



Acompanyament i suport a persones
amb discapacitat intel·lectual i/o amb
trastorns de salut mental

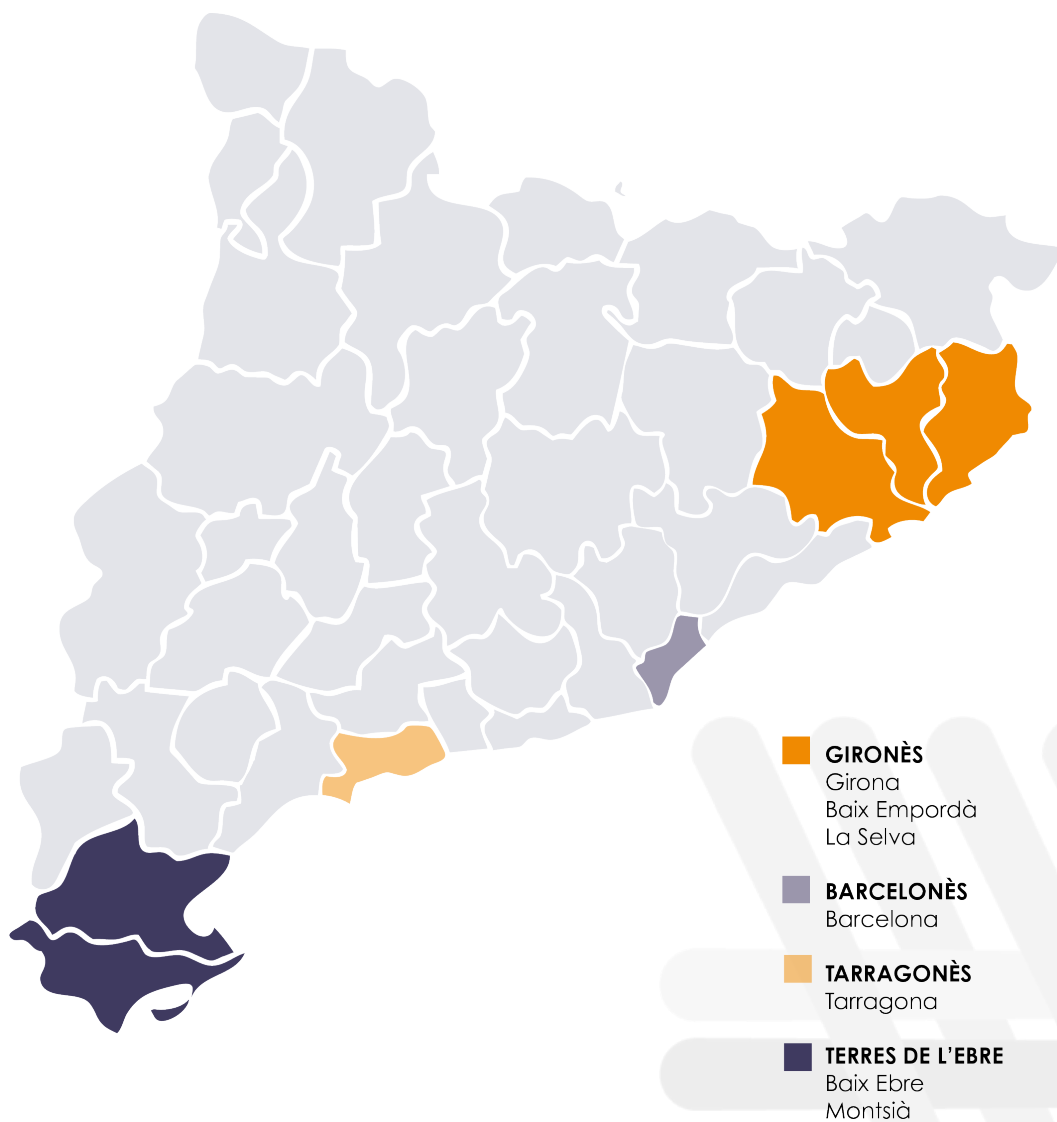
BALANÇ SOCIAL 2022

ENTITAT I BON GOVERN 01

MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

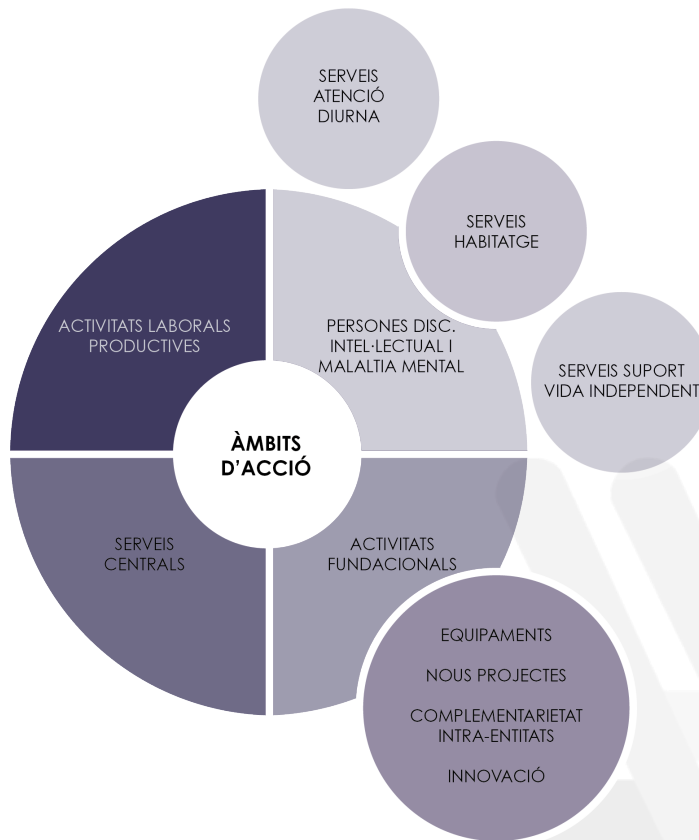
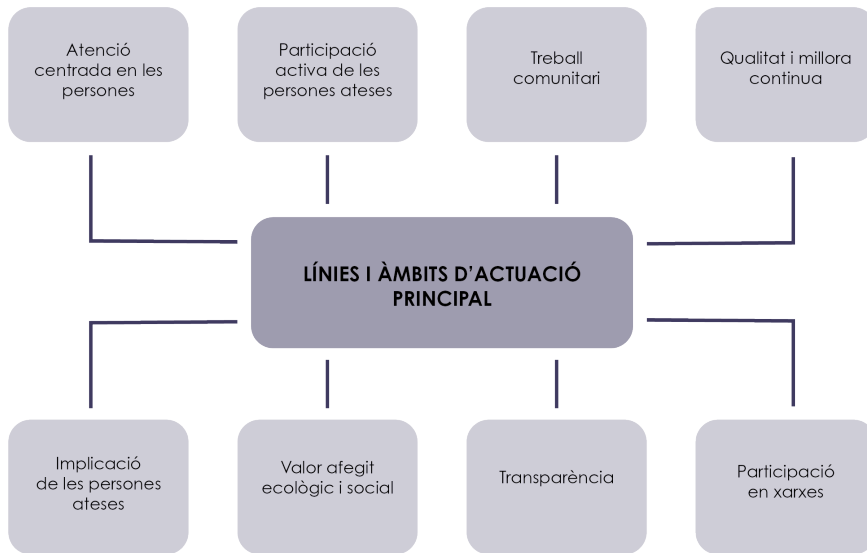
[Veure plana web](#) on es descriu la Missió, Visió i Valors.

Àmbit geogràfic



ACTIVITATS I PROJECTES

Línies i àmbits d'actuació principal



Activitats principals desenvolupades

Serveis d'Acció Social.

Recursos per a l'acompanyament i suport a persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorns de salut mental a diferents territoris de Catalunya.

- Serveis d'habitatges:
 - Residència.
 - Llar Residència.
 - Residència d'emergència.
 - Habitatges d'inclusió (Pisos Pont).
- Serveis d'atenció diürna
 - Centre Ocupacional:
 - SOI (Servei Ocupacional d'Inserció) i
 - STO (Servei de Teràpia Ocupacional).
 - Serveis de Suport a la Vida Independent (SAVI)

TRANSPARÈNCIA

Informació pública sobre la fundació

*L'Entitat dona 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, les polítiques 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 2022 per 3 persones membres: Presidència, Secretària i Vocalia.

- Sr. David Ruiz Álvarez, president.
- Sra. Anna M. Suñer i Damon, secretària.
- Sr. Jordi Pascual i Pèlach, vocal.

