

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

CIF:R5000307H

Pº. Colón nº:14.

50006 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

30/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

295

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

El Hospital dispone de diferentes medidas orientadas a conciliar la vida personal y laboral. Las medidas actuales abordan diferentes aspectos recogidos en el modelo EFR (flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, calidad en el empleo, desarrollo personal y profesional e igualdad de oportunidades. Estas medidas vienen recogidas en Convenio Colectivo del Hospital o en el Plan de Objetivos Anual del Centro y están publicadas en la Intranet del Hospital para que cualquier profesional pueda solicitarlas.. Además, en RRHH se dispone de cuadro de mando para seguimiento de las mismas.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

En la encuesta de clima laboral de 2018 se incluyó un cuestionario específico de valoración de las diferentes medidas de conciliación existentes, así como de la cultura de conciliación en el Hospital. Dicho cuestionario fue elaborado sobre la base del modelo propuesto por EFR.

En 2020-2021, debido a la pandemia no se realizó encuesta de clima, sin embargo, en 2021 se elaboró un cuestionario concreto sobre conciliación y beneficios sociales, que ha permitido recoger nuevas propuestas por parte de los profesionales y mandos.

En las encuestas de clima de 202 se incluyeron preguntas acerca del nivel de satisfacción de la plantilla con una media 7 sobre 10.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Tras el análisis realizado en 2021 a partir de las respuestas al cuestionario concreto sobre conciliación y beneficios sociales, se comprobó que existía desconocimiento por parte de los empleados sobre las medidas a su disposición, por lo que se realizó un folleto informativo que se difundió entre toda la plantilla.

En base a las nuevas propuestas identificadas en el cuestionario, se han programado nuevas medidas para poner en marcha en los siguientes años. En 2022 se ha realizado un análisis del número de medidas implantadas en el Hospital con respecto a las propuestas del modelo EFR. En total se han identificado 51 medidas implantadas en el centro.

También se ha realizado un análisis de indicadores EFR y se ha identificado que actualmente, con los indicadores implementados en el Hospital podríamos acceder a la acreditación inicial del Modelo. También se identifican indicadores de niveles de acreditación superior..

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Aunque tiene sistema implantado, no está reconocido (certificado)

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Festivos San Juan de Dios

Jornada media < 40h semanales

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Parking gratuito en el Hospital para trabajadores.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Descuentos en servicios sanitarios

Ayuda hijo con discapacidad

Complemento de nómina en bajas por enfermedad común.

Ayudas económicas para formación

Obsequio de Navidad

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Permiso para realización tratamiento de fecundación asistida

Permiso por bautizo y comunión de hijo/a

Mejora permiso por constitución de pareja de hecho del empleado

Mejora permiso matrimonio / pareja de hecho de hermano/as y padre/madre
Asimilación de permisos de cónyuges a parejas de hecho

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

En 2008 se elaboró el primer Plan de Igualdad. En 2015 se revisó con la adhesión al Proyecto Iguales promovido por el Gobierno de Aragón y CREA. Este plan se revisó en 2018.

En 2019 se creó la Comisión de Igualdad y se registró el Plan de Igualdad en el Servicio provincial de economía, industria y empleo del Gobierno de Aragón.

El Plan de Igualdad se ha comunicado a los trabajadores, mediante su puesta a disposición en la Intranet.

En 2022 se elaboró un nuevo Plan de Igualdad para el periodo 2023-2026. Dicho Plan cuenta con el visto bueno de la autoridad competente. El enlace al REGCON es:
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>. El código de localizador del acuerdo es: 50102192112023

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Desde 2019 existe una Comisión de Igualdad para trabajar en el cumplimiento de los indicadores de seguimiento y actividades incluidas en el Plan de igualdad.

En 2020 realizó un estudio de brecha salarial que arrojó un resultado positivo en cuanto a que no se detectan diferencias significativas.

En 2021 se realizó el registro retributivo. Al no haber diferencias significativas no fue necesario realizar auditoría retributiva.

En 2022 se elaboró un nuevo Plan de Igualdad con información de sobre Valoración de Puestos de trabajo con el objetivo de identificar la equidad interna a nivel retributivo. En dicho Plan se han identificado un total de 36 acciones a llevar a cabo en los próximos años (2023-2026) en diferentes líneas de trabajo:

- 1.Compromiso con la igualdad
- 2.Área de selección
- 3.Área de promoción

- 4.Área de Retribución
 - 5.Área conciliación laboral
 - 6.Área de formación
 - 7.Área de prevención de riesgos laborales
 - 8.Área de representatividad
 - 9.Área de comunicación
 - 10.Área de medidas para evitar acoso sexual o por razón de sexo
 11. Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión.
- En 2023 se ha comenzado a desplegar el nuevo Plan de Igualdad 2023-2026. Las actuaciones realizadas han ido dirigidas a sensibilizar y formar a los profesionales en materia de Igualdad y la revisión del procedimiento de selección, confirmando los criterios de no discriminación por razón de género, edad o diversidad.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

