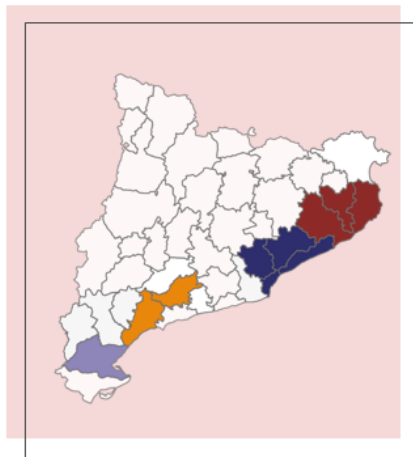


# 01 ENTITAT I BON GOVERN

## ■ MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

Veure plana web on es descriu la Missió, Visió i Valors.

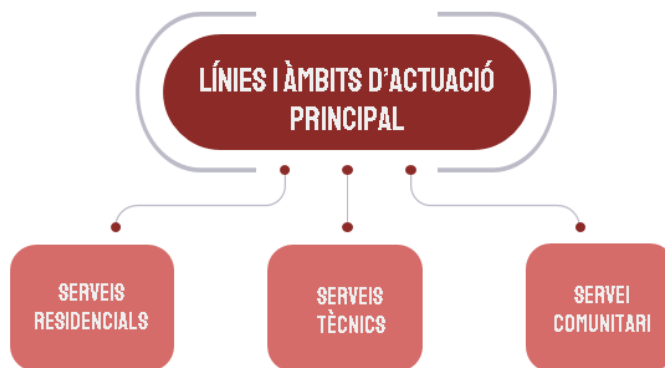
### Àmbit geogràfic

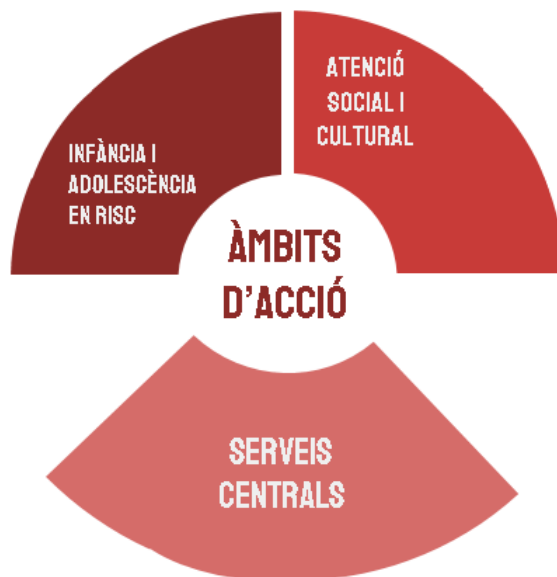


- **GIRONA**  
Gironès  
Baix Empordà  
La Selva
- **TARRAGONÈS**  
Alt Camp  
Baix Camp
- **BARCELONÈS**  
Barcelona  
Baix Llobregat  
Vallès Oriental  
Vallès Occidental  
Maresme
- **TERRES DE L'EBRE**  
Baix Ebre

## ACTIVITATS I PROJECTES

### ■ Línies i àmbits d'actuació principal





### Activitats principals desenvolupades

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

#### Serveis Residencials:

- 🏠 **CRAE:** Centre Residencial d'Acció Educativa
- 🏠 **CREI:** Centre Residencial d'Educació Intensiva
- 🏠 **CA:** Centre d'Acollida
- 🏠 **SPE:** Servei de Protecció d'Emergència
- 🏠 **SPAAI:** Servei de Primera Acollida i Atenció Integral
- 🏠 **Pisos Assistits:** De 16 a 18 anys i de més de 18 anys

#### Serveis tècnics:

- ✂️ **ETCA:** Equip tècnic Centre d'Acollida
- ✂️ **EVAMI:** Equip Valoració Maltractament Infantil

#### Servei Comunitari:

- 🌐 **Punt Omnia Figueres:** Programa que afavoreix la inclusió social a través de les tecnologies.

## ■ TRANSPARÈNCIA

### Informació pública sobre la fundació

L'Entitat dóna importància a la gestió de la transparència i la informació pública, segons la **Llei 19/2014 del 29 de Desembre de Transparència**, accés a la informació pública i bon govern, i per aquest motiu no només ho mostrem en aquest document Balanç Social sinó que també s'explicita a la nostra web.

Actualment a la nostra pàgina web es fan públiques, la composició del Patronat, Organigrama de l'Entitat, la Política i Objectius de Qualitat, els comptes anuals i auditoria fiscal i financera, els contractes amb l'administració, les subvencions i convenis de col·laboració i les Memòries anuals.