Nombre de dones i homes al Patronat



Patronat (a 31 de desembre)	2022	2021	Variació 2021-2022
Dones	1	1	0%
Homes	2	2	0%
Total	3	3	0%

Responsabilitats i deures del patronat

El Patronat actua com l'òrgan de govern i no és un òrgan de gestió. Cal que es preocupi i ocupi de la formulació de l'estratègia, que en faciliti/possibiliti la posada en pràctica i en controli 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 (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, Guia de l'exemplaritat 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).

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.

EMPRESSES PROVEÏDORES

GESTIÓ I RELACIÓ AMB EMPRESSES 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 que 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 i seguint el Codi de bon govern i bones pràctiques. Segons siguin: De Hosting, de domini, d'aliment fresc, de productes de farmàcia ... i d'empreses del CET i CO que ens subministren el seu material per a la prestació de serveis i subministraments.

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:

Requisit indispensable

- Respecte pels drets humans i comerç just: Segons condicions ètiques. - Evita el treball infantil i forçós, disposa de Política específica i/o Codi ètic.

- Que promogui la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. – Disposa de Protocol Específic i/o Política.
- Que disposi de polítiques per oferir un entorn de treball saludable i segur (SSL). – Disposa d'un servei de prevenció propi o aliè, i que participi en la coordinació empresarial.
- Que disposi de mesures d'accessibilitat – Infraestructures que facilitin l'accessibilitat universal.

Requisit aconsellable:

- Que tingui Productes ecològics i de respecte pel medi ambient – Disposa de productes amb etiquetatge ECO o certificació específica.
- Que tingui Productes artesans que promouen la supervivència d'antigues maneres de fer.
- Que tingui Productes locals (quilòmetre 0) per donar prioritat al manteniment de llocs de treball del territori. Disposa de productes amb etiquetatge o certificació específica.
- Que disposi de certificació i bones pràctiques en RSC – Disposa de departament o responsable específic, una política de RSC, recull de bones pràctiques...
- Que disposi de polítiques de transparència i rendició de comptes. – Accés als comptes a través de la web de l'empresa.
- Que disposi de certificació en Qualitat.
- Que insereixi persones amb exclusió social i/o discapacitat (LISMI) – CET, Empreses d'inserció i/o col·labori amb aquestes entitats.
- Que sigui o col·labori amb les entitats de l'Economia Social i Solidària. _ Cooperatives, Entitats, Fundacions i Associacions...
- Que promogui la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. – Que disposi de Pla Igualtat i/o altres mesures.
- Que promogui la conciliació personal i laboral. – Que disposi d'un Pla de conciliació i/o mesures al respecte.
- Que disposi de polítiques mediambientals per un ús correcte dels recursos. – Política, mesures o certificació específica.
- Que promogui vincles amb la seva comunitat. – Impulsa accions per crear riquesa i millorar la situació i les oportunitats de la comunitat on està establerta.

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.

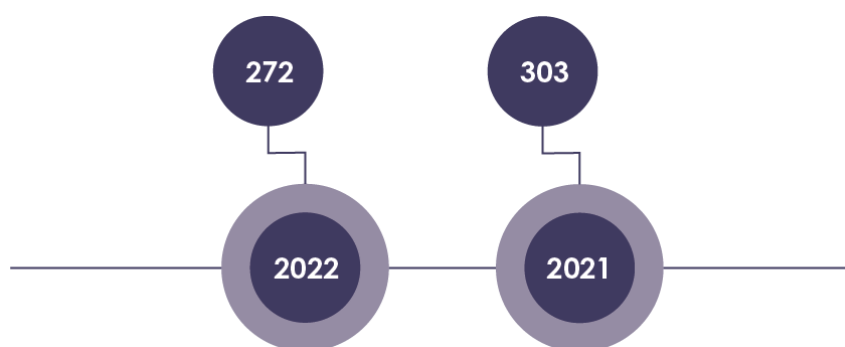
A aquestes, se li fa una avaluació inicial al principi de la relació empresarial exceptuant aquelles que no es pot escollir (per exemple, subministres únics).

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.

