



Atenció a la criança en família amb enfocament
sistèmic i equip multidisciplinar

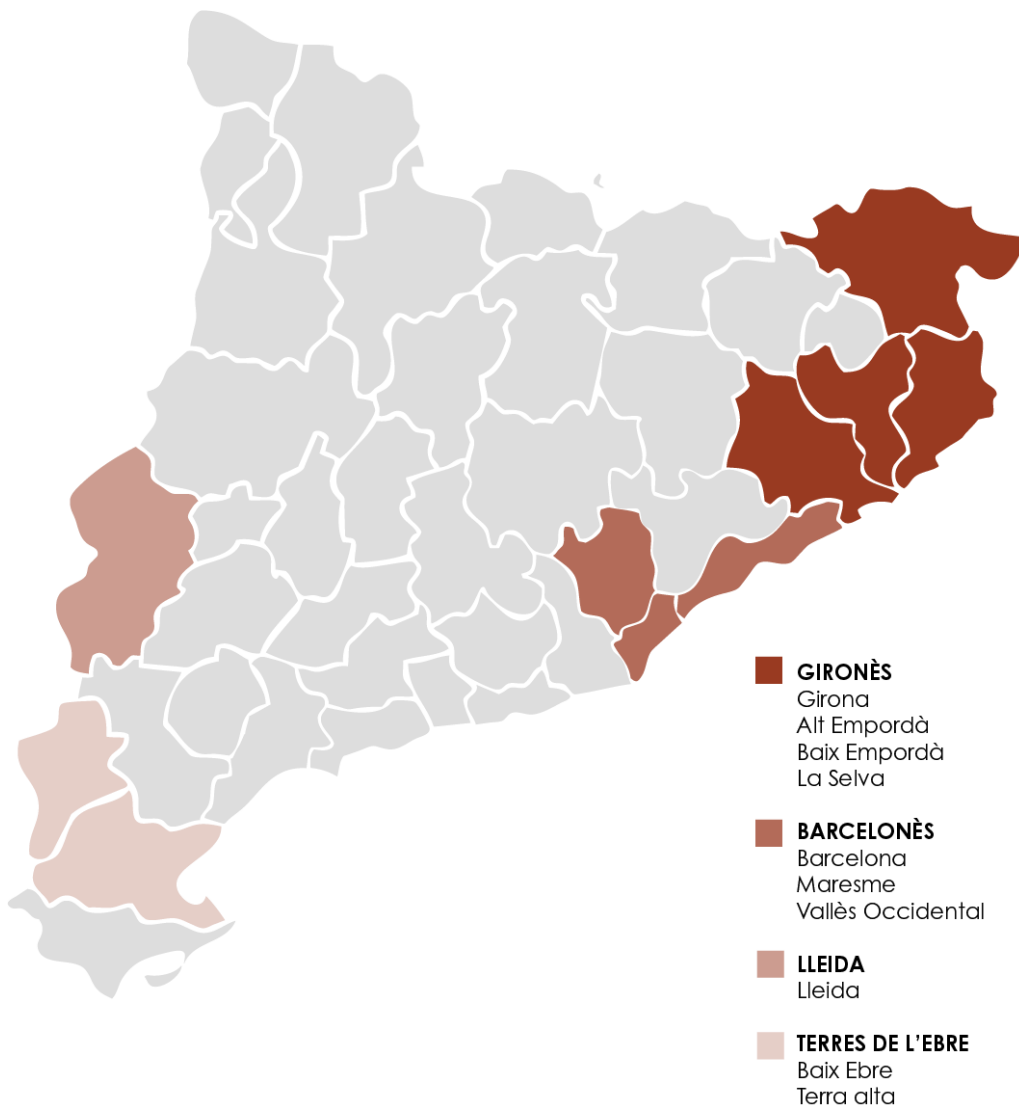
BALANÇ SOCIAL 2021

ENTITAT I BON GOVERN 01

MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

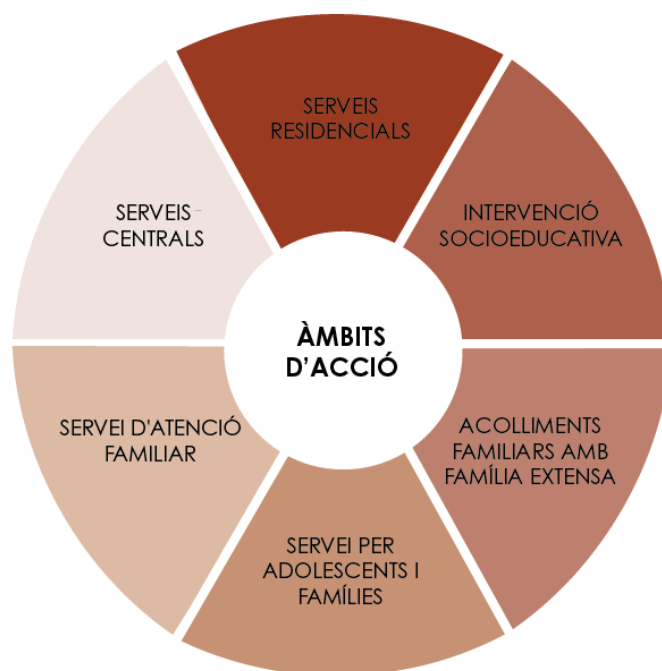
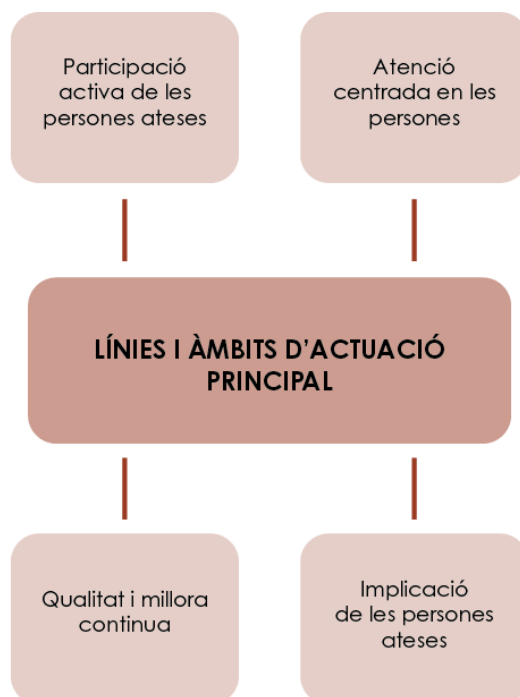
[Veure plana web](#) on es descriu la Missió, Visió i Valors.

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 i el Baix Empordà
- Ajuntament de Terrassa
- Consell Comarcal del Maresme

Servei d'Acompanyament Familiar (SAF):

- Barcelona

Intervenció socioeducativa:

- En totes les Cases d'Infants
- Barri de Pont Major - Girona

Servei per adolescents i famílies (SAIF):

- Centre per a famílies amb adolescents
- Punts Aquí T'Escoltem (tots els barris de Barcelona ciutat)

TRANSPARÈNCIA

Informació pública sobre la fundació

Actualment a la nostra pàgina web l'estem actualitzant, i es faran públiques, la Memòria Anual, la Política i Objectius de Qualitat, 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 a data 31.12.21 per 5 persones membres: Presidència, Vicepresidència, Secretària, i dues vocals.

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

Nombre de dones i homes al patronat



Patronat (a 31 de desembre)	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	1	1	0%
Homes	4	4	0%
Total	5	5	0%

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.

El respecte a l'ètica i a les Lleis i al compliment de les mesures preses segons Compliance, ha d'inspirar l'actuació de qui integren l'Organització, la qual cosa implica actuar amb la diligència d'una bona administració.

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 disposa d'un òrgan de gestió a l'abast del Patronat per tal pugui fer les consultes pertinents i també compta 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 executiva/gerència de la fundació

El Patronat es reuneix periòdicament amb la Direcció General la Direcció executiva. 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, donen 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.

La direcció de l'Entitat va de la mà de la direcció estratègica, una direcció compartida entre totes les organitzacions que formen Plataforma Educativa i s'articula a través d'una Direcció General, tres Direccions Executives i una Gerència de Serveis.

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.

ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió

L'Entitat compta amb una Comissió d'ètica i amb un ERAES (Espai de Reflexió i Acció vers la Ètica Social) i un Comitè de Compliance per determinar els riscos penals que es poden ocasionar dins del funcionament de l'Entitat, posar les mesures necessàries per tal d'evitar la seva comissió, i vetllar pel compliment normatiu, funcionant per tant també com a òrgan de vigilància i control.

Aquests dos organismes han elaborat de manera rigorosa, una sèrie de documents posats a disposició de tota persona treballadora de l'Entitat. Aquests documents són: Codi Ètic, Polítiques de l'Entitat. Codi de bon govern i bones pràctiques.

Totes les persones vinculades a l'Entitat, ja sigui patronat, plantilla o parts col·laboradores, i en totes les seves relacions, molt especialment amb les institucions públiques, tot tipus d'administracions, partits polítics, sindicats o fundacions vinculats als mateixos, hauran d'actuar conforme a les normes i disposicions estatals, autonòmiques i internacionals per a la prevenció de la corrupció i el suborn, entre les quals es troben especialment les disposicions del Codi Penal. És per això que l'Entitat disposa d'un pla de prevenció dels riscos penals així com un Codi de bon govern i bones pràctiques que vetlla per evitar situacions d'incompliment i les seves conseqüències penals.

L'Entitat es posiciona contrària a influir sobre la voluntat de les persones, físiques o jurídiques, alienes per obtenir qualsevol tipus de benefici. Rebutja qualsevol pràctica que s'aparti de l'ètica professional, quedant prohibida qualsevol acció o omissió que passivament o activament tracti d'exercir aquesta influència, no permetent tampoc que terceres persones les usin en les seves relacions, per això tenen un òrgan extern de seguiment i control (Judilex) al qual tothom s'hi pot adreçar de manera anònima (compliance@judilex.eu).

Tot el personal ha d'actuar amb lleialtat, evitant en tot moment situacions que puguin donar lloc a un conflicte entre els interessos personals i els de l'organització.

EMPRESES PROVEÏDORES

GESTIÓ I RELACIÓ AMB EMPRESES PROVEÏDORES

Gestió de la cadena de subministrament

Des del departament d'administració i serveis es lideren les altes i baixes de les empreses proveïdores.

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.

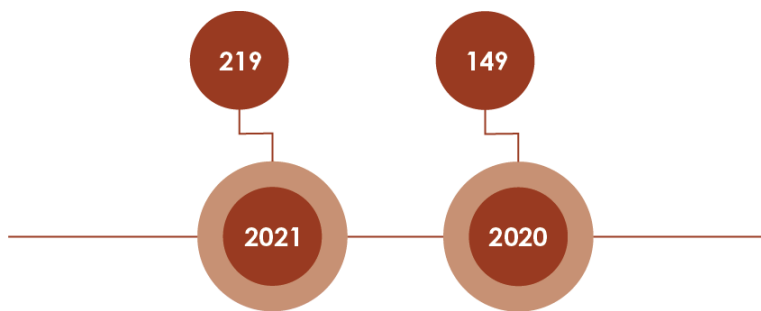
La territorialitat és un punt a tenir en compte pel que es disposa d'empreses proveïdores que s'ubiquen a les 4 demarcacions ja que es desenvolupa activitat a totes 4: Girona, Barcelona, Tarragona i Lleida.

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 condicioni 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



<i>Empreses proveïdores</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Nombre total d'empreses proveïdores	219	149	46,98%

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
13. Qualsevol altre requeriment que el servei/entitat cregui oportú

PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ **02**

PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Nombre de dones i homes a l'equip directiu

Equip directiu (a 31 de desembre)	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	0	1	-100,00%
Homes	1	2	-50,00%
Total	1	3	-66,67%

Nombre de dones i homes en plantilla

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	185	146	26,71%
Homes	27	24	12,50%
Total	212	170	24,71%

IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Pla d'igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

L'Entitat compta amb un Pla d'igualtat d'oportunitats, així com també compta amb una Comissió d'igualtat i l'assignació d'una agent d'igualtat.

Les accions realitzades han estat, la redacció d'una Política d'igualtat, del Pla d'igualtat i del Protocol d'assetjament, i també l'edició d'una Guia de Llenguatge no sexista. Tant el Pla d'igualtat com el Protocol d'assetjament s'ha redactat una segona versió en lectura fàcil.

Podeu accedir a la nostra pàgina [web](#).