En 2023 se han mantenido algunas medidas alternativas que se habían realizado en ejercicios anteriores. En concreto:

Durante 2019 se revisaron todos los contratos con empresas externas con el objetivo mejorar costes a la vez que intentábamos ofrecer determinados servicios a empresas de inserción con el objetivo de lograr la normalización en la vida del colectivo de personas con discapacidad. Fruto de esa revisión se adjudicó:

- La lavandería del Hospital a Manipulados de Montevedado (Fundación Los Pueyos), una empresa que genera empleo a discapacitados intelectuales. En 2023 este contrato ha vencido y se ha asignado a la Fundación rey Ardid, una organización sin ánimo de lucro que sirve para incorporar a cinco personas en la plantilla de la Fundación, todas ellas tienen discapacidad,
- La Jardinería a la empresa Gardeniers de ATADES. Con esto se da trabajo a 4 personas con discapacidad intelectual y se consigue que los jardines del Hospital luzcan mejor que nunca.

Adicionalmente, se colabora con esta entidad en la organización de mercadillos y en la decoración y humanización de espacios del hospital.

También se mantiene, desde hace años, el contrato para la gestión de residuos del hospital, con SRCL Consenur C.E.E.

Además, la incorporación a un puesto de trabajo en el hospital de un joven con Síndrome de Down, permitió en 2020 obtener el distintivo de ?empresa integradora de personas con discapacidad intelectual? de Fundación Down.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la

Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

La organización tiene una clara orientación de compromiso social, siendo parte de su razón de ser, y que se puede ver reflejada en la propia Política del Hospital San Juan de Dios. Desde la primera edición, el hospital ha participado en el Plan RSA, de manera que cuenta con el Sello.

En 2018, el Hospital San Juan de Dios de Zaragoza identificó los "Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS)" de Naciones Unidas sobre los que tiene capacidad de influencia y, en su compromiso por contribuir al desarrollo sostenible y la mejora del bienestar del conjunto de la sociedad, ha alineado las actuaciones en materia de responsabilidad social con los 10 Principios del Pacto Mundial y los 17 ODS. Entre 2019 y 2022, el hospital estuvo adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y aunque dejó la adhesión por cuestiones económicas, el Hospital San Juan de Dios de Zaragoza mantiene su contribución al desarrollo sostenible y a la mejora del bienestar social, incentivar la innovación y generar valor para el entorno, favoreciendo la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El hospital pertenece a la "Red Sanitaria de RSC de hospitales públicos", una agrupación sin ánimo de lucro, compuesto por profesionales de diferentes hospitales públicos, que tienen el objetivo de implantar políticas de Responsabilidad Social Corporativa en el sector sanitario para beneficiar aspectos ambientales, sociales y de sostenibilidad.

El Hospital también forma parte de la plataforma Sanidad#PorElClima que lidera la Fundación Ecología y Desarrollo enmarcada en su proyecto Comunidad#PorElClima, la cual aúna la comunidad de actores del sector sanitario comprometidos frente a la emergencia climática, con el objetivo de que los hospitales, centros de salud, consultas, farmacias y otros centros sanitarios, asuman su parte de responsabilidad y acelerar la acción frente al cambio climático ayudando a disminuir la huella de carbono y lograr la neutralidad de emisiones de carbono para 2050 del sector sanitario.

En 2020, el hospital recibió el sello distintivo Empresa integradora de personas con discapacidad intelectual por parte de Fundación Down.

En 2021, el hospital firmó el manifiesto Manifiesto ?Dónde están ellas? del Parlamento Europeo.

En 2022, el hospital se adhirió a la "Declaración por la Economía Circular en Aragón" del Gobierno de Aragón.

En 2023, el hospital se la adherido a la firma de la declaración institucional de ?Aragón Economía Social?.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

El Hospital cuenta con una "Comisión Solidaria" en el que se unen los tres pilares de la acción solidaria : obra social, voluntariado y cooperación internacional.

A través del mismo se potencia la dimensión solidaria mediante la valoración, desarrollo y gestión de iniciativas orientadas a dar respuesta a las necesidades sociales.

Anualmente, se publica una Memoria de Solidaridad que está disponible en la página web, dentro del "portal de transparencia"

- OBRA SOCIAL:

Se trata de un proyecto liderado desde la Orden Hospitalaria San Juan de Dios como parte de su compromiso por construir un mundo más justo y hospitalario e impulsado desde cada uno de los Centros, con la misión de ofrecer cobertura a las necesidades de la población de nuestro entorno así como de los pacientes y sus familiares.