Durant el 2021, es va gestionar una millora dels requisits a valorar per a esdevenir proveïdoria i per tant es va fer un comunicat específic per a elles presentant la nostra voluntat d'alineament amb els ODS i demanant també la seva participació amb una enquesta per identificar quina d'elles pot ser etiquetada com Proveïdoria Responsable a l'hora de poder extreure dades i evidenciar com podem millorar la nostra acció en aquest sentit, donant prioritat sempre que es pugui a aquelles que tenen en compte els següents punts:

- Igualtat: Pla Igualtat, Protocol d'assetjament i Pla de conciliació.
- Inclusió social: Inserció de col·lectius, col·laboració amb Economia Social i Solidària, Accessibilitat.
- Drets Humans i Codi ètic.
- Transparència.
- SSL i Servei Prevenció Aliè.
- RSC i bones pràctiques.
- Sostenibilitat ambiental.
- Certificació de qualitat.
- Accions comunitàries.

Nombre total d'empreses Proveïdores



Empreses proveïdores	2022	2021	Variació 2021-2022
Nombre total d'empreses proveïdores	272	303	-10,23%

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 i subcontractació

L'Entitat compta amb un Protocol de selecció d'empreses proveïdores i subcontractades, 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.

Estem treballant per a trobar la millor manera per a poder identificar el percentatge d'empreses proveïdores que estan alineades amb el nostre codi de conducta. Crearem una enquesta per a contestar per part de la proveïdoria.

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 l'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 video conferències.

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

<i>Empreses proveïdores de compra responsable (%)</i>	2022	2021
Proporció d'empreses proveïdores de compra responsable sobre el total de la proveïdoria	15,07%	8,75%

<i>Despesa destinada a compra responsable (%)</i>	2022	2021
Proporció de la despesa en compra responsable sobre el total de la despesa	45,07%	28,40%

PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ **02**

PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Nombre de dones i homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
Dones	1	1	0%
Homes	1	1	0%
Total	2	2	0%

Nombre de dones i homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
Dones	116	118	-1,69%
Homes	42	48	-12,50%
Total	158	166	-4,82%

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.

Les reunions des del 2020 i degut a la situació d'emergència sanitària viscuda les reunions es desenvolupen de manera telemàtica facilitant la seva assistència a tots els territoris.

Al 2022 es crea l'inici de treball de la Comissió de Negociació del Pla Igualtat de l'Entitat per a treballar els nous objectius a treballar al Nou Pla Igualtat 2023-2026 seguint les normatives legals existents. Aquestes negociacions també han inclòs l'actualització dels Protocols d'Assetjament que s'han treballant durant tot l'any 2022 i s'allargaran al 2023.

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, 28 de Juny i 25 de Novembre), es treballa per donar informació sobre la prevenció de les violències a les persones treballadores i es potencia l'ús la comunicació no sexista amb els Departaments de RRHH i Comunicació.

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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	2022	2021
Dones	50,00%	50,00%
Homes	50,00%	50,00%

Composició de la plantilla, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	2022	2021
Dones	73,42%	71,08%
Homes	26,58%	28,92%

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)	2022	2021	Variació 2021-2022
Exclusió social	3	0	50,00%
Discapacitat	0	2	-
Total	3	2	50,00%

Plantilla segons sexe i grup professional

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2022	2021	Variació 2021-2022
Direcció/sotsdirecció de Servei/Coordinació de servei	7	8	-12,50%
Dones	5	7	-28,57%
Homes	2	1	100,00%
Llicenciatures/Diplomatures	5	5	0,00%
Dones	3	4	-25,00%
Homes	2	1	100,00%
Personal Qualificat	117	123	-4,88%
Dones	81	78	3,85%
Homes	36	45	-20,00%
Administració	13	13	0,00%
Dones	11	11	0,00%
Homes	2	2	0,00%
Peo/na i Serveis	16	15	6,67%
Dones	16	14	14,29%
Homes	0	1	-100,00%

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. Des de 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 torn o dies entre companys i companyes a serveis residencials.
- 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.
- Avançar horaris de tancament en dies com cap d'any i dates assenyalades excepte en serveis residencials que no es poden avançar horaris.
- Flexibilitat dels horaris laborals en aquells llocs de treball que no siguin d'atenció directe ja que aquests requereixen de torns fixats i inamovibles.
- Formació online en horari laboral i fora del mateix.
- Reunions d'empresa en horari de matí.
- Existència de política de llums apagades quan s'acaba la jornada per a què la gent marxi.
- Existència d'àrees o departaments de diversitat i 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.

- Disposar d'office per a les persones que fan jornada partida/continuada.
- Formació pel benestar de les persones treballadores (loga i Benestar personal, treball amb humor).