A més a més, en la plana web de l'Entitat es pot trobar Codi Ètic, Polítiques de l'Entitat, Codi de bon govern i bones pràctiques i la Guia de l'exemplaritat.

## ■ PATRONAT

### Composició i estructura

El Patronat està conformat al 2020 per 6 persones membres: Presidència, Vicepresidència, Secretaria, Tresorer i dues persones Vocals.

### Nombre de dones i homes al patronat



Patronat (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2019-2020
Dones	4	4	00,00%
Homes	2	2	00,00%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>00,00%</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.

El respecte a l'ètica i a les Lleis i al compliment de les mesures preses segons Compliance, ha d'inspirar l'actuació dels 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.

Els conflictes d'interessos són situacions que requereixen ser gestionades amb publicitat i transparència, per aquest motiu compta amb un llibre amb les Normes bàsiques contra la corrupció i un Codi de bon govern i bones pràctiques.

### 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 i la Gerència. 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 i la Gerència, 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.

### 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 i Llibre contra la corrupció.

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](mailto: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

*L'Entitat disposa d'un procediment per a la gestió dels subministraments que s'ha anat actualitzant fins a data d'avui amb l'adaptació a la Norma ISO 9001:2015 a nivell de processos.*

S'ha tingut en compte la proveïdoria i les subcontractacions que ens impacten directament en la nostra capacitat per complir amb els requisits de la nostra clientela i amb els requisits legals i reglamentaris. Es considera també, aquelles que els seus productes o serveis externs són incorporats dins els nostres propis productes i serveis.

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

La proveïdoria 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, de qualitat, 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 demarcacions ja que es desenvolupa activitat a totes 4: Girona, Barcelona, Tarragona i Terres de l'Ebre.

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

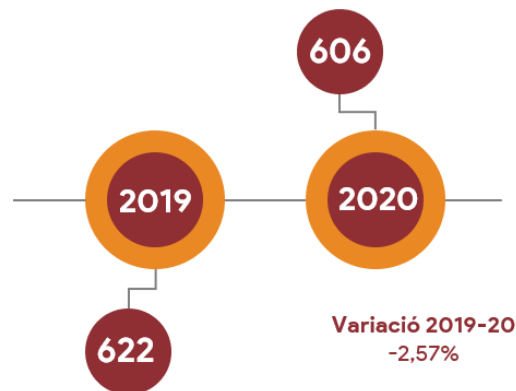
- Productes/serveis que es necessiten per via telefònica, telemàticament o presencialment, o a través del document de comanda o segons el sistema de recollida de comandes que utilitzi la pròpia empresa proveïdora (telemàtic, ...), o a través d'un contracte amb el servei o persona subcontractada.
- L'aprovació 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 serveis, serà via telefònica, telemàticament o presencialment, segons relació amb la proveïdora.
- El control i seguiment que s'aplicarà es farà per escrit quan es comenci la relació comercial i es demana la certificació de la seva competència.
- 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.

A aquestes, se li fa una avaluació inicial al principi de la relació empresarial exceptuant aquelles que no es pot escollir (per exemple, subministres únics)

Es fa un seguiment que es realitza cada 4 anys amb una re avaluació, tot i que si existeixen incidències es poden fer més assíduament.

### Nombre total d'empreses proveïdores



Empreses proveïdores	2020	2019	Variació 2019-2020
Nombre total d'empreses proveïdores	606	622	-2,57%

Tenim una petita variació en baixada en la proveïdoria degut a la situació d'emergència sanitària que ha fet canviar una mica els nostres hàbits de consum i de gestió de l'entitat per a atendre les noves necessitats.

### Codi de conducta de proveïdoria

L'Entitat compta amb un Protocol de selecció d'empreses proveïdores, per garantir la prospecció del mercat i contractació de la millor proveïdoria, evitant essencialment, la corrupció en un sentit ampli. Aquest protocol està immers dins el document Normes bàsiques contra la corrupció. A banda d'aquest protocol, es compta amb altres documents en els que es fa esment a la proveïdoria, com per exemple:

- Codi Ètic, apartat 9.5 Relacions amb clientela i proveïdoria.
- Política de les entitats, apartat 19 Criteris i selecció de proveïdoria.
- Codi de bon govern i bones pràctiques.

## ■ COMPRA RESPONSABLE

### Criteris de selecció de proveïdoria

L'Entitat ha establert uns criteris de selecció de proveïdoria 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 Disposen de certificat ISO 9001 o de gestió de la qualitat
- 9 És una proveïdoria local o comarcal
- 10 Disposen d'assistència tècnica inclosa, si s'escau
- 11 Ofereixen bones condicions de pagament/finançament
- 12 Donen un tracte comercial adequat
- 13 Donen la oportunitat de productes amb certificació ecològica o sostenible.
- 14 Qualsevol altre requeriment que el servei/entitat cregui oportú

### Compra Responsable

L'Entitat ha identificat aquella proveïdora amb compra i despesa responsable relacionada amb el consum d'energia verda, entitats del tercer sector, compra de vehicles elèctrics, materials ecològics i gestió de maquinària amb reciclatge de materials, material TIC per a gestionar el teletreball i les vídeo conferències.