Desde la Obra Social se atienden a personas y colectivos en situación de vulnerabilidad: personas en riesgo de exclusión social, personas sin hogar, dependientes, con problemas de salud mental, con discapacidad intelectual, inmigrantes y solicitantes de asilo.

El Hospital cuenta con un profesional dedicado a la definición y puesta en marcha de proyectos, búsqueda de financiación y coordinación con la Obra Social Provincial, que forma parte del Grupo Motor de Obra Social, compuesto por profesionales y voluntarios del Hospital. Este equipo es el responsable de conseguir los objetivos de nuestra Obra Social centrados en mejorar la calidad de vida de las personas en situación vulnerable, buscando la complicidad de personas, entidades, empresas e instituciones:

? Promovemos la solidaridad para ofrecer una atención integral, que tenga en cuenta las diferentes dimensiones de cada persona (física, psicológica, social y espiritual).

? Sensibilizamos la sociedad para romper prejuicios y fomentar la inclusión social incidiendo en los sectores más jóvenes de la sociedad.

? Fomentamos la labor del voluntariado en los programas sociales, involucrado de forma directa a la ciudadanía y de esta manera generando un mayor impacto.

A lo largo de su trayectoria el Hospital ha realizado diferentes proyectos, tratando de dar respuesta a la demanda de necesidades de nuestro entorno, incluyendo tanto a pacientes y usuarios como a la población de Zaragoza y del resto de la Comunidad. Entre los últimos proyectos desarrollados y con los que cuenta en la actualidad se encuentran:

- o Ayudas sociales urgentes para usuarios ingresados en el HSJDZ en situación de riesgo de exclusión socio-sanitaria, para cubrir la atención integral de las necesidades socio-sanitarias de los pacientes ingresados en el Centro y sus familias, tales como: ropa, alimentación, material escolar, productos básicos, útiles de higiene. También se destinan recursos para el pago de facturas de suministros básicos (luz, agua...) y de trámites burocráticos, y también de la TV durante su estancia...

- o Banco de Ayudas Técnicas: préstamo de ayudas técnicas para que el alta hospitalaria y los cuidados en el domicilio de los pacientes se den en las mejores condiciones. las ayudas pueden consistir en el préstamo de materiales (cama adaptada, muletas, grúa, silla ruedas, andador) y en el pago de férulas y órtesis

- o Programa ?#EDUCASJD? para la sensibilización de niños y adolescentes en centros de enseñanza incentivando la movilización de los jóvenes a favor de los colectivos en riesgo de exclusión social.

- o Farmacia solidaria: se facilitan los medicamentos básicos a los que por motivos económicos y sociales no pueden acceder las personas a través de entidades demandantes (Médicos del Mundo de Zaragoza, Caritas, etc.)

- o Voluntariado domiciliario para apoyar a las personas que están en mayor situación de fragilidad en los domicilios.

- o Taxi solidario: colaboración con taxistas que ofrecen sus servicios de forma solidaria con el fin de apoyar a aquellos pacientes y sus familiares que dadas sus circunstancias familiares o económicas así lo requirieran para facilitar los desplazamientos a pacientes y/o familiares ingresados el Centro o pertenecientes a alguna de las actividades ambulatorias del HSJD a revisiones externas o para la tramitación de determinadas gestiones relacionadas con la asistencia socio sanitaria.

- o Voluntariado domiciliario: Apoyo a pacientes en situación de fragilidad en el domicilio

- o Proyecto Deseo: Colaboración con DYD, Asociación de Ayuda en Carretera Zaragoza, para proporcionar medios técnicos y humanos a pacientes con dificultades para cumplir deseos.

- o Programa Chiquitines: atención bucodental a niñas y niños en situación de discapacidad de 0 a 6 años gratuita para prevenir y atender problemas dentales. A la atención en la consulta se suma la realización de acciones de sensibilización.

- o Programa Zagalines: Intervenciones en sala especializada de sedación a niños y niñas en situación de vulnerabilidad en dentición temporal.

- o Logopedia solidaria: Atención logopédica para niños niñas en situación de discapacidad.

- o Terapias solidarias: colaboración con asociaciones o especialistas para ofrecer diferentes tipos de terapias complementarias a los pacientes (musicoterapia, aromaterapia, terapia asistida con animales, huerto urbano...). Como ejemplo el proyecto "J, la perra que suma" es una actividad con animales para estimulación de pacientes o el proyecto "music hospital" actividades musicales con el mismo fin.

