

# 01 ENTITAT I BON GOVERN

---

## ■ MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

### Missió:

Treballem perquè la infància que viu en entorns vulnerables pugui exercir el seu dret de créixer en família. Ho fem desenvolupant i gestionant projectes i serveis d'àmbit socioeducatiu i comunitari que milloren les competències i habilitats parentals i el benestar d'infants i joves

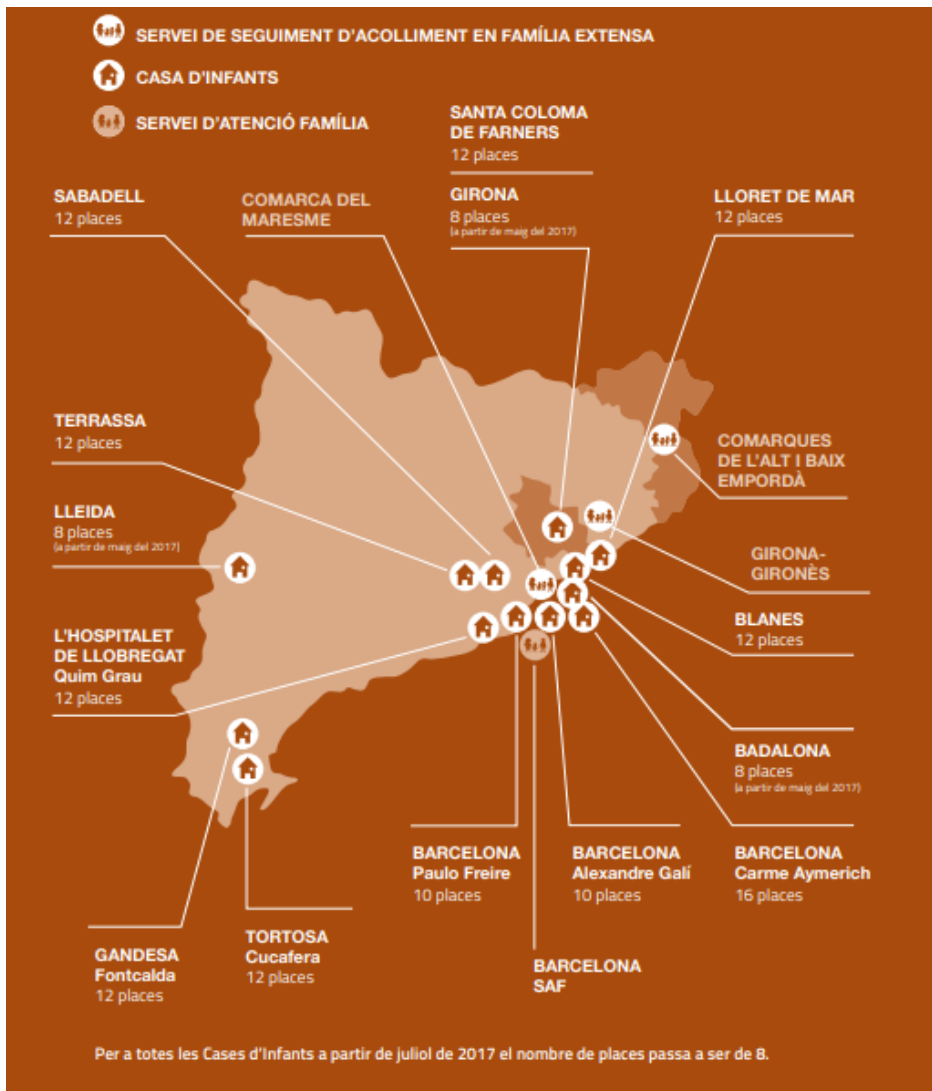
### Visió:

Volem ser l'organització de referència en l'acompanyament de famílies que viuen situacions de vulnerabilitat, innovant en solucions de caire preventiu, i garantint que les persones adultes desenvolupin les capacitats que els permetran gaudir de la criaça dels seus i seves infants i joves