D'aquestes les dades obtingudes les podeu visualitzar als quadres següents:

<i>Empreses proveïdores de compra responsable (%)</i>	2020
Proporció d'empreses proveïdores de compra responsable sobre el total de la proveïdoria	3,79 %

<i>Despesa destinada a compra responsable (%)</i>	2020
Proporció de la despesa en compra responsable sobre el total de la despesa	1,57 %

# 02 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

## ■ PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

### PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

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

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

#### Nombre de dones i homes en plantilla

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2019-2020
Dones	361	335	7,76%
Homes	145	140	3,57%
<b>Total</b>	<b>506</b>	<b>475</b>	<b>6,53%</b>

## 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'un 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](#).

Tot i la situació d'emergència sanitària viscuda al any 2020, la [Comissió igualtat](#) s'ha reunit amb normalitat per videoconferència i teletreballant, i continuant treballant envers els objectius plantejats en el nostre Pla d'Igualtat.

Es treballa per a integrar la perspectiva de gènere als projectes amb revisions i vinculacions de l'agent d'igualtat a les diferents actuacions, es gestionen accions de sensibilització, formació i comunicació (08 de Març i 25 de Novembre), es treballa per donar informació sobre la prevenció de les violències a les persones treballadores i es potencia l'ús del llenguatge no sexista amb els Departaments de RRHH i Comunicació, es gestiona l'enviament de cartes a proveïdoria i clientela per informar de l'existència de la nostra política d'igualtat d'oportunitats i del nostre Protocol prevenció de la violència sexual i/o de gènere.

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

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2020	2019
Dones	0,00%	0,00%
Homes	100,00%	100,00%

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

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2020	2019
Dones	71,34%	70,53%
Homes	28,66%	29,47%

### 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 2019-2020
Persones d'exclusió social	0	0	-
Persones amb discapacitat	11	11	0,00%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0,00%</b>

### Plantilla segons sexe i grup professional

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2019-2020
<b>Direcció i Coordinació Servei/Sotsdirecció</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	-15,15%
Dones	15	17	-11,76%
Homes	19	16	-18,75%
<b>Llicenciatura i Diplomatura</b>	<b>299</b>	<b>297</b>	0,67%
Dones	212	203	4,43%
Homes	87	94	-7,45%
<b>Personal Qualificat</b>	<b>110</b>	<b>132</b>	-16,67%
Dones	75	87	-13,79%
Homes	35	45	-22,22%
<b>Administració</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	83,33%
Dones	13	10	30,00%
Homes	9	2	350,00%
<b>Peo-Peona/ Serveis</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	-6,00%
Dones	46	49	-6,11%
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.
- Gestió de reunions per videoconferència.
- Possibilitat de realitzar teletreball excepte el personal d'atenció directe i personal de servei. Durant la situació viscuda d'emergència sanitària viscuda a l'any 2020, l'entitat s'ha adaptat a aquesta situació per a garantir les mesures sanitàries adequades per a les nostres persones treballadores.
- 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.
- Temps de descans és temps retribuït.
- Disposar de preus preferencials en els servei d'assistència sanitària.

### 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>	2020	2019
<b>Personal en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>56,52%</b>	<b>49,63%</b>
Dones en plantilla amb contracte indefinit	54,85%	48,68%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	60,69%	51,92%
<b>Personal en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>43,48%</b>	<b>50,37%</b>
Dones en plantilla amb contracte temporal	45,15%	51,32%
Homes en plantilla amb contracte temporal	39,31%	48,08%

### Taxa de Rotació, segons sexe (%)

Taxa de Rotació, segons sexe (%)	2020	2019
Homes	71,29%	70,55%
Dones	28,71%	29,45%
<b>Plantilla Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

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

Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2019-2020
Contractació en pràctiques	4	0	-
Convenis de pràctiques	27	19	42,12%
Contractes d'Inserció	0	0	-
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>63,16%</b>

### Enquestes de clima laboral

L'Entitat va avaluar el clima laboral a través d'unes enquestes durant els anys 2010, 2011, 2012, 2013 i 2014, donat que en els resultats no s'observaven diferències significatives d'un any a l'altre, es va valorar passar l'enquesta només cada 3 anys.

Actualment el mercat ha evolucionat molt i existeixen plataformes amb les que es poden aplicar seriosos estudis de clima laboral, les quals s'estan analitzant.