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

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)	2022	2021
Personal en plantilla amb contracte indefinit	79,75%	61,45%
Dones en plantilla amb contracte indefinit	78,45%	61,02%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	83,33%	62,50%
Personal en plantilla amb contracte temporal	20,25%	38,55%
Dones en plantilla amb contracte temporal	21,55%	38,98%
Homes en plantilla amb contracte temporal	16,67%	37,50%

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)	2022	2021	Variació 2020-2021
Contractació en pràctiques	0	4	-100,00%
Convenis de pràctiques	7	4	75,00%
Contractes d'Inserció	0	0	-
Total	7	8	-12,50%

Enquestes de clima laboral

Durant el 2020 es 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.

Durant el 2021 es va realitzar una enquesta sobre la valoració de la igualtat dins les entitats de Plataforma Educativa en el marc del treball per a l'actualització dels Plans Igualtat. Aquesta

enquesta va tenir una participació del 3% amb 300 respostes. Aquestes informacions són les que es veuran plasmades a la diagnosi del nostre Pla Igualtat.

Durant el 2022 no s'han desenvolupat cap tipus d'enquesta vinculada al clima laboral.

IGUALTAT RETRIBUTIVA

Ratio salari més alt / salari més baix*

<i>Ratio salari més alt / salari més baix</i>	2022	2021
Ràtio	4,32	4,35

*L'Entitat es manté dins l'escala ideal 1 a 8, segons la NEF (New Economics Foundation)

Bretxa Salarial Mitjana*

<i>Bretxa Salarial Mitjana</i>	2022	2021
Total	8,76%	8,00%

*La normativa vigent marca que cal explicar la bretxa a partir del 25% com a resultat. L'Entitat es troba amb un percentatge molt inferior.

Bretxa Salarial Mediana

<i>Bretxa Salarial Mediana</i>	2022	2021
Total	3,84%	1,60%

DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Pla de formació i accions formatives

Fundació Astres 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 2022 s'han desenvolupat un total de 74 formacions diferents en el Pla de formació en relació a les temàtiques següents:

- Millora en l'atenció a les persones que atenem (16 cursos) sis cursos més que l'any passat. S'han inscrit 43 persones treballadores de l'Entitat a 11 dels cursos oferts..
- Millora de la tasca tècnica i administrativa (47 cursos) trenta cursos més que l'any passat. S'han inscrit 124 persones treballadores de l'Entitat a 8 dels cursos oferts.
- Formació en igualtat i perspectiva de gènere (3 cursos) dos cursos més que l'any passat. S'han inscrit 34 persones treballadores de l'Entitat dels cursos oferts.
- Millora del benestar de les persones treballadores (7 cursos) quatre cursos menys que l'any passat. S'han inscrit 13 persones treballadores de l'Entitat 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.

Personal que ha rebut formació (%)

Personal en plantilla que ha rebut formació (%) que ofereix la pròpia Entitat	2022	2021
Personal que ha rebut formació	65,82%	95,58%

Al 2022, l'Entitat ha facilitat a les persones treballadores, poder fer altres formacions fora de les que oferim i que no estan comptabilitzades en aquest percentatge.

Nombre total d'hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2022	2021	Variació 2021-2022
Hores de formació	1.949,00	693,50	181,04%%

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, l'eficàcia de la Formació rebuda, i les necessitats futures per el/la 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.

Les persones treballadores i ateses al CET, avaluen les seves competències laborals específiques del CET, per tal d'elaborar un informe vers: puntualitat, rendiment, constància, higiene, productivitat, i actituds vers oficials i companys/es, entre altres. Tanmateix, també s'avaluen competències socials, com ara: adaptabilitat, comunicació, organització, relació Interpersonal, responsabilitat, iniciativa/autonomia i la gestió de les emocions, entre altres.

Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2022	2021	Variació 2021-2022
Valor monetari	7.232,16€	14.862,84€	-51,34%

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, la correcció dels factors de riscos identificats en les avaluacions de riscos, la implantació de les mesures correctores derivades de les inspeccions i investigacions d'accidents; així com també, l'adaptació dels llocs de treballs 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 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).

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2022	2021	Variació 2021-2022
Hores de formació	30	124	-75,81%

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 (@fundacioastres 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**, i una bústia de denúncies.
- **Comitès d'empresa de l'Entitat.**
- Participació activa des dels equips en el **Grup Motor de Participació** entre d'altres.
- **Avaluació de l'acompliment** de la persona treballadora.