### Valors:

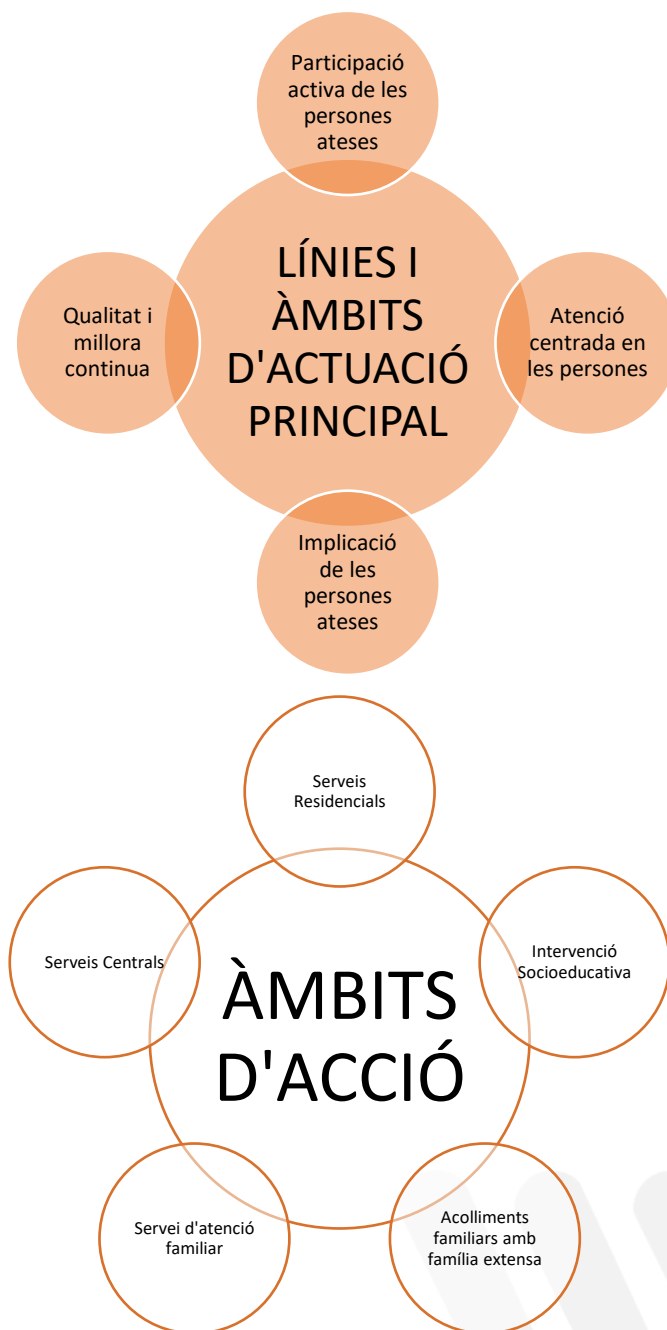
- Família: posem la família al centre de les nostres accions.
- Excel·lència: ens comprometem amb l'excel·lència generant impacte per aconseguir la transformació social.
- Participació: promovem la participació en totes les nostres actuacions.
- Bona gestió: vetllem per la sostenibilitat econòmica i social i la bona gestió dels recursos de l'entitat.
- Transparència: actuem amb transparència i rendim comptes públicament de la nostra gestió.

## Àmbit geogràfic



■ **ACTIVITATS I PROJECTES**

**Línies i àmbits d'actuació principal**







## Activitats principals desenvolupades

Les diferents tipologies estan adreçades a infants, adolescents i joves a diferents territoris de Catalunya.


### Serveis Residencials Casa d'Infants:

- Casa d'Infants Paulo Freire
- Casa d'Infants Quim Grau
- Casa d'Infants Carme Aymerich
- Casa d'Infants Alexandre Galí
- Casa d'Infants Terrassa
- Casa d'Infants Sabadell
- Casa d'Infants Lloret
- Casa d'Infants Blanes
- Casa d'Infants Girona
- Casa d'Infants Cucafera
- Casa d'Infants Fontcalda
- Casa d'Infants Badalona
- Casa d'Infants Lleida


### Acolliments en Família Extensa (SIFE):

-  Consell Comarcal de l'Alt Empordà
-  Ajuntament de Terrassa
-  Consell Comarcal del Gironès
-  Consell Comarcal del Maresme

### Servei d'Acompanyament Familiar (SAF):

-  Barcelona

### Intervenció socioeducativa:

-  En totes les Cases d'Infants

## ■ TRANSPARÈNCIA

### Informació pública sobre la fundació

Actualment a la nostra pàgina web l'estem actualitzant, i es faran públiques, la Memòria Anual, la Política, Guia de Beneficis Socials i el Pla Estratègic de l'entitat. També es troben en l'antiga versió.

## ■ PATRONAT

### Composició i estructura

El Patronat està conformat al 2020 per 5 persones membres: Presidència, Vicepresidència, Secretaria, i patró vocal.

- Sr. Miquel Calm Puig, president.
- Sr. Jordi Pascual i Pèlach, vice-president primer
- Sr. Estanis Vayreda i Puigvert, vice-president segon
- Sra. Pilar Bosch i Bech, secretària
- Sr. Francesc Xavier Sellarés i Monrós, patró vocal

### Nombre de dones i homes al patronat

Patronat (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2020-2019
Dones	1	1	0,00%
Homes	4	4	0,00%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0,00%</b>

### Responsabilitats i deures del patronat

El Patronat actua com l'òrgan de govern i no és un òrgan de gestió. Es preocupa i ocupa de la formulació de l'estratègia, que en facilita/possibilita la posada en pràctica i en controla els resultats, en base als principis generals en matèria de bon govern.

Les i els membres de l'òrgan de govern exerceixen els seus càrrecs gratuïtament, sense perjudici del dret a ser rescabats de les despeses, degudament justificades, que els ocasioni l'exercici de la seva funció, sempre d'acord amb criteris d'austeritat i eficàcia.

## Drets



**Drets polítics:** Les i els membres de l'òrgan de govern tenen dret a assistir amb veu i vot a les sessions del patronat i poden impugnar els acords nuls o anul·lables en el termini de 30 dies d'ençà de la seva aprovació. Igualment disposen del dret d'abstenir-se i oposar-se a les decisions.