Remarcant que durant el 2020, l'entitat va realitzar una enquesta de satisfacció a les persones treballadores per avaluar com aquesta havia afrontat la situació d'emergència sanitària viscuda pel COVID19.

A l'enquesta van participar 11 serveis de l'entitat. A nivell global només van participar el 12% de les persones treballadores de totes les entitats de Plataforma Educativa. De les 106 persones totals de Plataforma Educativa van participar:

- 44,34% de professionals d'atenció directa
- 29,25% de professionals en teletreball

- 5% de professionals de coordinació i direcció
- 1,90% de professionals d'administració
- 1,90% de professionals de neteja i serveis
- 6,58 d'altres professionals

El 71,02% van contestar amb bona valoració, el 15,94% amb una valoració negativa i de millora i el 15,94% van alternar coses positives i coses a millorar.

Aquestes respostes van ser analitzades en el marc de les diferents comissions de treball desenvolupades (Comissió de Treball, Comissió de Comunicació, Comissió de Salut i Gestió de contagis, Comissió d'Oficina Tècnica, Comissió d'Activitats i programació, Comissió EDE i Comissió Logística i altres 8 grups de treball específics ) per aquest fi i recollides a la Comissió Post Covid.

Algunes conclusions de la Comissió Post Covid:

- Publicació de massa informació. Detectar canal oficial amb informació necessària.
- Millorar l'accés a les carpetes i a la informació en general.
- Crear protocols més simplificats.
- La gent no té necessitat d'anar a buscar la informació se li ha de fer arribar.
- Disposar d'espais per poder analitzar la informació facilitada.
- Disposar d'estocatge de material EPI per a dos mesos aproximadament. Existència de material per urgència a serveis centrals.
- Circuits clars per a sol·licitar materials.
- Resposta ràpida per a la gestió de proveïdoria.
- Disposar d'una persona interlocutora amb coneixements per a la gestió de comunicacions a nivell de SSL.
- Adaptar protocols a lectura fàcil.
- Crear una càpsula formativa per a informació important amb evidència de la seva comprensió.
- Detecció de bones pràctiques: Teletreball, adaptar horaris durant el confinament, treballar amb grups reduïts, compres online i previsió d'equipaments TIC, suport psicològic a persones ateses i treballadores, capacitat de reacció de l'entitat per afrontar tot això, interès per la salut de les persones treballadores, carta agraïment i agraïment verbal per part de responsables a equips i persones ateses.

## IGUALTAT RETRIBUTIVA

### Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2020	2019
Ràtio	3,20	3,20

## DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

### Pla de formació i accions formatives

Fundació Resilis 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 **36** formacions diferents en el Pla de formació en relació a les temàtiques següents:

- Millora en l'atenció a les persones que atenem (10 cursos) un curs més que l'any passat. S'han inscrit 119 persones treballadores a tots els cursos oferts..
- Millora de la tasca tècnica i administrativa (15 cursos) quatre cursos més que l'any passat. S'han inscrit 214 persones treballadores a 9 dels cursos oferts.
- Millora de les competències TIC i aplicatius (1 curs) tres cursos menys que l'any passat. No s'ha inscrit cap persona.
- Formació en igualtat i perspectiva de gènere (2 cursos) un curs menys que l'any passat. S'han inscrit 55 persones treballadores dels cursos oferts.
- Millora del benestar de les persones treballadores (3 cursos) dos cursos menys que l'any passat. S'han inscrit 39 persones treballadores dels cursos Oferts.

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.

S'està treballant també, per a la gestió de formació adaptada per a persones amb Intel·ligència límit.

Cal remarcar també que durant la situació COVID19 aquestes formacions s'han hagut d'adaptar al format online i per videoconferència per garantir les mesures sanitàries adequades a les nostres persones treballadores.

### Personal que ha rebut formació (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%) oferta per la pròpia Entitat</i>	2020	2019
Personal que ha rebut formació	89%	79%

Al 2020, Fundació Resilis, ha facilitat a les persones treballadores, poder fer altres formacions fora de les que ofereix l'Entitat i que no estan comptabilitzades en aquest percentatge.

### Nombre total d'hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2020	2019	Variació 2019-2020
Hores de formació	3064,00	5422,00	-43,49%

Detectem una rebaixa de les hores de formació i de les persones formades ja que degut a la situació d'emergència sanitària s'han potenciat formacions online que són de menys durada.

### 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

Inversió en formació (en euros)	2020	2019	Variació 2019-2020
Valor monetari	48.176,30 €	81.593,58 €	-38,49%

## 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.

Cal destacar també, la realització de l'Estudi de Riscos Psicosocials que serà d'aplicació a tota l'Entitat quan finalitzi la situació d'emergència sanitària. Fruit d'aquesta situació, s'han realitzat accions de comunicació en l'àmbit de la Salut.