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

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2021	2020
Dones	0%	33,33%
Homes	100%	66,67%

Composició de la plantilla, segons sexe (%)

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2021	2020
Dones	87,26%	85,88%
Homes	12,74%	14,12%

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)	2021	2020	Variació 2020-2021
Exclusió social i/o discapacitat	1	0	0%
Total	0	0	0%

Plantilla segons sexe i grup professional

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2021	2020	Variació 2020-2021
Direcció/Sotsdirecció de servei i Coordinació tècnica	16	13	23,08%
Dones	12	9	33,33%
Homes	4	4	0%
Llicenciatures/Diplomatures	151	116	30,17%
Dones	132	99	33,33%

Homes	19	17	11,76%
Personal Qualificat	44	31	41,94%
Dones	41	28	46,43%
Homes	3	3	0%
Administració	1	9	-88,89%
Dones	1	6	-83,33%
Homes	0	3	-100%
Peonatge/Serveis	1	1	0%
Dones	0	0	0%
Homes	1	1	0%

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:

- Gestió de reunions per videoconferència.
- Possibilitat de realitzar teletreball.
- Possibilitat de canvis de dies entre companys i companyes.
- Ajustar les vacances laborals a les vacances escolars i a ponts a elecció de la persona treballadora sempre que sigui possible.
- 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.
- Existència d'àrees o departaments de diversitat o igualtat.
- Existència de Comissió d'Igualtat donant seguiment a les polítiques d'igualtat.

**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>	2021	2020
Personal en plantilla amb contracte indefinit	74,18%	72,94%
Dones en plantilla amb contracte indefinit	73,12%	75,35%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	81,48%	60,71%
Personal en plantilla amb contracte temporal	25,82%	27,06%
Dones en plantilla amb contracte temporal	26,88%	24,65%
Homes en plantilla amb contracte temporal	18,52%	39,29%

Taxa de rotació, segons sexe %

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	2021	2020
Dones	87,20%	0,0%
Homes	12,80%	-14,29%
Plantilla total	100%	-2,35%

**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>	2021	2020	Variació 2020-2021
Contractació en pràctiques	4	0	0,00%
Convenis de pràctiques	30	20	50,00%
Contractes d'Inserció	0	0	0,00%
Total	34	20	70,00%

Personal acollit a mesures de conciliació segons sexe %

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	2021	2020
Dones	7%	10%
Homes	4%	0%
Plantilla total	7%	8%

IGUALTAT RETRIBUTIVA

Ràtio salari més alt / salari més baix

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	2021	2020
Ràtio	2,75	2,47

Diferència salari mitjà homes/salari mitjà dones, per grup professional

<i>Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional</i>	2021	2020
Direcció/Sotsdirecció de servei i Coordinació tècnica	3,38%	5,43%
Llicenciatures/Diplomatures	-0,18%	0,01%
Personal Qualificat	0%	0%
Administració	-	-

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 2021 s'han desenvolupat un total de 14 formacions diferents en el Pla de formació en relació a les temàtiques següents:

- Constel·lacions organitzacionals i coaching sistèmic
- Postgrau en gestió de recursos humans
- Acompanyament emocional a l'adolescència
- Mentalitat fora de la capsa
- Acompanyament educadores
- Tècnic en orientació laboral
- Acompanyament equip SAIF
- Autolideratge i gestió d'emocions
- Teràpia breu. Curs sobre tècniques avançades d'entrevista amb joves i famílies amb fills i filles adolescents
- Primers auxilis pediàtrics I
- Elaboració d'informes
- Teoria del vincle i aferrament
- Introducció a la intervenció familiar sistèmica
- Manipulació d'aliments

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

Personal que ha rebut formació (%)

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2021	2020
Personal que ha rebut formació	64%	61%

Al 2021, 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>	2021	2020	Variació 2020-2021
Hores de formació	2.513,00	2.230,00	12,69%

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>	2021	2020	Variació 2020-2021
Valor monetari	17.248,98€	17.259,00€	-0,06%

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, Riscos biològics i Ús segur d'equips perillosos, d'entre altres).