- o Paseos de esperanza: los voluntarios trasladan a los pacientes a las zonas ajardinadas, permitiéndoles las relaciones sociales.
- o Gestión de eventos solidarios para recaudar fondos: paella solidaria, outlet, rastro, venta de productos, sorteo de productos,... la realización de los mismos varía anualmente.
- o Humanización de espacios para hacer más agradable y llevadera la estancia en el hospital
- o En 2023 se ha organizado, junto con el Club #cyclingforalzheimer la I Cicloturista solidaria para dar visibilidad al Alzheimer.

Para la puesta en marcha y despliegue de estos programas, el Hospital dispone de una serie de recursos, tanto económicos como humanos, que posibilitan su ejecución. Los principales son:

- ? Fondos recaudados mediante la organización de eventos públicos.
- ? Fondos procedentes de donativos a la Obra Social.
- ? Voluntarios que colaboran con obra social.
- ? Ciudadanos y Organizaciones de nuestra Comunidad que ofrecen su ayuda para poder llevar a cabo nuestras propuestas (colegios, taxistas voluntarios, laboratorios farmacéuticos,...).

- VOLUNTARIADO:

El voluntariado es considerado como un colectivo fundamental en todos los centros de la Orden, y el objetivo es que esté presente en todas las áreas del Hospital trasmitiendo los valores Juandedianos y como parte fundamental de la Hospitalidad, para lo cual no únicamente se colabora desde un punto de vista caritativo, sino aportando calidad a la gestión del voluntariado y responsabilidad a la actuación de los mismos.

El Voluntariado de San Juan de Dios apuesta por un voluntariado abierto, participativo e intergeneracional, que combina las dimensiones de ayuda y participación. Todo ello sin renunciar a la transformación de la sociedad y enfocado hacia a la calidad en todas sus actuaciones.

Puesto que ser voluntario, compartir el tiempo con los que más lo necesitan, comprometerse, participar, proponer, dar cada cual lo que pueda, lo que sienta... es un camino más de la solidaridad, el Hospital cuenta con un Programa de Promoción del Voluntariado a través del cual las personas interesadas en colaborar reciben la formación adecuada para desarrollar satisfactoriamente su actividad en las distintas áreas.

El impacto que dicha labor tiene en nuestro entorno es muy elevado, no sólo por la atención a las necesidades de las personas beneficiarias de su ayuda, sino también por la entrega e implicación de nuestros voluntarios con este proyecto, mostrando el sentimiento de compromiso social adquirido.

El voluntariado del Centro es uno de los motores principales pues con el tiempo y dedicación a los pacientes y familiares, así como a las tareas de organización de las diferentes actividades, contribuyen a mejorar su calidad de vida y su estancia hospitalaria, disminuyendo las diferencias de los pacientes que tienen menos apoyos y recursos.

La labor realizada por nuestros voluntarios es amplia y diversa y se centra en ayudar a nuestros pacientes en aquellos ámbitos que nuestra actividad sanitaria no alcanza. Para ello el Hospital cuenta con alrededor de 120 voluntarios, que dedican anualmente más de 6.000 horas en ayudar a los demás, contribuyendo en la promoción y prevención de la salud, la mejora de la asistencia y calidad de vida de enfermos, asistidos, necesitados y familiares.

Los objetivos que desde el Servicio de Voluntariado se han marcado para cumplir con esto son:

- ? Promover y defender los derechos y obligaciones de los enfermos y necesitados.
- ? Detectar las nuevas necesidades individuales y sociales.
- ? Facilitar a sus componentes los medios necesarios para impulsar y formar los voluntarios, así como para propiciar la organización y coordinación de los mismos.
- ? Intercambiar experiencias y colaborar con otras asociaciones de voluntarios o con otras instituciones en el desarrollo de programas de solidaridad y bienestar.
- ? Promover y difundir la filosofía del voluntariado para el fortalecimiento del tejido social y la promoción de valores sociales y humanos.

Entre las actuaciones que de manera regular realizan nuestros Voluntarios destacan:

- ? Acompañamiento y Soporte Emocional
- ? Apoyo en la Nutrición
- ? Realización de Gestiones Externas
- ? Animación Sociocultural
- ? Programa Obra Social
- ? Programa de Actividad Física para pacientes en proceso de Hemodiálisis
- ? Apoyo al servicio de Atención espiritual y religiosa
- ? Actividades dirigidas en la Residencia de Hermanos Mayores de SJD y Fundación Tobías
- ? Voluntariado domiciliario

Su contribución también está presente durante las actividades que a lo largo del año se realizan para recaudar fondos que permitan la realización de los proyectos de obra social y de cooperación internacional.

Tampoco debemos olvidar la presencia activa del voluntariado de San Juan de Dios en los diversos foros de la sociedad Aragonesa. Desde la participación activa en la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, a colaboraciones con otras entidades sociales como la Asociación Española Contra el Cáncer, Médicos Mundi, Caritas Diocesana,...