**Dret d'informació:** Les persones membres de l'òrgan de govern tenen dret a obtenir d'equip de gestió i directiu de l'Entitat tota la informació que estimin necessària sobre assumptes de la seva competència, així com informació periòdica sobre els comptes, els principals indicadors de gestió, activitat, eficàcia i eficiència, regularitat en la gestió i qualitat dels serveis oferts. Tot el patronat disposarà d'accés a les actes d'aquest on es recullen els acords i temes debatuts en cada sessió.



**Dret a la cobertura de responsabilitat civil:** L'Entitat disposa d'una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil de persones administradores que doni cobertura als i les membres del patronat i a l'equip directiu de l'Entitat de les responsabilitats que se'ls puguin exigir com a conseqüència de l'exercici del càrrec.

## Deures

Les principals obligacions que es deriven dels deures genèrics de diligència i lleialtat de les persones membres del patronat són:

- 1 Conèixer i assumir els fins fundacionals, els principis i els objectius de l'Entitat i comprometre's a assolir-los.
- 2 Tenir cura de la imatge pública de l'Entitat i difondre la seva labor.
- 3 Aportar les seves experiències i els seus coneixements relacionats amb l'activitat i la gestió de l'Entitat.
- 4 Estudiar l'ordre del dia i el material de suport abans d'assistir a les reunions del patronat.

- 5 Assistir a les reunions del patronat o d'altres esdeveniments que es duguin a terme en l'activitat de l'organització.
- 6 Mantenir-se informades sobre la missió de l'Entitat, les seves polítiques i els programes.
- 7 Dedicar, amb continuïtat, el temps i l'esforç necessaris per al seguiment de les qüestions relatives al govern de l'Entitat i a la seva gestió.
- 8 Assumir els compromisos d'actuació que se li encomanin, així com la realització de tasques especials.
- 9 Mantenir confidencialitat de les deliberacions de les reunions de l'Entitat.
- 10 Informar de totes les reclamacions judicials, administratives o de qualsevol altra índole que les hi afectin personalment o bé a l'entitat a la qual representin, quan puguin incidir en la reputació de l'Entitat.
- 11 Complir durant l'exercici del seu càrrec i durant els 2 anys següents al seu cessament, les polítiques de conflicte d'interessos i d'auto contractació, de tal forma que només podran realitzar operacions i contractar en els termes previstos en la Llei 4/2008.
- 12 Renunciar voluntàriament al càrrec quan no puguin complir les obligacions establertes en aquest codi.
- 13 Conservar els béns fundacionals i mantenir-ne la productivitat seguint criteris financers de prudència adequats a les circumstàncies econòmiques i a les activitats que dugui a terme l'Entitat.
- 14 Contribuir perquè el patronat compleixi les seves responsabilitats analitzant i revisant els estats financers de l'Entitat.

## **Responsabilitats**

Les persones membres del patronat responen dels danys que causin a l'Entitat per incompliments de la llei, estatuts, aquest codi o per actes o omissions negligents en l'exercici de llurs funcions.

Totes aquestes persones membres de l'òrgan de govern respondran solidàriament pels actes o acords lesius adoptats pel patronat, llevat que no hagin participat en la seva adopció o execució, per absència o per oposició, o coneixent els seus efectes lesius s'hagi actuat per evitar el dany.

## **FUNCIONAMENT DEL PATRONAT**

### **Control i supervisió financera**

El patronat es reuneix a final d'any per aprovar els següents documents: Pla estratègic (revisat anualment), Pla acció anual, Pressupost anual i la Relació de despeses i subcontractacions que han d'estar aprovades pel patronat en compliment de la Llei de Fundacions, de la Política de Subcontractacions i la Llei de Transparència.

El patronat es reuneix abans del 30 juny, per aprovar els següents documents: Memòria d'activitats, Tancaments comptables, Auditoria comptable, Desviacions pressupostàries i Informe d'auditoria interna.

### **Protocol d'acollida de nous i noves membres del patronat**

Per tal que els i les membres de l'òrgan de govern puguin exercir el càrrec amb la diligència i la lleialtat que els resulta exigible, l'Entitat dota dels corresponents mecanismes d'acollida per tal de facilitar als nous i noves membres del patronat el coneixement de la missió de l'Entitat, els drets i obligacions que els són inherents, així com les polítiques i estratègies corporatives i el funcionament de l'Entitat.

El patronat vetlla per evitar els conflictes d'interessos, definits com una situació en la qual l'interès personal, econòmic o institucional d'una persona membre del



patronat, de la direcció o professional de l'Entitat amb responsabilitats pot influenciar indegudament o interferir en el judici, responsabilitats i presa de decisions d'aquestes persones en relació amb els interessos de la organització.

### **Altres òrgans de gestió, consulta o participació**

L'Entitat està treballant per disposar d'un òrgan de gestió a l'abast del Patronat per tal pugui fer les consultes pertinents i també comptar amb un Comitè de Compliance, com a òrgan de consulta.

### **Avaluació del patronat**

L'avaluació del Patronat es fa a través de les auditories de Compliance per una entitat externa a la Fundació.

### **Relació del patronat amb la Direcció General de la fundació**

El Patronat es reuneix periòdicament amb la Direcció General. En aquestes reunions es treballa els objectius del Pla d'acció anual i el seu compliment, així com també es valoren els riscos i oportunitats amb la seva avaluació i seguiment. A més a més, la Direcció General, dona comptes a nivell pressupostari al patronat.