VOLUNTARIAT

PERSONES VOLUNTÀRIES

Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2022	2021	Variació 2021-2022
Persones voluntàries	7	4	75,00%

Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries

Durant el 2022 les activitats desenvolupades com a persones voluntàries han sigut les següents:

- Voluntariat per l'oci i temps lliure: Ajuda i ofereix suport a la socialització d'una persona durant sortides d'oci i temps lliure. Dona suport a la seva inclusió, respectant els seus desitjos i preferències, alhora, afavorint la creació de vincles afectius. (1 persona)
- Voluntariat terapèutic/inclusiu: Persones ateses han gaudit d'estades en entorns laborals que els permetessin adquirir i millorar les seves competències laborals. (CO de Girona i Santa Coloma, 6 persones)

FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

Accions formatives dirigides a les persones voluntàries

Durant el 2022, 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. S'ha adaptat a la situació d'emergència per garantir la normativa de seguretat adequada per les persones treballadores si persones voluntàries. 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 (%)	2022	2021
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	2022	2021	Variació 2021-2022
Hores de formació	28	16	75,00%

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 Acolrida, 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.

Canals de comunicació amb persones voluntàries

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



Web de l'Entitat.



Butlletí Plataforma Informa (PE).



Blog.



El **twitter** de la xarxa d'entitats (@fundacioastres i @PlatEducativa).



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.

Campanyes de captació de persones voluntàries

Durant el 2022 no s'han desenvolupat accions des de l'Entitat però sí des d'Acciona't (Entitat la qual també és membre de Plataforma Educativa), des d'on es va iniciar la campanya Acciona't Ciutadania Compromesa que es va iniciar 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.

PERSONES ATESES 03

PERSONES ATESES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris

Es desenvolupa atenció a persones adultes o joves amb discapacitat intel·lectual, discapacitat física, malaltia mental i intel·ligència límit.

Canals de comunicació amb persones ateses/col·lectius beneficiaris

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



Web de l'Entitat



Butlletí Plataforma Informa (PE)



Blog



El **twitter** de la xarxa d'entitats (@fundacioastres 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

<i>Persones ateses/beneficiàries</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
Nombre de persones ateses/beneficiàries	284	279	1,79%

A destacar també que d'aquestes 284 persones ateses 41% són dones, el 57% són homes i el 2% són persones no binàries.

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.

<i>Persones ateses/beneficiàries</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
Nombre de persones ateses/beneficiàries	284	279	1,79%
Nombre de persones ateses/beneficiàries indirectes	284	279	1,79%

Nombre de persones ateses/beneficiàries per línies d'activitat

<i>Persones ateses/beneficiàries segons línia d'activitat</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
Serveis Residencials	100	102	-1,96%
Serveis Vida Independent	111	103	7,77%
Serveis Atenció Diürna	73	74	-1,35%

Dins de l'àmbit Residencial podem destacar que:

- El 61% són dones i que el 39% són homes
- El 66% són de serveis de Residència, el 33% de Llar Residència

Dins de l'àmbit de Vida Independent podem destacar que:

- El 43% són dones, que el 53% són homes i el 4% són persones no binàries.
- El 25% són serveis d'Habitatges d'Inclusió i el 75% de SAVI.

Dins de l'àmbit de l'Atenció Diürna destaquem que:

- El 41% són dones i que el 59% són homes.
- El 59% són de CO de Girona i el 41% del CO de Santa Coloma de Farners.

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 Astres 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 a partir del 2022 es fomenta la participació del Let's Clean Up des del grup Plataforma Educativa. En aquest sentit participen els Centres Ocupacionals i Llars Residència de Santa Coloma i de Girona.

Adhesió a iniciatives externes i taules de treball

Durant el 2022, s'ha continuat la recerca de les iniciatives existents, com també a seguir aquells butlletins, entitats i xarxes socials que es troben lligades a aquestes iniciatives. Destaquem les accions externes següents:

- Setmana Europea de la Mobilitat (Des del 2020).
- Setmana Europea de la Prevenció de Residus (Des del 2020).
- Pacte per una Economia per la Vida de la Xes (Des del 2021).
- Participació activa al grup de treball del Pla Ecosocial promogut per l'Ajuntament de Girona (Des del 2021).
- Participació inicial al grup de treball de Barcelona + Sostenible (Des del 2022).

Inversions significatives en millores ambientals

<i>Inversió en millores ambientals (en euros)</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
Valor monetari	37.050,11€	39.726,48€	-6,74%

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 i la gestió de compra d'elements per a l'eficiència dels edificis.