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 amb una duració de 2 hores, 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, entre d'altres).









Es destaca una davallada en les hores de formació degut a la situació viscuda d'emergència sanitària ja que només es van realitzar aquelles formacions online i no es van poder fer les presencials.

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2020	2019	Variació 2019-2020
Hores de formació	372,00	836,00	-55,50 %

## COMUNICACIÓ INTERNA

### Canals de comunicació interna

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

-  **Web de l'Entitat**
-  **Butlletí Plataforma Informa (PE)**
-  **Blog**
-  **El twitter de la xarxa d'entitats (@fundacioresilis i @PlatEducativa)**
-  **Plafons dels serveis i centres de treball.**
-  **Per altra banda, disposa del Grup Motor de Participació on les persones ateses i treballadores poden tenir veu i vot al respecte d'accions que es proposen de manera anual amb la Xarxa Àgora de Participació.**
-  **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.
- **Reunions d'Intravisió** per a treballar certes situacions de conflicte o situacions que produeixen neguit o malestar de manera conjunta i com a equip.
- **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.
- **El Comitè d'Empresa.**
- **Participació activa** des dels equips en el **Grup Motor de Participació** entre d'altres.
- **Avaluació de l'acompliment** de la persona treballadora
- Destacar durant el 2020, **les comissions de treball** per la situació d'emergència sanitària viscuda **pel COVID19**. Comissió de Treball, Comissió de Comunicació, Comissió de Salut i Gestió de contagis, Comissió d'Oficina Tècnica, Comissió d'Activitats i programació, Comissió EDE i Comissió Logística i altres 8 grups de treball específics i finalment la Comissió PostCovid.



## ■ VOLUNTARIAT

### PERSONES VOLUNTÀRIES

#### Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2019-2020
Persones voluntàries	42,00	31,00	35,48%

#### Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries

Durant el 2020 les activitats desenvolupades com a persones voluntàries han sigut les següents:

- **El projecte de mentoria: Sapere Aude.**
- **El projecte Educació pel Desenvolupament (EpD):** Chajinel amb col·laboració amb la Fundació Utopia.

A destacar la voluntat de l'entitat de desenvolupar tasques de voluntariat sobretot tenint en compte la situació viscuda d'emergència sanitària covid19.

### FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

#### Accions formatives dirigides a les persones voluntàries

Durant el 2020, s'han desenvolupat accions de formació a les persones voluntàries dirigides a la gestió d'Acollida i benvinguda als serveis i accions que havien de desenvolupar. Aquestes inclouen un mínim de:

- Entrevista inicial (1 hora).
- Benvinguda i facilitació de materials (2 hores).
- Informació de rellevància i signatures documentals (1 hora per informació de PRL i signatura conveni).

#### Persones voluntàries que han rebut formació (%)

Formació a persones voluntàries (%)	2020	2019
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	100,00%	100,00%

## Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries

Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries	2020	2019	Variació 2019-2020
Hores de formació	168,00	124,00	35,48%

## COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

### Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació

L'Entitat compta amb un Pla de voluntariat i una memòria de voluntariat.

Aquest pla contempla la nostra visió del voluntariat, els perfils i funcions de la persona voluntària, la organització i gestió del voluntariat, com fem la difusió Acol·lida, orientació i acompanyament de les persones voluntàries així com la legislació que instrueix al voluntariat.

Cada persona voluntària té el seguiment d'una persona de referència determinada per la tasca que desenvolupa. Aquesta persona de referència és una persona professional de l'Entitat que l'acull i que té la responsabilitat d'informar i d'atendre a la persona voluntària durant la seva tasca.





Per altra banda, s'avalua la satisfacció de les persones voluntàries mitjançant una enquesta que s'adapta a cada un dels projectes.

Destacar el treball desenvolupat amb les persones voluntàries seguint estrictament les mesures sanitàries previstes per la situació d'emergència covid19.

### Canals de comunicació amb persones voluntàries

L'Entitat es relaciona amb les persones voluntàries a través dels diferents canal de comunicació:

-  [Web de l'Entitat](#)
-  [Butlletí Plataforma Informa \(PE\)](#)
-  [Blog](#)

-  El **twitter** de la xarxa d'entitats (@fundacioresilis i @PlatEducativa)
-  **Plafons** dels serveis i centres de treball.
-  **Presencialment:** Es desenvolupen reunions individuals i grupals per a treballar aspectes de manera conjunta.
-  **Telemàticament:** Correu electrònic, videoconferències i el telèfon

### Campanyes de captació de persones voluntàries

Durant el 2020 s'ha treballat una acció concreta de difusió per a la captació de persones voluntàries al [projecte Sapere Aude](#) i la [Mentoria Social](#).