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2021	2020	Variació 2020-2021
Hores de formació	104,00	392,00	-73,47%

COMUNICACIÓ INTERNA

Canals de comunicació interna

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



Web de l'Entitat



Butlletí Fundació Acció Social Infància



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.
- La Comissió d'Igualtat.
- La Comissió d'ètica, que compta amb un Codi ètic, i un Comitè de Compliance que compta amb un Codi de bon govern i bones pràctiques, a més d'una bústia de denúncies.
- 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>	2021	2020	Variació 2020-2021
Persones voluntàries	0	0	0%

En l'any 2021 no s'ha dut a terme programa de voluntariat.

PERSONES ATESES **03**

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	2021	2020	Variació 2020-2021
Nombre de persones ateses/beneficiàries	7.660	1.071	615,22%

Nombre de persones ateses/beneficiàries directes i indirectes

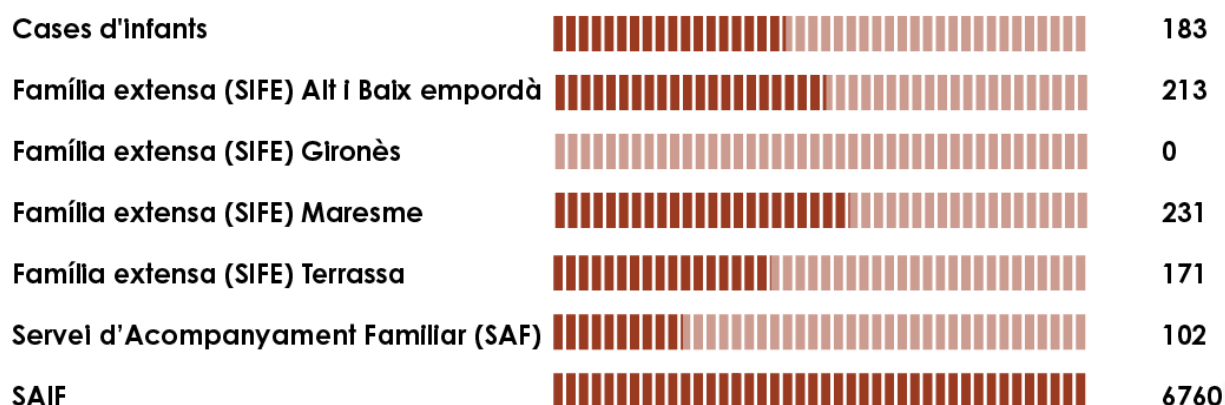
L'Entitat calcula el volum de persones ateses indirectes, comptabilitzant el nombre de famílies o persones tutores legals.

Persones ateses/beneficiàries	2021	2020	Variació 2020-2021
Nombre de persones ateses/beneficiàries	7.660	1.071	615,22%
Nombre de persones ateses/beneficiàries indirectes	275	267	3,00%

Nombre de persones ateses/beneficiàries per línies d'activitat

Persones ateses/beneficiàries segons línia d'activitat	2021	2020	Variació 2020-2021
Cases d'infants	183	178	2,81%
Família extensa (SIFE) Alt i Baix empordà	213	248	-14,11%
Família extensa (SIFE) Gironès	0	190	-100,00%
Família extensa (SIFE) Maresme	231	186	24,19%
Família extensa (SIFE) Terrassa	171	165	3,64%
Servei d'Acompanyament Familiar (SAF)	102	104	-1,92%
SAIF	6.760	0	0,00%

PERSONES ATESES / BENEFICIÀRIES SEGONS LÍNIA D'ACTIVITAT



MEDI AMBIENT **04**

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.

Els impactes ambientals de la nostra activitat, es gestionen seguint la nostra Política de Qualitat en la que s'emmarquen les accions que s'emprenen al respecte.

D'aquesta política es deriva la implantació de la iniciativa de les 4R i la seva evolució cap a les 9R (Repensar, Reciclar, Reduir, Reutilitzar, Reparar, Renovar/Refabricar, Recuperar, Redissenyar i Redistribuir); També s'ha millorat el procés de recollida de dades, a través d'eines informàtiques per tal d'obtenir dades de manera ràpida i eficaç sobre el consum de llum, aigua, gas, gasoil, nombre de fotocòpies, paper (registrat des del 2016),paper confidencial (registrat des del 2019) i tòners (registrat des del 2019-2020); recollit tot segons unitats de litres i quilos.

