serveis destinats a consum massiu, per la qual cosa les exigències relacionades amb l'etiquetatge de productes i serveis o la publicitat no són aplicables.	
Privacitat dels clients			
GRI 418: Privacitat dels Clients 2016	418-1 Queixes justificades per vulneració de la privacitat i pèrdua de dades de clients	8.1.4 Privadesa de les dades	P.73

NOTES



NOTES



A large, empty, light pink rectangular area with rounded corners, intended for taking notes.



Humanitzant l'atenció en salut mental

Fundació Hospitalàries Sant Boi
Carrer Dr. Antoni Pujades, 38
08830 Sant Boi de Llobregat
T: 93 652 99 99
comunicacio.santboi@fundacionhospitalarias.org

Consulta les adreces i
telèfons de contacte
dels nostres centres i
unitats a

