

fundació els joncs



BALANÇ SOCIAL

2017

1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

La Fundació Els Joncs és una entitat sense ànim de lucre que té l'objectiu satisfer les necessitats de les persones amb discapacitat intel·lectual que atén i treballar pels seus drets durant tot el cicle vital. La finalitat és dotar als beneficiaris dels recursos adients per poder millorar la seva qualitat de vida a partir de l'adquisició d'una major autonomia personal.

1.2. ÀMBIT GEOGRÀFIC

Els nostres usuaris que reben serveis als diferents departaments de la Fundació provenen de la província de Girona, de les poblacions més properes a Sarrià de Ter on té tenim les instal·lacions del centre. Els beneficiaris que tenen el domicili més lluny provenen de Figueres, Cassà de la Selva, Llagostera, Campllong i Caldes de Malavella.

L'àmbit territorial on desenvolupa tasques la Fundació forma part de la província de Girona; tenim presència principalment a Girona, Sarrià de Ter, Sant Julià de Ramis, Banyoles, Cassà de la Selva, Santa Coloma de Farners i Fornells de la Selva, però arribem a desenvolupar la nostra tasca laboral a Figueres, Roses, Llançà, Lloret i Palamós quan parlem de trajectes més llargs.

1.3. ACTIVITATS I PROJECTES

La Fundació Els Joncs realitza formació, assistència i acompanyament a les persones amb discapacitat intel·lectual ateses. Tanmateix, es dona suport efectiu i afectiu a les seves famílies i/o tutors. A l'entitat, tenim diferents serveis per adequar l'aprenentatge a les edats i capacitats dels nostres beneficiaris amb diversitat funcional.

Sota el paraigües de la Fundació, disposem de l'Escola d'Educació Especial "Mare de Déu del Carme" per nens i nenes fins a 21 anys, on es desenvolupen les activitats de caràcter docent per adquirir els aprenentatges que seran la base cognitiva sòlida de la persona. A partir d'aquesta fase i franja d'edat, oferim dues possibilitats de serveis per cobrir el cicle adult de la persona i de tipologia laboral.

La primera és poder formar part del Centre Ocupacional, amb dos nivells diferenciats en base a la capacitat cognitiva dels beneficiaris, el Servei Ocupacional d'Inserció (SOI), orientat a la formació ocupacional, i el Servei de Teràpia Ocupacional (STO) encaminat al foment de la millora de l'autonomia individual per desenvolupar-se amb certa seguretat per la vida adulta. En aquesta fase s'adquireixen habilitats personals i laborals per planificar el futur individual de cada persona.

La segona opció és gaudir de poder ocupar una plaça al Centre Especial de Treball (CET) i, d'aquesta manera, poder tenir un contracte laboral regulat. Per poder formar part de la plantilla del CET, la majoria dels beneficiaris realitzen el pas d'haver-se format primer al SOI de la mateixa entitat; aquest és el camí més aconsellable per poder completar una bona base d'aprenentatges globals i encarar la vida laboral amb garanties d'èxit evitant frustracions innecessàries.

Cal destacar que durant l'any 2018, la Fundació ha potenciat la pràctica de l'esport amb la creació d'un equip de futbol sala propi, integrat per nois i noies amb discapacitat intel·lectual de l'Entitat.7

1.4. PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

Les persones que atenem tenen un diagnòstic oficial de discapacitat intel·lectual en totes les seves variants i tipologies. No hi ha casos de dependència total a nivell físic, tot i que una de les persones beneficiàries d'una plaça al Centre Ocupacional es desenvolupa habitualment amb cadira de rodes.

Els canals de comunicació de l'entitat mes utilitzats envers els beneficiaris i les seves famílies són a través de trucades telefòniques i/o missatges de WhatsApp.

Tanmateix, complementem aquests missatges amb correus electrònics i cartes informatives amb el clàssic paper de tota la vida, perquè és molt important que la informació arribi a tothom i sabem que hi ha beneficiaris que no dominen o no volen utilitzar les aplicacions modernes.

Per últim, utilitzem la pàgina web de la Fundació, Instagram i Facebook.

Nombre de persones usuàries/beneficiaris

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	2017	2016	Variació 2017-2016
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	423	395	7,09%

Nombre de persones usuàries/beneficiaris directes i indirectes

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	2017	2016	Variació 2017-2016
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes	173	162	6,79%
Nombre de persones usuàries/beneficiàries indirectes	295	249	18,47%

Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat</i>	2017	2016	Variació 2017-2016
<i>Escola Educació Especial (CEE)</i>	100,00	96,00	4,17%
<i>Centre Ocupacional (SOI - STO)</i>	43,00	41,00	4,88%
<i>Centre Especial de Treball (CET)</i>	24,00	23	4,35%

1.5. ACTIVITAT ECONÒMICA

L'activitat econòmica principal de la Fundació Els Joncs és l'escolar, on hi tenim la majoria de beneficiaris i de professionals. Es realitza amb concert educatiu al nivell d'educació especial amb la Generalitat de Catalunya i contempla la franja d'edat de 3 a 21 anys. Es caracteritza pel pagament delegat dels professors, així com normativa molt concreta en quan activitats i a ingressos.