GESTIÓ DE RESIDUS

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

<i>Volum de residus generats (kg)</i>	<i>Mètode d'eliminació</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
Paper	Recollida	49,15	1,06	4.528,06%
Paper confidencial	Recollida Tancada	3,19	1,06	199,91%
CD	Recollida destrucció	0,00%	0,00%	-
Tònners	Recollida	0,02	0,02	43,75%
Volum total		52,36	2,14	2.346,64%

L'Entitat compta amb una empresa que realitza la recollida dels nostres tòners, 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	2022	2021	Variació 2021-2022
Electricitat (kWh)	340.222,00	328.991,00	3,41%
Gas natural (Nm3)	248.063,00	223.260,00	11,11%
Gasoil (l)	18.752,65	15.743,48	19,11%
Gas propà (kg)	32.494,00	36.821,00	-11,75%
Aigua (l)	9.852,00	12.061,00	-18,32%
Benzina (l)	0,00	0,00	-

Emissions de gasos d'efecte hivernacle

Emissions de GEH (tCO2eq)	2022	2021	Variació 2021-2022
Emissions directes de CO2 (abast 1)	96.117,03	108.776,70	-11,64%
Gas natural	530,85	477,78	11,11%
Carburants	53,82	45,18	19,11%
Gas propà	95.532,36	108.253,74	-11,75%
Emissions indirectes de CO2 (abast 2)	85.055,50	82.247,75	3,41%
Electricitat	85.055,50	82.247,75	3,41%

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 Astres desenvolupa projectes, programes i serveis per a l'atenció integral de a persones adultes o joves amb discapacitat intel·lectual, discapacitat física, malaltia mental i intel·ligència límit, per a la millora de la seva autonomia a través de serveis d'acció social i de serveis productius.

- Projectes d'acció social:
 - Serveis d'habitatges:
 - Residències per a persones amb discapacitat i trastorn de conducta.
 - Llars Residències per a persones amb discapacitat.
 - Residències d'emergència per a persones amb discapacitat.
 - Servei d'habitatge inclusiu (Pisos Pont).
 - Serveis d'Atenció diürna:
 - Serveis de Suport a la vida independent (SAVI).
 - Centre Ocupacional
 - SOI (Servei Ocupacional d'Inserció)
 - STO (Servei de Teràpia Ocupacional)

Perfil de la clientela, persones consumidores dels productes i serveis

- Persones adultes o joves amb discapacitat intel·lectual, discapacitat física, malaltia mental i intel·ligència límit.
- Famílies i persones tutores de les persones ateses
- Aquelles persones que són consumidores dels productes/serveis de les empreses privades per les que treballa l'entitat.
- Administració pública i altres organitzacions privades.

Ingressos (en euros)	2022	2021	Variació 2021-2022
Valor monetari	5.600.918,75€	5.653.539,92€	-0,93%

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 tant en els serveis residencials com productius.
- Esdevenir referent com Entitat en l'atenció de persones amb discapacitat col·laborant i participant amb d'altres entitats i administracions.

EFECTIVITAT

Avaluació sobre l'efectivitat de les activitat i projectes

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

Anàlisis de context

Disposa d'un anàlisis 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

Ratio despeses necessàries / despesa total

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

Ratio despesa en captació de fons / despesa total

La Fundació Astres, 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.

Dades Valor Despeses per Activitats i àmbits

<i>Despesa per àmbits d'actuació / línies fundacions (%)</i>	2022	2021
Activitats Fundacionals (Equipaments, Nous Projectes, Innovació, Complementarietat intra entitats)	6,67%	5,88%
Activitats Laborals Productives	0,00%	-0,02%
Cooperació Internacional	0,83%	0,00%
Programes formació i inserció	1,02%	0,39%
Internacionalització i Innovació	0,15%	0,28%
Serveis Residencials (Diversitat Fundacional)	91,33%	94,00%