- COOPERACIÓN INTERNACIONAL: La ayuda a los más necesitados por parte del Hospital no se limita únicamente al entorno más cercano sino que existe una línea de trabajo específica dirigida a la Cooperación internacional.

El Hospital está hermanado con el Centro Asistencial Hogar Padre Olallo de Camagüey en Cuba y colabora a través del intercambio de recursos (puesta a disposición de material y equipamiento sanitario de difícil acceso así como impartición de cursos formativos para los profesionales del Centro con el fin de especializar su labor asistencial en áreas como cuidados paliativos, rehabilitación para personas con discapacidad...), como medio para fomentar el desarrollo y lograr la erradicación de la pobreza.

Desde el Hospital participamos en los proyectos de emergencia, rehabilitación y desarrollo llevados a cabo por la ONGD Juan Ciudad en África, América Latina y Asia haciendo posible la solidaridad entre los pueblos.

En relación a la cooperación internacional, se actúa en cuatro áreas: Proyectos de cooperación para el desarrollo, Ayuda Humanitaria, Voluntariado y, Sensibilización y Educación para el Desarrollo (EpD). Como ejemplos:

- ? La campaña "DANOS LA LATA!" que se realiza desde hace varios años, va dirigida a recolectar alimentos en conserva o enlatados, para enviar a hospitales y centros de la Orden de países con menos recursos. En las últimas campañas se recolectaron 4.000 kg de alimentos.

? Participación o realización de eventos encaminados a la sensibilización de nuestra sociedad con el tercer mundo y las personas necesitadas.

? Relaciones con otras instituciones para aunar esfuerzos y alinear proyectos de ayuda.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

El Hospital colabora con muchas entidades del entorno mediante el compromiso mutuo en el desarrollo de proyectos, con la finalidad de lograr objetivos compartidos orientados a mejorar las condiciones de las personas con más dificultades.

Entre los colaboradores con los que el Hospital desarrolla proyectos están:

1. Proyecto Moda Re. Proyecto de inserción laboral a través del reciclaje de ropa donada. Colocación de dos contenedores de Caritas en el parque del Hospital.

2. Colaboración con diversas entidades de la Comunidad Aragonesa: Gobierno de Aragón, Centros Municipales de Servicios Sociales, Servicios Sociales de Base, Centros de Salud, Médicos Mundi, Caritas, Aldeas Infantiles, Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, Fundación Virgen del Pueyo, Colegio Oficial de Farmacia de Aragón, Asociación de enfermos renales de Aragón ALCER Ebro, Fundación Ramón Prado Pintó, Fundación Aladina, Asociación Believe in art, Mañoscrappers, Asociación sonrisas, CERMI Aragón, Fundación Sesé, Medicos Sin Fronteras, Fundación Obra Social La Caixa, Fundación CAI-Ibercaja, Caja Rural, Odontología Solidaria, Colegio Compañía de María, Asociación Bienestar Emocional, Foro de Pacientes, Asociación DYNA, AECC, ATADES, Fundación Down, Odontología Solidaria, Fundación Ebropolis y Fundación Banco Santander entre otras.

3. Colaboración con empresas: Eurest-Medirest, Frutos secos el Rincón, DISTRIDASA, El Heraldo de Aragón, Industrias Pardo, Panishop, Ibercaja, La Zaragozana, Grupo Piquer, YMCA, Sala Oasis, Aragón tiquets, Grupo El portal, Coca-cola, Cocunat, Centro de música Santa María, ATAA Cars, A.M.C. Durante este año, numerosas empresas colaboraron con el hospital donando alimentos destinados a proyectos de cooperación internacional (Real Zaragoza, Fundaz, Fractal Strategy, Contremar, ENHOL...)

4. Colaboración con particulares: muchas personas anónimas realizan donaciones económicas y se acercan al Hospital con el fin de donar diverso material para su posterior venta en los eventos de venta solidaria

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

El Hospital realiza continuamente acciones de voluntariado y acción social.

Hay algunos proyectos que son puntuales y otros que tienen una trayectoria continuada a lo largo de los años.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

El Hospital se implica en la promoción de la cultura en Aragón, impulsando su relación con el entorno. Principalmente son los aspectos relacionados con la salud de las personas en general los que, como entidad sanitaria, más le preocupan y por ello, trata de fomentar la adquisición de buenos hábitos relacionados con la alimentación y el consumo de alcohol o tabaco, la práctica de actividad física, el cuidado y la vigilancia del estado de la salud como forma de prevenir enfermedades, evitar su cronificación y en definitiva lograr un mayor bienestar y una salud mental adecuada durante la vida, que permita a su vez alcanzar la

vejez en las mejores condiciones de salud.