Des d'Acciona't (Entitat la qual també és membre de Plataforma Educativa), també s'ha iniciat la campanya Acciona't Ciutadania Compromesa prevista finalitzar a l'octubre del 2020 amb un [Vídeo de Voluntariat](#).

Destaquem que l'Entitat forma part de la [Coordinadora d'ONG solidàries de Girona](#) des d'on es desenvolupen: La nit del voluntariat, cinema Solidari, aniversaris, altres activitats que desenvolupa la Coordinadora d'ONG Solidàries de Girona, participació activa en les campanyes desenvolupades (Drets Humans, Violència de Gènere...). A destacar també que les nostres persones voluntàries també ho exerceixen en altres entitats.

# 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



Butlletí Plataforma Informa (PE)



[Blog](#)



El twitter de la xarxa d'entitats (@fundacioresilis i @PlatEducativa)



Plafons dels serveis i centres de treball



Per altra banda, disposa del Grup Motor de Participació on les persones ateses i treballadores poden tenir veu i vot al respecte d'accions que es proposen de manera anual amb la Xarxa Àgora de Participació.



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 2019-20
Nombre de persones	1.391,00	1.243,00	11,91%

### 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	2020	2019	Variació 2019-20
Nombre de persones ateses/beneficiàries	1.391,00	1.243,00	11,91%
Nombre de persones ateses/beneficiàries indirectes	1.391,00	1.243,00	11,91%

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

Persones ateses/beneficiàries segons línia d'activitat	2020	2019	Variació 2019-20
Serveis Residencials	600	738	-18,70%
Serveis Tècnics	248	306	-18,95%
Servei Comunitari/Coparticipats	543	199	172,86%

# 04 MEDI AMBIENT

## ■ GESTIÓ AMBIENTAL

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

La Fundació Resilis 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 i el Pla d'acció 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 (regístrat des del 2019) i tòners (regístrat 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 finals 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

### Adhesió a iniciatives externes

Durant el 2020, 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:

- [Manifest](#) Pla de Xoc i transició cap un model més just i social i ambientalment. (Setembre del 2020).
- [Marxa pel Clima](#). (Setembre del 2020).
- [Setmana Europea](#) de la Mobilitat (Setembre del 2020).

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.

### Inversions significatives en millores ambientals

Inversió en millores ambientals (en euros)	2020	2019	Variació 2019-2020
Valor monetari	52.891,92€	24.972,55 €	111,80%

De les inversions comptabilitzades en millores ambientals destaquem aquelles vinculades a la compra TIC per a reforçar la gestió de les reunions presencials i el seguiment de les tasques amb el programari Integralia, per a disminuir la nostra petjada ambiental.

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

Durant el 2020, s'ha fet recerca de les taules existents, com també a seguir aquelles entitats i xarxes socials que es troben lligades a aquestes taules i tot i que ens hem vinculat a tres accions externes no destaquem cap participació a cap taula existent relacionada amb el Medi Ambient.

Destaquem el treball que desenvolupem des de la vinculació als Ateneus Cooperatius de Terres de l'Ebre i Terres Gironines on es desenvolupen taules concretes sobre agroecologia, transició energètica i treball en bones pràctiques per a les entitats, administracions i empreses dels diferents territoris on tenim afectació.

## ■ 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	2020	2019	Variació 2019-2020
Paper	Recollida	286,56	903,90	-68,30%
Paper Confidencial	Recollida Tancada	116,96	38,99	199,97%
CD	Recollida destrucció	6,50	0,00	-
Tònors	Recollida	10,40	20,47	-49,19%
<b>Volum total</b>		<b>420,42</b>	<b>963,36</b>	<b>-56,36%</b>

L'Entitat compta amb una empresa que realitza la recollida dels nostres tònors, 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, piles, matèria orgànica i Rebuig, i altres. Estem estudiant com poder recollir i comptabilitzar aquesta informació.



## EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

### Consum energètic, segons tipus de font

Consum energètic, segons font	2020	2019	Variació 2019-2020
Electricitat (kWh)	650.502,00	620.847,00	4,78%
Gas natural (Nm3)	686.405,00	654.117,00	4,94%
Gasoil (l)	51.977,35	80.694,23	-46,54%
Gas propà (kg)	30.206,00	35.549,00	-15,03%
Gas Butà (kg)	687,50	427,00	61,01%
Biomassa (kg)	37.060,00	42.480,00	-12,76%
Aigua (l)	22.338,31	22.259,00	0,36%