Aquest sistema propi de control i coordinació facilita un model de governança transversal, orientat al bé comú i socialment responsable.

## **■ CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA**

### **Informació econòmica i financera**

L'Entitat rep una Auditoria fiscal i financera anual. i es mostren els resultats per fomentar la transparència de les dades a la nostra pàgina web, seguint els requisits legals que ens marca l'article 8 d'informació econòmica, pressupostària i estadística de la Llei de Transparència. La web en l'actualitat està en construcció de renovació.

### **Gestió, identificació i/o seguiment de riscos**

L'Entitat disposa de mecanismes interns de prevenció, gestió i control dels principals riscos a través d'una eina de creació pròpia on s'avalua els riscos que s'han determinat a les diferents reunions de treball i s'identifiquen segons: Procés on està associat el risc, Conseqüències, Impacte, Probabilitat, Nivell d'exposició, Accions a realitzar davant el risc, Accions i objectius del Pla anual, Importància de l'acció per la clientela, Importància de l'acció per l'Entitat, Importància de l'acció, Puntuació total, Ordre d'execució i l'Avaluació contínua.

Aquesta eina s'utilitza i es treballa a les diferents reunions que es realitzen al llarg de l'any.

## ■ **EMPRESSES PROVEÏDORES**

### **GESTIÓ I RELACIÓ AMB EMPRESSES PROVEÏDORES**

#### **Gestió de la cadena de subministrament**

Des del departament d'administració i serveis es lideren les altes i baixes de la proveïdora i el seu seguiment i avaluació .

La proveïdora més rellevant es distingeix segons el tipus d'activitat/servei que realitzen. Aquesta és triada en funció d'uns criteris establerts segons procediment i seguint el Codi de bon govern i bones pràctiques.

A més a més, es compta amb un grup de persones i empreses subcontractades, com ara: Empresa de Seguretat i Salut en el Treball, empreses d'auditoria comptable, asseguradores, etc, empreses de sanitat ambiental, en l'àmbit preventiu, control i tractament de les possibles plagues i altres professionals/empreses (Professionals de la formació, psicologia, empreses de seguretat ...).

La territorialitat és un punt a tenir en compte pel que es disposa d'empreses proveïdores que s'ubiquen a les 4 províncies ja que es desenvolupa activitat a totes 4: Girona, Barcelona, Tarragona i Lleida.

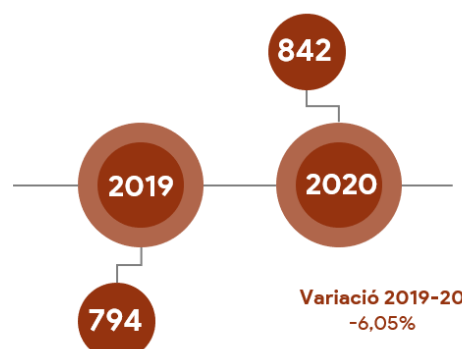
La relació que s'estableix amb la nostra proveïdora, és a través de les comunicacions vers els requisits pel que fa a:

- Productes/serveis que es necessiten per via telefònica, telemàticament o presencialment, o a través del document de comanda o segons el sistema de recollida de comandes que utilitzi la pròpia empresa proveïdora (telemàtic, ...), o a través d'un contracte amb el servei o persona subcontractada.
- L'aprovació o lliurament de productes/serveis, de mètodes, processos o equips, es farà a través dels albarans, telefònicament, telemàticament o presencialment, segons relació amb la proveïdora, o a través del contracte.
- La competència requerida i necessària, sempre i quan aquesta condioni el nostre servei/producte, o sigui un requisit legal/reglamentari. El compliment d'aquests requisits es demanarà per escrit per tal ens certifiquin la competència necessària segons els requisits legals/reglamentaris.
- La interacció amb l'Entitat, que en funció dels servei, serà via telefònica, telemàticament o presencialment, segons relació amb la proveïdora.
- Les activitats de verificació i validació de les instal·lacions d'aquelles empreses proveïdores o subcontractades les condicions les quals puguin afectar el servei/producte, es realitzaran quan s'hagi obtingut el certificat signat conforme compleixen amb els requisits legals.

En cas de produir-se una incidència amb l'empresa proveïdora/subcontractada, aquesta li serà comunicada segons el mitjà de comunicació que s'hagi establert.