También en aspectos relacionados con la igualdad, la inclusión social, la protección de las personas en situación de mayor vulnerabilidad como los enfermos y personas con discapacidad, sobre los que el Hospital trata de transmitir conciencia y sensibilizar.

Para lograrlo, se apoya con frecuencia en la educación, el deporte, la música o la pintura, favoreciendo así su promoción.

Las principales actuaciones que el Hospital realiza por fomentar la cultura son:

- La formación a profesionales para favorecer su desarrollo y conocimiento: El Hospital pone a disposición de sus colaboradores el acceso a la formación orientada a mejorar sus capacidades profesionales, así como a desarrollar sus habilidades transversales y dar acceso a nuevas áreas de conocimiento, alineando sus intereses personales con los del Hospital. El fomento por el conocimiento se inicia durante el proceso de acogida que el Hospital realiza cuando se incorpora un nuevo colaborador. Posteriormente, los profesionales pueden proponer y solicitar la formación que les interese, para su valoración e incorporación dentro del Plan de Formación de Profesionales que anualmente se realiza. Entre las principales acciones formativas incluidas, destacan las dirigidas al desarrollo de competencias transversales, el conocimiento de los modelos de gestión basados en valores corporativos y al expertissement en contenidos técnicos.

Puesto que hay igualdad de oportunidades de formación, anualmente hay una elevada participación de la plantilla en la formación.

Los profesionales, además pueden solicitar Permisos Individuales de Formación, para disfrutar de hasta 200 de horas de permiso retribuidas si están cursando estudios oficiales. Además, a lo largo del año se organizan charlas y seminarios internos a través de los cuales son los propios profesionales los que comparten con sus compañeros los conocimientos en técnicas o áreas transversales o que pueden contribuir en otros servicios. Desde el Servicio de Voluntariado también se elabora una planificación de acciones formativas incluidas en el Programa de Promoción del Voluntariado para realizar en el año y que son la base para una adecuada adaptación de los Voluntarios a las propuestas recibidas por parte de los pacientes del Hospital, para que puedan desarrollar satisfactoriamente su actividad en las distintas áreas.

Además, tanto a los voluntarios como a los profesionales se les informa y se les anima a participar en las actividades de formación y sensibilización que el Hospital organiza dirigidas a pacientes, familiares o sociedad, así como a las conferencias que organizan otras entidades y se consideran pueden resultar de interés.

- La realización de acciones de prevención y sensibilización, así como de fomento de la cultura:

- * Organización de Paseo saludable para concienciar de la importancia de realizar ejercicio físico y mantenerse activo.
- * Organización de Concurso de Relato Corto entre los colaboradores del centro
- * Reparto de marcapáginas solidarios para fomentar la lectura.
- * Organización de Concurso de Postales navideñas para la participación de los hijos de los colaboradores
- * Ubicación en el hall de la entrada, un punto oficial de BookCroosring para facilitar el intercambio de libros y poner así, al alcance de todo el mundo (pacientes, familiares, profesionales y voluntarios) el placer de la lectura.

- * Organización de conciertos solidarios (tuna, coral, villancicos, piano,...) y eventos en salas de música
 - * Exposiciones de fotografía, escultura y pintura en los pasillos del Hospital.
 - * Excursiones y visitas organizadas a museos o monumentos de interés cultural de la ciudad.
 - * Fomento de la participación de los empleados en carreras populares costeando equipamiento deportivo e inscripciones.
 - * Grabación de videos para dar visibilidad a algunas enfermedades o para fomentar hábitos saludables
 - * Ubicación de mesas divulgativas informando sobre factores de y formas de prevenir esta enfermedades.
 - * Participación en prensa sensibilizando sobre la importancia de acometer acciones orientadas al cuidado de la salud o la protección del medio ambiente.
 - * Proyección de videos dirigidos a cuidar el planeta y contribuir con los países en vías de desarrollo.
 - * Desarrollo del Programa #EDUCASJD para la sensibilización de niños y adolescentes en centros de enseñanza
 - * Ubicación en el hall de la entrada, de un piano a disposición de todas las personas (profesionales, pacientes y familiares) que quieran animarse a tocar.
- La organización de formación dirigida a diferentes agentes del entorno social
- La puesta en marcha de la Unidad de Docencia, Investigación e Innovación para la difusión del conocimiento y la creación de la Unidad Docente Multiprofesional de Geriatría y Enfermería especialista en geriatría.
- La realización de proyectos de investigación que supongan una aportación a la Sociedad científica.
- La potenciación y fortalecimiento de las alianzas con otras Instituciones y Organizaciones, en particular con las relacionadas con el ámbito educativo. El HSJDZ tiene concertados convenios de colaboración con la Universidad de Zaragoza y la Universidad San Jorge a través de los cuales se facilita la asignación de plazas como profesores asociados a trabajadores del Hospital y la incorporación de alumnos en prácticas en el Centro. Estas colaboraciones facilitan la difusión del conocimiento de la Institución hacia la sociedad y la divulgación de los Proyectos Sociales que el Hospital lleva a cabo. Además, desde 2019, el convenio con la Universidad de Zaragoza se amplió a los Institutos de Investigación, IISA e IACS para colaborar en futuros proyectos, y desde 2020. se ha reforzado el convenio con el Grupo San Valero tanto para la realización de prácticas como de actividades formativas y de investigación.
- El fomento de la participación de los profesionales en foros relacionados con nuestra actividad (jornadas, congresos, actos formativos) para la mejora del conocimiento y en la contribución al impulso de la cultura en la sociedad.
- La colaboración con Fundaciones u otras entidades para el desarrollo de proyectos (ver acción social)