S'ha donat continuïtat a les accions de reciclatge i de respecte al medi ambient, en tots els serveis, segons ha vingut marcat pel Pla d'acció de l'Entitat, que inclou mesures mediambientals.

A partir del 2020, es treballen materials per a dissenyar campanyes de sensibilització pel que fa a les diades específiques del clima, comerç just, compra i consum sostenible, eficiència energètica, mobilitat.

A destacar que al 2021 fruit de la participació a la Setmana Europea de prevenció de residus el grup Plataforma Educativa ha sigut nominada al premi Europeu com a Entitat Social.

Adhesió a iniciatives externes

Durant el 2021, s'ha continuat la recerca de les iniciatives existents, com també a seguir aquells butlletins, entitats i xarxes socials que es troben lligades a aquests iniciatives. Destaquem les accions externes següents:

- Setmana Europea de la Mobilitat (Setembre del 2021).
- Setmana Europea de la Prevenció de Residus (Octubre del 2021)

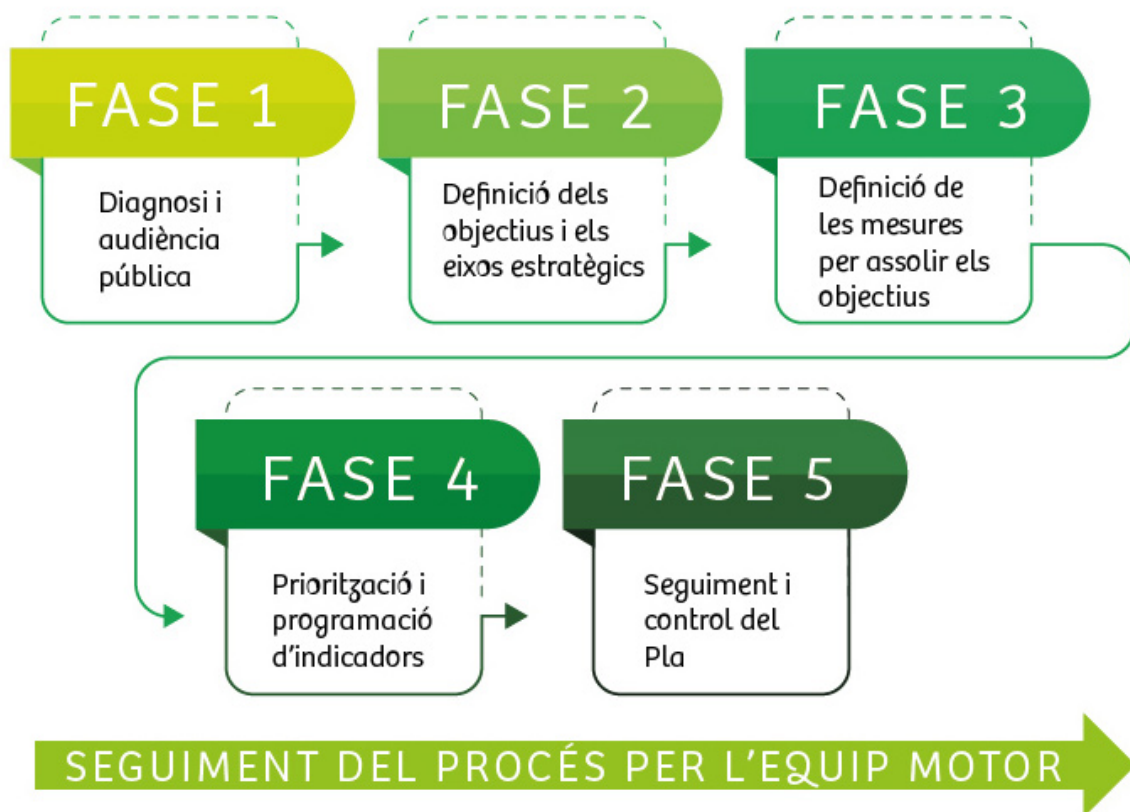
Iniciem contacte amb la XES per vincular-nos al Pacte per una Economia per la Vida que no es fa efectiu fins al Març del 2021.