### Emissions de gasos d'efecte hivernacle

Emissions de GEH (tCO <sub>2</sub> eq)	2020	2019	Variació 2019-2020
<b>Emissions directes de CO<sub>2</sub> (abast 1)</b>	<b>90.423,72</b>	<b>106.158,55</b>	<b>0,10</b>
Gas natural	1.468,91	1.412,89	0,18
Carburants	149,17	231,59	0,29
Gas propà	88.805,64	104.514,06	0,10
<b>Emissions indirectes de CO<sub>2</sub> (abast 2)</b>	<b>162.625,50</b>	<b>199.291,89</b>	<b>-0,08</b>
Electricitat	162.625,50	199.291,89	-0,08

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

# 05 ECONOMIA I FINANCES

## ■ ACTIVITAT ECONÒMICA

### Activitat econòmica, productes i serveis

La Fundació Resilis 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

- **CRAE:** Centre Residencial d'Acció Educativa (13 serveis amb 196 places i 243 persones ateses)
- **CREI:** Centre Residencial d'Educació Intensiva (4 serveis amb 80 places i 131 persones ateses)
- **CA:** Centre d'Acollida (1 servei amb 30 places i 98 persones ateses)
- **SPE:** Servei de Protecció d'Emergència (2 serveis amb 39 places i 106 persones ateses)
- **SPAAI:** Servei de Primera Acollida i Atenció Integral (1 servei amb 24 places i 39 persones ateses)
- **Pisos Assistits:** De 16 a 18 anys i de més de 18 anys (13 serveis amb 64 places i 89 persones ateses)

### » SERVEIS TÈCNICS

- **ETCA:** Equip tècnic Centre d'Acollida on es realitza l'anàlisi i diagnòstic de situació de risc d'infants i joves acollits als CA Girona i Oikia respecte a les seves famílies per fer una proposta de mesura de protecció més adient.
- **EVAMI:** Equip Valoració Maltractament Infantil on es realitza valoració i informe de casos de maltractament o sospita de maltractaments d'infants i joves que es detecten en l'àmbit sanitari.

### » SERVEI COMUNITARI

- **Punt Omnia Figueres:** Programa preventiu, socioeducatiu, comunitari i de suport a col·lectius amb major risc de vulnerabilitat a través de la utilització de les eines

TIC com instrument per a la inclusió i la vinculació de les persones a la comunitat.

■ **Espai Lector i serveis Coparticipats**

**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 persones amb discapacitat

**Ingressos**

Ingressos	2019	2020	Variació 2019-2020
Valor monetari	20.710.851,29 €	21.094.065,84 €	-1,82%

**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, la qual queda recollida en un informe anual de resultats, segons marca el Sistema de Gestió de la Qualitat.

A més a més, aquest sistema de gestió també contempla un procés de recollida d'informació anual basat en la retroalimentació, resultant de les enquestes de satisfacció de les persones ateses i de la clientela.

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.

### Grau d'assoliment dels Objectius, Plans Estratègics i Plans Anuals

L'entitat realitza un seguiment dels resultats dels objectius plantejats dels quals es destaquen els següents resultats tenint en compte que durant el 2020 hem viscut la situació de COVID19 que han dificultat el poder gestionar correctament les nostres accions.

L'entitat ha obtingut un total de **52,50%** dels objectius del Pla Anual.

- Aconseguir l'equiparació del reconeixement tècnic i laboral dels i les professionals de l'acció social (A1.02) amb una puntuació de 87,50%.
- Incorporar la tecnologia i la innovació per millorar l'atenció a les persones ateses (A4.02) amb una puntuació del 66,67%.
- Promoure accions en relació a la cura del Medi Ambient (A5.01) amb una puntuació del 57,45%.
- Generar processos que millorin la comunicació interna i externa (A6.02) amb una puntuació del 62,50%.

### 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

[TAULA AUXILIAR] (en euros)	2020	2019
Despeses fundacionals	20.580.980,63 €	21.408.953,31 €
Despeses necessàries	0,00 €	0,00 €
Despeses totals	20.580.980,63 €	21.408.953,31 €

### Ràtio despeses necessàries / despesa total

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

La Fundació Resilis, degut a la organització transversal que es gestiona amb la resta d'entitats que conformen Plataforma Educativa, no té vinculada despeses de captació de fons de manera directa.

Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	2020	2019
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	1,00	1,00
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0,00	0,00

### Dades Valor Despeses per Activitats i àmbits

Despesa per àmbits d'actuació / línies fundacions (%)	2020	2019
Activitats Fundacionals (Equipaments, Nous Projectes, Innovació, Complementarietat intra entitats)	3,31%	0,01%
Acció Social Cultural	0,20%	0,28%
Borsa d'habitatges socials	0,05%	0,00%
Cooperació internacional	0,26%	0,00%
Infància i Adolescència en Risc	95,32%	99,71%
Internacionalització i innovació	0,16%	0,00%
Premis i Divulgació	0,56%	0,00%
Programes per la formació i inserció laboral	015%	0,00%