- La colaboración y presencia en foros destacables como el Cluster de la Salud de Aragón (Arahealth), la Sociedad Española de Directivos de la Salud (SEDISA), el Colegio Oficial de Enfermería de Zaragoza, el encuentro de organizaciones poseedoras del Sello Excelencia dentro del Programa Aragón Empresa.

Para contribuir al conocimiento y llegar al mayor número de personas posible, resulta fundamental que las acciones se comuniquen y que esto se realice de una forma transparente. El Hospital cuenta para ello, desde 2005, con un Plan de Comunicación y a lo largo del tiempo ha ido incorporando diferentes canales y herramientas de comunicación, entre las que se encuentran:

- * Memoria de Actividad anual.
- * Memoria de Responsabilidad Social.
- * Memoria de Solidaridad
- * Sesiones de Focus Group y entrevistas individuales con los representantes.
- * Difusión de Proyectos e información generada por el Hospital, a través de notas de prensa y presentaciones en los medios de comunicación y contacto continuo con los medios.
- * Página web
- * Presencia y participación activa en Redes Sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube)
- * Notas de prensa
- * Herramientas digitales para favorecer la comunicación interna: Intranet, aplicativo de gestión cbHIS
- * Videos para su proyección en los televisores del centro
- * Manuales de acogida y folletos informativos
- * Presencia en Redes Sociales

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

El Hospital realiza las actividades de difusión con todos sus grupos de interés entre los que se encuentran:

- ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS, así como otros centros de la Provincia España
- SALUD y Hospitales públicos
- REPRESENTANTES DE USUARIOS Y ASOCIACIONES (ver acción social)
- SOCIEDADES CIENTÍFICAS Y COLEGIOS PROFESIONALES, principalmente los Colegios de Enfermería, Farmacia y de Medicina de Aragón
- COLABORADORES: profesionales, voluntarios y alumnos en prácticas
- MEDIOS DE COMUNICACIÓN, principalmente locales (Heraldo de Aragón, Periódico de Aragón, Aragón TV...)
- PROVEEDORES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS: Eurest, farmacéuticas...
- UNIVERSIDADES Y CENTROS DE ENSEÑANZA, principalmente Universidad San Jorge y Universidad de Zaragoza
- EMPRESAS PRIVADAS (ver acción social)
- CIUDADANOS interesados en colaborar

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

El Hospital realiza continuamente acciones de promoción de la cultura y fomento del conocimiento.

Anualmente hay una programación alineada con los diferentes proyectos presentes y futuros y el contenido varía según necesidades y expectativas identificadas entre nuestros grupos de interés y el contenido que el Centro quiere divulgar.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza estuvo adherido al Pacto Mundial de la ONU entre 2019 y 2022. Utilizaba como informe de progreso la Memoria de RS que publica anualmente en el "Portal de transparencia" de su página web. En ese apartado se pueden consultar todas las Memorias elaboradas, incluyendo la del año 2023.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

La comunicación de los ODS se incorporó por primera vez en la Memoria de RS del año 2019, publicada en el año 2020.

El Hospital inició sus acciones de comunicación sobre los ODS en 2020. En concreto, durante ese año:

- En el mes de septiembre, el Hospital se unió a la campaña #apoyamoslosODS para trabajar la difusión de estos Objetivos de las Naciones Unidas, en colaboración con la Red Española del Pacto Mundial, iniciativa a la que pertenecía. Durante la misma se realizaron diferentes acciones de sensibilización dirigidas a colaboradores y pacientes (mediante videos que proyectó en las pantallas del hospital), se movilizaron las RRSS y se difundió

una Newsletter especial sobre el tema (en especial entre sus profesionales en la Intranet y mediante envío a través de su canal de whatsapp)