Participació en taules sectorials relacionades amb temes de sostenibilitat ambiental i preservació del medi ambient

Durant el 2021, s'ha participat activament en el PLA ECOSOCIAL LOCAL DE GIRONA promogut per Ajuntament de Girona i les entitats del territori. Aquesta acció s'engloba en diferents horitzons de treball:

1. Mitigació i adaptació al canvi climàtic.
2. Circularitat de materials, energia i aigua a la ciutat.
3. Transformació del model econòmic de la ciutat.
4. Justícia social i climàtica.
5. Aprofundiment democràtic i empoderament comunitari en la presa de decisions vinculats.

Aquí us compartim les fases en les que hem estat participant.



GESTIÓ DE RESIDUS

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

Volum de residus generats (kg)	Mètode d'eliminació	2021	2020	Variació 2020-2021
Paper no sensible	Recollida	14,04	20,64	-31,98%
Paper sensible	Recollida Tancada	16,85	8,42	100,12%
CD	Recollida	0,28	0,75	-62,67%
Tònners	Recollida	-	-	-
Volum total		31,17	29,81	4,56%

L'Entitat compta amb una empresa que realitza la recollida dels nostres tònners, paper i CD per el seu reciclatge i/o destrucció.

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	2021	2020	Variació 2020-2021
Electricitat (kWh)	125,08	128,02	-2,30%
Gas natural (Nm3)	19.226,00	12.939,00	48,59%
Gasoil (l)	-	-	-
Gas propà (kg)	-	-	-
Aigua (l)	2.160,00	2.787,00	-22,50%
Benzina (l)	1.758,93	1.913,07	-8,06%

Emissions de gasos d'efecte hivernacle

Emissions de GEH (tCO2eq)	2021	2020	Variació 2020-2021
Emissions directes de CO2 (abast 1)	45,08	31,97	41,00%
Gas natural	41,14	27,69	48,59%
Carburants	3,94	4,29	-8,06%
Gas propà	0,00	0,00	0,00%
Emissions indirectes de CO2 (abast 2)	31,27	32,01	-2,30%
Electricitat	31,27	32,01	-2,30%
Altres emissions indirectes (abast 3)	0,00	0,00	0%
Generació de residus	0,00	0,00	0%

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

ECONOMIA I FINANCES **05**

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

■ 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

■ **SERVEIS D'INTEGRACIÓ FAMILIAR**

■ **Serveis Integració en família extensa**

- SIFE Empordà
- SIFE Maresme
- SIFE Terrassa

■ **SERVEIS SOCIOEDUCATIUS**

■ **Serveis preventius**

- SAIF (Centre per a famílies amb adolescents i Aquí t'escoltem)
- Barri Pont Major

■ **SERVEIS TERAPÈUTICS**

■ **Serveis preventius**

- Servei d'Atenció Familiar (SAF)

■ **SERVEIS TÈCNICS**

■ **Oficines Serveis Central**

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.
- Administració pública i altres organitzacions privades.

Ingressos per activitat

<i>Ingressos per activitat (en euros)</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Casa infants	5.359.158,27€	5.558.358,28€	-3,58%
Sife	265.023,24€	319.286,96€	-17,00%
SAIF	484.796,13€	0,00€	5,00%

SIS - Pont Major	8.903,00€	0,00€	0,00%
Promocions, patrocinis i col·laboracions	30.195,00€	17.315,50€	74,38%
Arrendaments	0,00€	17.315,50€	-100,00%
Subvencions	103.236,00€	40.745,39€	153,37%

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.

EFFECTIVITAT

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...
- **Context Sanitari:** Necessitat de confinament i de mesures de seguretat sanitàries...

EFICIÈNCIA

Ràtio despeses fundacionals / despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2021	2020
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	1,00	0,99
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0,00	0,01

La Fundació emmarca la seves activitats com accions fundacionals i per tant els conceptes de despeses necessàries no existeixen.

Ràtio despesa en captació de fons / despesa total

<i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i>	2021	2020
Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	0,00	0,00

La Fundació Acció Social Infància, no té destinades cap partida a despeses de captació de fons.

Despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits d'actuació/ línies fundacionals%

<i>Despesa per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)</i>	2021	2020
Activitats fundacionals (Equipaments, Nous Projectes, Innovació, Complementarietat intra entitats)	90%	89%
Serveis Centrals	10%	11%

INNOVACIÓ, XARXA COMUNITÀRIA I CIUTADANIA **06**

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:

- **Taula sectorial d'ECAS** (Entitats Catalanes d'Acció Social) s'ha realitzat treball conjunt amb d'altres entitats del Tercer Sector per a la millora i la innovació de les nostres activitats i gestions per a les persones amb exclusió social.
- **FEDAIA:** A la comissió d'acolliments, centres residencials, finançament i innovació social.
- **Taula d'Entitats del Tercer Sector:** participant en el grup de treball sobre finançament.

Projectes d'innovació

Nº	Nom Innovació	Àrea Innovació		Tipus d'Innovació			Elements d'Innovació	Fase de Disseny/Implementació
		Procès	Producte	Cor	Adja-cent	Disruptiva		
1.	Intervisió	x			x		+Supervisió entre iguals (fins ara la supervisió la feia només un especialista) +Equip intern de facilitadores (fins ara sempre comptaven amb la presència de supervisors/re s externes a la Fundació.	PILOT

	2. #contiGO	x	x	<p>+Atén a tota tipologia de famílies (fins ara només ens havíem adreçat a famílies en situació de risc social) +L'entorn de desenvolupament és híbrid presencial i virtual (fins ara només havíem desenvolupat projectes presencials) +Inclou a les empreses com a partners (fins ara només treballàvem amb els clients: Admin Pública i famílies en risc) +Dissenyat des de les metodologies d'Innovació Social (fins ara les metodologies emprades en el disseny de projectes era tradicional).</p>	EXPERIMENT
	3. B-Value Transforma	x	x	<p>+Formació grupal amb un equip divers (fins ara les formacions grupals eren amb els equips de referència i pertinença) +Participació en una programa d'acceleració de projectes socials i d'innovació (fins ara les formacions</p>	CONCLÓS

					estaven relacionades específicament amb les àrees tècniques.			
4.	SAIF		x		x	+Incorporat nou actor – Ajuntament BCN/Àrea Joventut +És un projecte preventiu a peu de carrer.	CONSOLIDACIÓ DEL MODEL	
5.	Connecting People	x		x		x	+Incorporat una nova àrea d'intervenció – bretxa digital +És fruit d'un procés de disseny col·laboratiu +Dona una resposta immediata a una necessitat generada per la COVID.	CONSOLIDACIÓ DEL MODEL
6.	Vida Nutritiva	x		x		x	+Millora i resignifica el treball d'atenció integral amb les famílies incorporant als processos de millora l'element nutricional +Configura nous equips de referència "Psico+TF".	CONSOLIDACIÓ DEL MODEL

XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

Col·laboracions amb organismes i agents per crear xarxa i aportar millores al sector

- **FEDAIA:** A la comissió d'acolliments, centres residencials, finançament i innovació social.
- **La Confederació:** Organització empresarial que representa a les entitats no lucratives que presenten serveis socials i atenció a les persones a Catalunya.
- **Coordinadora Catalana de Fundacions:** Entitat de segon nivell fundacional català i representa els interessos de les fundacions davant els poders públics i la societat.

SENSIBILITZACIÓ

Sensibilització i campanyes 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.

S'han emprat espais propis de l'Entitat, així com recursos humans, facilitant que les persones treballadores dels diferents serveis, puguin desenvolupar aquestes accions com són:

- **Entrevistes** al Plataforma Informa de persones vinculades o treballadores dels serveis.
- Explicació de **vivències** dels serveis i reivindicacions (8 de Març, 28 de Juny, Drets de les persones ateses i 25 de novembre)
- **Presentació** de memòries, concursos, premis, projeccions a cinemes i projectes de l'entitat.
- Difusió d'accions comunitàries.
- Participació a jornades.
- **Promoció** de xerrades, webinars, notícies, manifestacions, balls, exposicions i formacions, com també lectura de contes.
- **Accions de sensibilització** generals.

Els mitjans de comunicació que s'han utilitzat per difondre les diferents activitats, han estat els propis amb els que compta l'Entitat, així com també la radio i la premsa.

Es destaca que també ens hem sumat a aquelles campanyes que el tercer sector ha desenvolupat com per exemple les organitzades per Plataforma Educativa.

fasi.

fundació
acció
social
infància