# 06 INNOVACIÓ, XARXA COMUNITÀRIA I CIUTADANIA

## ■ INNOVACIÓ

### Participació en taules sectorials

La Fundació Resilis 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 de CRAE i la de persones joves no acompanyades on s'han compartit estratègies i protocols.
- **FEPA**: On s'ha treballat el nou model d'atenció residencial en pisos de vida independent. Aquesta metodologia està canviant l'atenció residencial per reubicar-la en petits nuclis autònoms.
- **Taula d'emergència** persones joves novingudes a Girona i Terres de l'Ebre. On hem compartit la nostra experiència amb altres organitzacions.
- **Programa d'intervenció comunitària (ECAS)**, a través del qual s'ha rebut acompanyament en la revisió i disseny d'un model d'intervenció de la mà d'una experta (Marta Ballester).
- **FICE**: La Fundació forma part de la branca espanyola de la Federació internacional d'aquesta plataforma europea. Aquesta participació permet la transferència de coneixement entre les seves persones membres.
- Projectes internacionals com el Sapere Aude (Erasmus +) que aborda la mentoria social en persones joves acollides en centres residencials.

## Projectes d'innovació

La Fundació Resilis vol destacar aquests projectes d'innovació:

- **Projecte Sapere Aude:** Ha suposat incorporar la metodologia de la mentoria social a l'organització. Des d'aquesta metodologia s'ha incidit en la millora de les trajectòries formatives d' infants i persones joves acollides als nostres CRAE'S. En la seva prova pilot va comptar amb l'avaluació de l'equip de l'Institut de Recerca de la Qualitat de Vida de la Universitat de Girona.
- **Projecte Igu@IMents:** Ha incorporat una metodologia que facilita que les persones joves visualitzin i entenguin millor la igualtat entre les persones.
- **Grup Motor de Participació:** Incorporació d'una aplicació informàtica que permet engegar processos participatius dins la organització.

## XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

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

- **FEDAIA:** Federació d'Entitats d'atenció a la infància i adolescència.
- **ACIDH:** Associació integració i Desenvolupament Intel·ligència Límit.
- **Coordinadora Mentoria Social.**
- **FEPA:** Federació Entitats de Pisos Assistits.
- **FICE:** Federació Internacional de Comunitats Educatives.
- **VORAVIU:** Agrupació catalana d'entitats pro persones amb intel·ligència límit.
- **Cens** d'Entitat de foment de la llengua catalana de la Generalitat de Catalunya.

### Col·laboracions amb altres organitzacions i/o agents

- **DGAIA:** Direcció General de la Infància i la Adolescència.
- **Delegacions** territorials del Departament d'afers socials, treball i família.
- **Consell** Comarcal Baix Empordà.
- **Consorci** de Serveis Socials de Barcelona.



- [Serveis Socials](#).
- [DipSalut](#).
- [Diputació](#) de Girona.
- Ajuntament de [Salt](#) i [Girona](#).
- [Departament](#) de Territori i Sostenibilitat.
- **Altres fundacions** d'atenció a la infància, joventut i adolescència.
- **Altres serveis** de les entitats [Plataforma Educativa](#).

## ■ 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.

A destacar aquesta acció:

- El Projecte Chajinel, conjuntament realitzat amb la Fundació Utopia, dedicat a la sensibilització i el coneixement de la ciutadania sobre la importància de la Salut i la nutrició i la importància de col·laborar amb els països que més ho necessiten per fer front aquesta gran repte que és l'objectiu ODS fam zero. Es realitza en territori català.
- Sapere Aude per a la promoció de la mentoria social. La mentoria social promou la relació entre persones que, de forma voluntària, ofereixen part del seu temps a acompanyar i donar suport a persones que es troben en situacions de risc d'exclusió social. Aquesta relació està motivada i acompanyada per una persona professional. Al 2020, Fundació Resilis desenvolupa la 4a edició del Sapere Aude, una iniciativa que acompanya a infants i joves en acolliment residencial en la millora dels seus resultats escolars i la seva integració social.
- Inici del projecte Domus Ludens per a fomentar el Joc a la infància i joventut amb la coordinació el projecte internacional amb altres entitats adherides.

En general 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 ara:

- Entrevistes al Plataforma Informa de persones vinculades o treballadores dels serveis (5)
- Presentació de memòries i projectes (8)

A més a més s'ha facilitat la participació en diferents actuacions que han organitzat altres entitats per donar visibilitat als nostres serveis i el propi sector. Alguns exemples són:

- Projectes nacionals i internacionals (2)
- Rebuda de donatius (1)
- Participació en Premis (1)
- Jornades i Participació en projectes del territori (2) i Visites a espais educatius i universitaris (1).

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 PINCAT, ECAS, FEDAIA, FEPA i Plataforma Educativa.