### Nombre total d'empreses proveïdores

Empreses proveïdores	2020	2019	Variació 2020-2019
Nombre total d'empreses proveïdores	842	794	6,05%



## ■ COMPRA RESPONSABLE

### Criteris de selecció de proveïdora

L'Entitat ha establert uns criteris de selecció de proveïdora i persones subcontractades, convertint a aquestes amb aliades estratègiques i complementàries de la nostra acció, com ara:

- 1 Tenen una bona qualitat del producte i/o servei
- 2 Tenen el preu segons mercat
- 3 Tenen una bona competència tècnica i/o professional
- 4 Hi ha bones referències
- 5 Tenen una estructura adequada per atendre les nostres necessitats
- 6 Tenen unes correctes instal·lacions, si s'escau
- 7 Compleixen amb el termini de lliurament
- 8 És una proveïdora local o comarcal
- 9 Disposen d'assistència tècnica inclosa, si s'escau
- 10 Ofereixen bones condicions de pagament/finançament
- 11 Donen un tracte comercial adequat
- 12 Donen la oportunitat de productes amb certificació ecològica o sostenible.
- 14 Qualsevol altre requeriment que el servei/entitat cregui oportú

## 02 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

### ■ PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

#### PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

##### Nombre de dones i homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2020	2019	Variació 2020-2019
Dones	2	2	0,00%
Homes	2	2	0,00%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0,00%</b>

##### Nombre de dones i homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2020	2019	Variació 2020-2019
Dones	146	141	3,55%
Homes	24	26	-7,69%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>167</b>	<b>1,80%</b>

### IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

#### Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

L'Entitat compta amb mesures d'igualtat d'oportunitats, així com també compta amb un grup de treball per a la igualtat.

Les accions realitzades han estat, la redacció d'unes mesures d'igualtat i del Protocol d'assetjament.

### Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2020	2019
Dones	50,00%	50,00%
Homes	50,00%	50,00%

### Composició de la plantilla, segons sexe (%)

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2020	2019
Dones	85,88%	84,43%
Homes	14,12%	15,57%

### Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat

Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2020-2019
Exclusió social i /o discapacitat	3	2	25,68%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>25,68%</b>

### Plantilla segons sexe i grup professional

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2020-2019
<b>Direcció/Sotsdirecció de servei i Coordinació tècnica</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>30,00%</b>
Dones	9	8	12,50%
Homes	4	2	100,00%
<b>Llicenciatures/Diplomatures</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>0,00%</b>
Dones	99	99	0,00%
Homes	17	17	0,00%
<b>Personal Qualificat</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>0,00%</b>
Dones	28	28	0,00%
Homes	3	3	0,00%
<b>Administració</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0,00%</b>
Dones	6	6	0,00%
Homes	3	3	0,00%
<b>Peonatge/Serveis</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>
Dones	0	0	-
Homes	1	1	0,00%

## CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

### Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

L'Entitat garanteix la totalitat dels drets i mesures en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, regulades per la Llei de Conciliació, l'Estatut dels Treballadors i Treballadores, i el Conveni col·lectiu.

Per altra banda, l'Entitat treballa per oferir altres mesures de conciliació per sobre del conveni:

- Jornada Continuada.
- Complement de IT al 100% des del primer dia per tota la plantilla.
- Excedència voluntària amb garantia de reserva del lloc de treball.
- Servei de coaching.
- Possibilitat de menjar als centres que tenen cuina pròpia.
- Gimnàs a preu reduït amb tarifa corporativa.
- Retribució flexible en espècie.
- Retribució variable.
- Gestió de reunions per videoconferència.
- Possibilitat de realitzar teletreball en els llocs de treball en que és possible.
- Possibilitat de canvis de dies entre companys i companyes.
- Gaudir de les vacances immediatament després de la maternitat si la persona treballadora així ho sol·licita.
- Permisos no retribuïts més enllà del establert legalment quan hi ha una necessitat justificada, sempre s'ofereix l'opció de recuperar les hores.
- Flexibilitat dels horaris laborals.
- Formació online en horari laboral i fora del mateix.
- Reunions d'empresa en horari de matí.

**Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%) + Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)**

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Personal en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>72,94%</b>	<b>72,46%</b>
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>75,35%</i>	<i>75,18%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>60,71%</i>	<i>57,69%</i>
<b>Personal en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>27,06%</b>	<b>27,54%</b>
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>24,65%</i>	<i>24,82%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>39,29%</i>	<i>42,31%</i>

**Taxa de Rotació, segons sexe**

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<i>Dones</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
<i>Homes</i>	<i>-14,29%</i>	<i>-3,85%</i>
<b>Plantilla total</b>	<b>-2,35%</b>	<b>-0,60%</b>

**Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres**

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2020-2019</b>
<i>Contractació en pràctiques</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-</i>
<i>Convenis de pràctiques</i>	<i>20</i>	<i>18</i>	<i>11,11%</i>
<i>Contractes d'inserció</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-</i>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>11,11%</b>



## IGUALTAT RETRIBUTIVA

### Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2020	2019
Ràtio	2,47	3,09

### Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per categoria professional

Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	2020	2019
Direcció/Sotsdirecció de servei i Coordinació tècnica	5,43%	-15,53%
Llicenciatures/Diplomatures	0,01%	1,04%
Personal Qualificat	0,00%	0,00%
Administració	-	10,25%

## DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

### Pla de formació i accions formatives

Fundació Acció Social Infància ha donat la opció de realitzar un ampli ventall d'oferta formativa per a donar cobertura a les necessitats de totes les persones treballadores dels diferents àmbits, serveis i projectes.

Durant el 2020 s'han desenvolupat un total de 9 formacions diferents en el Pla de formació en relació a les temàtiques següents:

- Sensibilització per la situació viscuda COVID19.
- Search Inside Yourself (Mindfulness, neurociència, intel·ligència emocional).
- Acompanyament emocional a l'adolescència.
- Vida nutritiva (alimentació saludable amb consciència).
- Mentalidad fuera de la caja.
- Parentalitat positiva.
- Mindfulness i gestió emocional.
- Cicle de facilitació sistèmica.
- Postgrau de RRHH.