- Las buenas prácticas del hospital en materia de Responsabilidad Social se compartieron con directivos de la salud de toda España a través de una ponencia en el I Foro SEDISA de directiv@s de RSC y ODS, que tuvo lugar en Madrid
- El hospital compartió sus buenas prácticas ODS frente al COVID-19 en la web del Programa Aragón empresa, del Gobierno de Aragón

En 2021, se realizó, coincidiendo con la semana de los ODS promovida por Pacto Mundial, una campaña de sensibilización entre sus empleados para favorecer una movilidad sostenible. Ese mismo año, se creó un apartado específico en la Intranet denominado "Compromiso Responsabilidad Social", en el cual se incorporó información específica, que se pone a disposición de todos los empleados desde el momento de la acogida. En este apartado se alojaron los materiales elaborados en 2020, entre otra información.

El Hospital, en 2021 presentó su candidatura y obtuvo el PREMIO ODS del Plan RSA. Aprovechó ese reconocimiento para comunicar mediante noticias en internet y RRSS, su contribución a los ODS.

Desde 2022, durante las sesiones de acogida de los profesionales de nueva incorporación y mandos a su nuevo puesto de responsabilidad, se incorpora información sobre los ODS a los que más contribuimos.

Durante este año, además, el Hospital actuó como tractor en la Orden SJD animando a otros centros de toda España, y en especial de la Unidad Territorial I, a calcular su Huella de Carbono y mantuvo una reunión con los responsables del área de Solidaridad de la Provincia España para explicarles cómo integrar en la estrategia los ODS.

En 2023 el Hospital ha realizado su comunicación en ODS mediante las siguientes acciones:

- Se ha incorporado en el Comité de Sostenibilidad y Economía Circular de CEOE Aragón, aunque no somos socios de la confederación. En este sentido, presentó una ponencia en la Jornada ?Sostenibilidad y Sociedad, un binomio perfecto? organizada por CEOE Aragón para mostrar cómo la sostenibilidad social contribuye a la competitividad de la empresa y su impacto positivo en el entorno y la sociedad.
- Fue protagonista en el ciclo ?Empresas con Valores? llevado a cabo por la Fundación Basilio Paraíso de la Cámara de Comercio de Zaragoza, para dar a conocer lo importante de implicar en su gestión empresarial valores sociales y humanos.

Además de estas actuaciones de carácter general, se realizan comunicaciones puntuales de sensibilización ambiental, o social, en temas concretos.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

En el Hospital son los responsables de los servicios, quienes proponen actuaciones,

alineadas con el Objetivo estratégico "responsabilidad social" para contribuir a los ODS. Principalmente es el Dpto.PPVV, calidad y organización el encargado de revisar las propuestas realizadas e identificar, para aquellos proyectos que se van realizando, su posible impacto en las metas establecidas.

La responsabilidad final recae sobre la Dirección, tanto al definir la estrategia, como al aprobar actuaciones que contribuyan a los ODS

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Las mediciones de impacto de las acciones que el Hospital realiza no se miden de manera sistematizada, pero sí, dentro del proceso de reflexión estratégica, en especial, cuando se evalúa el cumplimiento de los objetivos relacionados con el objetivo "responsabilidad social".

También se miden indicadores y resultados de proyectos concretos,, con contribución a los ODS.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

El Hospital cuenta con el Compromiso con la RS, la identificación de los ODS a los que contribuye e indicadores para medir evolución.

Para ello se realizan actuaciones continuadas, con contribución en los ODS, pero no se dispone de un plan específico, al entenderse desplegado dentro de la propia estrategia.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

La comunicación es una de las áreas transversales más relevantes en el HSJDZ, como consecuencia de su apuesta por compartir el conocimiento, fomentar el dialogo y contar lo que hacemos de manera ágil, puntual, fluida, transparente y veraz.

El Hospital quiere dar a conocer su actividad a todos sus grupos de interés, apostando por la transparencia en la comunicación para que conozcan sus logros y el esfuerzo por mejorar.

La comunicación de los ODS se realiza de la misma manera que cualquier otra comunicación y, en general, dirigida a todos los grupos de interés por ello, el hospital toma como base la transparencia, a la hora de relacionarse con sus grupos de interés, siendo un aspecto propio de la hospitalidad que se brinda a los pacientes y sus familias y por ello, dispone de diferentes medios y servicios de comunicación, como son: página web, Intranet, Servicio de Atención al Usuario, Manual de Acogida, Memorias de Actividad y de Responsabilidad Social, Memorias de Solidaridad y presencia continua en RRSS.

Apoya la implicación en su estrategia de los GI clave a través de la participación y la comunicación. Para ello, dispone de un Plan de comunicación y un Modelo de gestión con sus Grupos de interés, que identifica canales diferenciados (se incluye información en el apartado de materialidad de la Memoria RS 2023).