INNOVACIÓ, XARXA COMUNITÀRIA I CIUTADANIA **06**

INNOVACIÓ

Participació en taules sectorials

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

- Projecte **COMUNITA'T, ACCIÓ COMUNITÀRIA: TERCER SECTOR I CIUTAT** facilitat i promogut per ECAS, a través del qual s'ha rebut acompanyament de la mà de l'experta Marta Ballester amb la finalitat incorporar i aproximar els serveis i programes des d'una òptica el més comunitària possible.
- **DINCAT** – Plena Inclusión. Participació de diversos grups de treball com: Suport a la vida independent, assistent personal, dinamització de grups de suport familiar i discapacitat intel·lectual i trastorns de la conducta.
- **EASPD**: La Fundació forma part de l'Steatment Comitè d'aquesta plataforma europea. Aquesta participació permet la transferència de coneixement entre les seves persones membres.
- **Xarxa d'Accessibilitat i Vida independent (XAVI)** de l'Ajuntament de Barcelona: L'objectiu d'aquesta xarxa de 67 entitats és promoure la transformació de la ciutat, eliminant barreres culturals i socials, per tal que les persones amb diversitat funcional puguin viure en igualtat de condicions i amb una plena inclusió per garantir els seus drets. També es vol avançar en la conscienciació i la sensibilització ciutadana, impulsar la participació i el treball col·laboratiu i provocar el pensament crític i constructiu des de la diversitat per coproduir models, projectes i accions. La xarxa està integrada per quatre grups: accessibilitat, suport a famílies, habitatge i vida independent i oci inclusiu. Totes elles ja treballaven en el marc de l'Acord Ciutadà per una Barcelona inclusiva.

Projectes d'innovació

Nº	Nom Innovació	Àrea Innovació		Tipus d'Innovació			Elements d'Innovació	Fase de Disseny/Implementació
		Procés	Producte	Cor	Adjacent	Disruptiva		
1.	Dret a la sexualitat		x	x			Atenció a l'àmbit de la sexoaffectivitat de les persones ateses, responen al seu dret a decidir. Formació i sensibilització a professionals i famílies	PILOT
2.	Nou producte CO SCF		x			x	Introducció en l'àrea productiva del CO de Santa Coloma de l'elaboració de productes de fusteria amb la implicació d'empreses externes i la visibilització de les capacitats de les persones amb discapacitat intel·lectual	EXPERIMENT
3.	Campanya "Fem-ho fàcil"		x	x			Traslladar a lectura fàcil i fer més accessible la documentació adreçada a les persones que atenem en àrees com la contractació de serveis, els seus drets i deures i el procés de queixa i reclamació	CONSOLIDACIÓ

4.	Integralia	x	x	Aplicació d'una eina digital que permeti la gestió dels expedients de les persones ateses de forma àgil i còmoda, reduint el consum de paper.	CONSOLIDACIÓ
5.	Festival of love	x	x	Participació de persones amb discapacitat intel.lectual en un festival de dansa, música i teatre a nivell internacional, demostrant amb un festival final les capacitats creatives i transformadores del treball col.laboratiu i creatiu.	FINALITZAT

XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

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

- DINCAT: Federació d'entitats de Discapacitat Intel·lectual Catalunya.
- Xarxa de vida independent: Ajuntament de Barcelona.
- Créixer: Associació Clúster.
- ACIDH: Associació integració i desenvolupament intel·ligència límit.
- AECOC: Associació d'empreses de fabricació i distribució.
- Coordinadora de Centres per a persones amb Discapacitat Intel·lectual de Catalunya.
- CCF: Coordinadora Catalana de Fundacions.
- ACCP: Agrupació de Centres per a persones amb Discapacitat Intel·lectual de Catalunya.
- Voraviu: Agrupació catalana d'Entitats pro persones amb intel·ligència límit.

Col·laboracions amb altres organitzacions i agents

- Fundació SUPPORT
- Fundació Tutelar de Terres de l'Ebre
- La Tutela
- Fundació Aspanias
- Fundació Fadesia
- Institut Municipal de persones amb Discapacitat
- Associació Montserrat
- Entresol
- Agència de l'Habitatge de Catalunya
- Sepie
- Som Fundació
- Salut mental Girona (Hospital Martí i Julià)
- Fundación Telefònica
- Delegacions territorials del departament d'affers socials, treball i família
- Altres fundacions d'atenció a persones amb discapacitat intel·lectual
- Serveis Socials
- Altres serveis de les entitats Plataforma Educativa.

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 d'Astres.
- Explicació de **vivències** dels serveis i reivindicacions (8 de Març, 28 de Juny, Drets de les persones amb discapacitat i 25 de novembre)
- **Fira Àgora** pel foment de l'Economia Social i Solidària i Cooperativa.
- **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** en el Dia Mundial de la Salut Mental i Dia Mundial de la Síndrome de Down.

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 ràdio 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 DINCAT, la XAC i Plataforma Educativa.