A destacar que les persones treballadores tenen a disposició 30 hores anuals de formació per a poder desenvolupar la professionalització dels equips de treball.

### Personal que ha rebut formació (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2020	2019
Personal que ha rebut formació	61%	66%

Al 2020, Fundació Acció Social Infància, ha facilitat a les persones treballadores, poder fer altres formacions fora de les que ofereix l'Entitat.

### Nombre total d'hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2020	2019	Variació 2020-2019
Hores de formació	2.230,00	1.964,00	13,54%

### Avaluacions periòdiques del rendiment del personal

Anualment es realitza una reunió individual amb cada persona treballadora (que superi els 6 mesos de contractació) per tal de fer la valoració conjunta (autoavaluació de la persona treballadora i avaluació de la direcció del servei) de l'acompliment, a través d'un format específic per aquesta tasca.

En aquesta avaluació es valora: l'assoliment de les tasques marcades en la Descripció del seu lloc de treball (DLT), les competències transversals assignades al seu lloc de treball i aquelles competències comunes que ha designat l'Entitat per a tots els llocs de treball, la eficàcia de la Formació rebuda, i les necessitats futures per la persona professional.

Per les contractacions de menys de 6 mesos, es realitza una avaluació del període de prova seguint la temporalitat de cada contractació i amb seguiment per part del Departament de RRHH i la Direcció o Responsable del servei que avalua.

## Despesa en formació

<i>Inversió en formació (en euros)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2020-2019</b>
Valor monetari	<b>17.259,00€</b>	<b>12.269,03€</b>	40,67%

## SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

### Mesures per a la prevenció de riscos laborals i foment del benestar del personal

L'Entitat compta amb un Servei de Prevenció aliè. Addicionalment, es disposa d'un departament de Seguretat i Salut Laboral, amb la finalitat de vetllar per una millora contínua del compliment dels requisits legals establerts en la Llei 31/1995 de PRL.

S'han realitzat accions pel foment de la cultura preventiva, es treballa per a la millora de les condicions de treball i de benestar de les persones treballadores, per a la correcció dels factors de riscos identificats en les avaluacions de riscos, per a la implantació de les mesures correctores derivades de les inspeccions i investigacions d'accidents; així com també, per a l'adaptació dels llocs de treball de persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos i la protecció de la maternitat. A banda d'aquestes accions, es fa formació online en matèria de PRL, específica i complementàries d'acord als llocs de treball, i s'han creat una sèrie d'indicadors de Seguretat i Salut Laboral.

Es compta, també, amb una Política de Seguretat i Salut Laboral, per a la consecució de llocs de treball segurs i saludables mitjançant la integració d'una cultura preventiva integrada a tots els nivells.

### Formació en matèria de prevenció de riscos laborals


En el programa anual de formació de l'Entitat, s'ofereix formació en matèria de PRL: Article 19 (en l'àmbit de l'administració i atenció directa) de manera presencial i/o online, Article 20 (Implantació Pla d'Emergència i Equips d'emergència, Contenció verbal, emocional i física, Trastorns múscul-esquelètics, Riscs biològics i Ús segur d'equips perillosos, d'entre altres).

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2020	2019	Variació 2020-2019
Hores de formació	<b>392,00</b>	<b>172,00</b>	127,91%


### COMUNICACIÓ INTERNA

#### Canals de comunicació interna

L'Entitat es relaciona amb les persones treballadores amb aquests canals de comunicació:

 Web de l'Entitat

 **Plafons** dels serveis i centres de treball.

 **Presencialment:** Es desenvolupen reunions individuals i grupals, com també assemblees per a treballar aspectes de manera conjunta.

 **Telemàticament:** Correu electrònic, videoconferències i el telèfon

### Mecanismes i/o procediments de gestió de conflictes interns

L'Entitat treballa internament per a donar resposta a la prevenció de possibles conflictes que es poden viure en l'àmbit laboral amb les persones ateses i persones treballadores. Els nostres mecanismes són:

- **Reunions d'equip**
- **Reunions individuals** amb les persones treballadores.
- **Espais d'atenció individualitzada** amb les persones ateses
- **Assemblees** amb les persones ateses
- **Avaluació de l'acompliment** de la persona treballadora

## ■ VOLUNTARIAT

### PERSONES VOLUNTÀRIES

#### Nombre total de persones voluntàries

<i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2020-2019</b>
Persones voluntàries	0	0	0

En l'any 2020 no s'ha dut a terme programa de voluntariat.

# 03 PERSONES ATESES

## PERSONES ATESES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

### Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris

Es desenvolupa atenció integral a infants, adolescents i joves que es troben en una situació de risc social, i les seves famílies.

### Canals de comunicació amb persones ateses/col·lectius beneficiaris

Es relaciona amb les persones que s'atenen a través dels diferents canal de comunicació de l'Entitat:



Web de l'Entitat



Presencialment: Es desenvolupen reunions individuals i grupals, com també assemblees per a treballar aspectes de manera conjunta



Telemàticament: Correu electrònic, videoconferències i el telèfon

### Nombre de persones ateses/beneficiàries

Persones ateses/beneficiàries	2020	2019	Variació 2020-2019
Nombre de persones ateses/beneficiàries	580	553	4,88%

### Nombre de persones ateses/beneficiàries directes i indirectes

L'Entitat calcula el volum de persones ateses indirectes, comptabilitzant el nombre de famílies o persones tutores legals.

<b>Persones ateses/beneficiàries</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2020-2019</b>
Nombre de persones ateses/beneficiàries	580	553	4,88%
Nombre de persones ateses/beneficiàries indirectes	580	553	4,88%

**Nombre de persones ateses/beneficiàries per línies d'activitat**

<b>Persones ateses/beneficiàries segons línia d'activitat</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2020-2019</b>
Cases d'infants	193	179	7,82%
Família extensa (SIFE) Alt i Baix Empordà	163	94	73,40%
Família extensa (SIFE) Gironès	62	80	-22,50%
Família extensa (SIFE) Maresme	76	67	13,43%
Família extensa (SIFE) Terrassa	86	59	45,76%
Servei d'Acompanyament Familiar (SAF)	193	74	160,81%

# 04 MEDI AMBIENT

---

## ■ GESTIÓ AMBIENTAL

### **Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades**

La Fundació Acció Social Infància com ja s'ha comentat anteriorment es troba compromesa amb el medi ambient com la màxima expressió del respecte a les nostres futures generacions, per això la preservació del medi ambient és un principi bàsic de tota actuació de les persones que queden afectades pel nostre codi, conforme a les polítiques i sistemes de gestió mediambiental.

## ■ GESTIÓ DE RESIDUS

### **Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió**

Tot i que sí que es recicla la resta de residus, no es disposa de moment el control i càlcul dels volums totals d'altres restes de paper i cartró, vidre, olis, envasos, piles, matèria orgànica i rebuig, i altres



## EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

### Consum energètic, segons tipus de font

Consum energètic, segons font	2020	2019	Variació 2020-2019
Electricitat (kWh)	159,88	134,91	18,51%
Gas natural (Nm <sup>3</sup> )	9.886,00	17.174,00	42,44%
Aigua (l)	1.633,00	2.598,00	37,14%
Benzina (l)	5.257,30	2.977,71	76,56%

### Emissions de gasos d'efecte hivernacle

Emissions de GEH (tCO <sub>2</sub> eq)	2020	2019	Variació 2020-2019
<b>Emissions directes de CO<sub>2</sub> (abast 1)</b>	<b>32,93</b>	<b>43,42</b>	<b>-24,15%</b>
Gas natural	21,16	36,92	-42,70%
Carburants	11,78	6,49	81,41%
<b>Emissions indirectes de CO<sub>2</sub> (abast 2)</b>	<b>39,97</b>	<b>52,89</b>	<b>-24,42</b>
Electricitat	39,97	52,89	-24,42

*Font: Guia pràctica per al càlcul d'emissions de GEH - Oficina Catalana del Canvi Climàtic (versió 2017)*

# 05 ECONOMIA I FINANCES

---

## ■ ACTIVITAT ECONÒMICA

### Activitat econòmica, productes i serveis

La Fundació Acció Social Infància desenvolupa projectes, programes i serveis per a l'atenció integral d'infants, adolescents i joves que es troben en una situació de risc social i les seves famílies, ajudant-los a la millora de la seva qualitat de vida a través de serveis d'acció social.

### » SERVEIS RESIDENCIALS

- Casa d'Infants Paulo Freire
- Casa d'Infants Quim Grau
- Casa d'Infants Carme Aymerich
- Casa d'Infants Alexandre Galí
- Casa d'Infants Terrassa
- Casa d'Infants Sabadell
- Casa d'Infants Lloret
- Casa d'Infants Blanes
- Casa d'Infants Santa Coloma de Farners (fins abril 2017)
- Casa d'Infants Girona (a partir de maig 2017)
- Casa d'Infants Cucafera
- Casa d'Infants Fontcalda
- Casa d'Infants Badalona
- Casa d'Infants Lleida

### » ACOLLIMENTS EN FAMÍLIA EXTENSA

- Consell Comarcal de l'Alt i el Baix Empordà
- Consell Comarcal del Gironès
- Ajuntament de Terrassa
- Consell Comarcal del Maresme

» **SERVEI ACOMPANYAMENT FAMILIAR**

- Barri Sants-Montjuïc, Barcelona ciutat.

» **SERVEIS TÈCNICS**

- Serveis Centrals

**Perfil de la clientela, persones consumidores dels productes i serveis**

- Infants, adolescents i joves en situació de risc social.
- Famílies i persones tutores de les persones ateses
- Entitats/serveis del tercer sector i de l'atenció a infants i/o adolescents (amb les seves famílies) en situació de risc social.

**Ingressos per activitat**

<i>Ingressos</i>	2020	2019	Variació 2020-2019
Casa Infants	5.558.358,28€	5.549.403,88€	0,16%
SIFE	319286,96€	328.756,42€	-2,88%
Promocions, Patrocinis i Col·laboracions	17.315,5€	17.315,5€	0,00%
Arrendaments	17.315,5€	17.725,22€	-2,31%
Subvencions	40.745,39€	40.745,39€	0,00%

**Impactes socials dels productes i serveis**

La nostra Entitat desenvolupa totes les actuacions i activitats pensant sempre en la millora de la societat realitzant l'atenció dels nostres col·lectius d'atenció amb l'objectiu de:

- Permetre la cobertura de necessitats bàsiques en els serveis residencials.

- Proporcionar la solució de problemes i reptes socials i donant suport a les famílies i persones tutores de les persones ateses en tots els nostres serveis.
- Esdevenir referent com Entitat en l'atenció d'infants, joves i adolescents en situació d'exclusió social i les seves famílies, col·laborant i participant amb d'altres entitats i administracions.
- Realitzar, a nivell ambiental, sensibilització interna per a la bona utilització i gestió dels projectes per a una correcta sostenibilitat.

## ■ EFECTIVITAT

### Avaluació sobre l'efectivitat de les activitat i projectes

L'avaluació de l'efectivitat de les activitats i projectes desenvolupats, s'efectua mitjançant uns indicadors concrets de cada servei, com a procediment d'avaluació de la evolució dels mateixos.

Per a l'avaluació, s'utilitza com a eina de seguiment les diferents reunions periòdiques de l'equip de treball, on es recullen les millores, demandes i situacions a resoldre i/o millorar. Per a l'avaluació, s'utilitza com a eina de seguiment les diferents reunions periòdiques de l'equip de treball, on es recullen les millores, demandes i situacions a resoldre i/o millorar.

### Anàlisi de context

Disposa d'un anàlisi concret del context. Aquest es desenvolupa amb un format establert i predeterminat que inclou els següents àmbits o temàtiques segons el tipus de context:

- » **Context intern:** Coneixement, Valors i cultura, Desenvolupament de la organització, Viabilitat...
- » **Context extern:** Cultural, Socioeconòmic, De mercat, Tecnològic, Competitiu, Legal, Polític, Mitjans de comunicació...

■ EFICIÈNCIA

**Ràtio despeses fundacionals / despesa total**

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals despesa total</i>	2020	2019
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	1,81	
Ràtio despeses necessàries / despesa total	1,00	

**Ràtio despesa en captació de fons / despesa total**

La Fundació Acció Social Infància, no té vinculada despeses de captació de fons de manera directa.

# 06 INNOVACIÓ, XARXA COMUNITÀRIA I CIUTADANIA

## ■ INNOVACIÓ

### Participació en taules sectorials

La Fundació Acció Social Infància ha participat en taules sectorials i/o programes amb la finalitat de potenciar la transferència de coneixement entre organitzacions del sector que li permet estar a l'avantguarda i potenciant la innovació. Aquesta participació es concreta amb:

- **FEDAIA:** A la comissió d'acolliments residencials i de finances, on s'han compartit estratègies i protocols, així com la reivindicació de l'escandall de costos dels serveis.
- **La Confederació:** participació a nivell de recursos humans, amb les noves condicions del conveni d'acció social a Catalunya.
- **Taula d'Entitats del Tercer Sector:** participació al grup de finançament.

### Projectes d'innovació

La Fundació Acció Social Infància vol destacar aquests projectes d'innovació:

#### ■ **Nou Model Organitzatiu COVID19- 3 Tipus de Cases d'Infants**

Aquest model ha possibilitat desenvolupar millores en projectes ja existents a través de la fase PILOT desenvolupada al 80% i tancat el mateix un cop va finalitzar l'estat d'alarma. Va consistir treballar per territoris i amb una organització d'equips mixtes i en redistribuir l'atenció de les Cases Infants d'acord amb:

- Persones aïllades
- Persones en quarantena
- Persones sanes

■ **Nou Model d'Atenció COVID19 – Cases d'Infants**

Aquest model ha possibilitat desenvolupar millores en projectes ja existents a través de la fase PILOT desenvolupada al 100% i tancat el mateix un cop va finalitzar l'estat d'alarma i restriccions. Va consistir en redefinir l'atenció a les famílies d'acord amb la normativa COVID19 i amb l'esperit del projecte Cases d'Infants.

■ **SAIF**

Aquest servei es va presentar com a nou projecte amb accions relacionades amb el nostre àmbit i que implica obertura amb altres actors com és la incorporació de l'Ajuntament de Barcelona amb l'Àrea de Joventut amb recerca de nou finançament com a projecte preventiu a peu de carrer.

■ **Connecting People**

Aquest projecte es va presentar com a nou projecte PILOT amb accions relacionades amb el nostre àmbit i que implica obertura amb altres àrees d'intervenció com és la Bretxa digital. Aquest és fruit d'un procés de disseny col·laboratiu i que dona resposta immediata a una necessitat generada per la COVID19.

■ **SENSIBILITZACIÓ**

**Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania**

L'Entitat tant promou campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania com participa d'altres campanyes o actuacions d'altres entitats, empreses i administracions totes elles amb diferents temàtiques.

Durant el 2020 destaquem sobretot:

- Campanyes per a les bones pràctiques d'higiene i gestió sobre la COVID 19.
- Jornades de SIFE a Girona