En segon lloc, la neteja de pàrquings de comunitats de propietaris i la neteja de camps de futbol, on destaca la nostra tasca al Girona FC. Aquest servei el realitzem a través del Centre Especial de Treball (CET) i les persones amb discapacitat intel·lectual que en formen part estan degudament contractades segons la legislació vigent i reben supervisió i suport d'educadors formats

Per altra banda, tenim el Centre Ocupacional, que engloba els grups del Servei Ocupacional d'Inserció (SOI) i el Servei de Teràpia Ocupacional (STO), que realitzen tasques de manipulats durant la seva formació laboral. Aquestes feines són la confecció de polseres.

Tanmateix, fem un repàs/neteja de parcs infantils i algunes zones verdes dels pobles més propers a les instal·lacions de la Fundació a petició i amb conveni amb l'Ajuntament de Sarrià de Ter.

Cal destacar que els diners recaptats es destinen a millorar la qualitat de les activitats d'oci i lleure perquè les puguin gaudir els nostres beneficiaris.

1.6. PERFIL DELS CLIENTS

Els clients principals que tenim fan referència al departament del Centre Especial de Treball de l'entitat i són els Administradors de Finques que coordinen els serveis de neteja de pàrquings amb les comunitats de propietaris d'edificis de tota la província de Girona. Per tant, amb aquest servei arribem a milers de persones durant l'any, amb el benefici complementari a nivell de relacions socials que aquesta dada aporta a les persones amb discapacitat intel·lectual que formen part de la nostra Fundació.

Un altre tipus de client, important per nosaltres a nivell mediàtic, és el servei de neteja de les instal·lacions que realitzem per el GIRONA FC.

En quan a l'Administració Pública, cal destacar el petit conveni que tenim amb l'Ajuntament de Sarrià de Ter per complementar la feina de les seves brigades municipals amb el repàs/neteja de diverses zones d'aquests pobles.

Tanmateix, tenim empreses de proximitat que ens proposen tasques de tipus manipulatiu senzilles que ens aporten petits ingressos per poder realitzar posteriorment activitats o sortides amb els nostres beneficiaris. Amb aquests clients entreguem el seu producte acabat i, posteriorment, el venen per diversos procediments i mètodes als seus contactes professionals i/o particulars.

Ingressos per activitat

<i>Ingressos per activitat (en euros)</i>	2017	2016	Variació 2017-2016
Escola Educació Especial (CEE)	1.449.288,47 €	1.322.387,50 €	9,60%
Centre Ocupacional (SOI - STO)	417.251,05 €	406.376,50 €	2,68%
Centre Especial de Treball (CET)	487.546,00 €	437.890,00 €	11,34%

1.7. IMPACTE SOCIAL I AMBIENTAL

Els serveis de la Fundació tenen un efecte positiu ja que ajuden a millorar la sensació de qualitat de vida de les persones que formen part de la societat en general. La nostra feina de neteja de pàrquings provoca que els clients tinguin la satisfacció de veure com un espai que normalment és secundari per la vida de la gent i s'associa a un lloc més aviat deixat, es converteix en un lloc net i agradable.

Tanmateix, no podem obviar les relacions socials que s'estableixen entre els clients i els usuaris /es de la Fundació, en les quals ambdues parts hi surten beneficiats.

1.8. EFECTIVITAT

A la Fundació Els Joncs utilitzem l'avaluació continua per fer un seguiment del grau de consecució dels objectius plantejats alhora d'implantar les activitats que pertocquen per cada projecte.

D'aquesta manera, les Direccions del Centre Escolar i Centre Ocupacional i Especial de Treball realitzen reunions setmanals amb la resta de l'equip tècnic per parlar de l'evolució de les diferents activitats i de l'adaptació de totes les persones amb discapacitat intel·lectual que participen en les mateixes.

Si les tasques tenen un caràcter evidentment laboral en el qual hi ha nivells mínims de producció, consensuem quines quantitats són les adequades per la seva capacitat individual per garantir l'èxit de la tasca i evitar frustracions innecessàries en les persones ateses si no poden arribar a complir amb exigències desmesurades per part dels educadors o producte de la pressió per poder acabar les diferents comandes empresarials.

En el mateix sentit, també analitzem quin grau de comoditat tenen els mateixos educadors amb les activitats dels diferents projectes, perquè són els que hauran de liderar i ensenyar les tasques i han d'estar satisfets amb el que fan. Si estan motivats i creuen en el projecte, el missatge que transmeten als beneficiaris amb diversitat funcional serà positiu i aquest factor és molt important perquè l'ambient de la feina sigui agradable. Tanmateix, és important per nosaltres fomentar i aprofitar les habilitats innates dels nostres educadors/es.

Igual d'important que fer reunions amb l'equip tècnic, és demanar l'opinió a les persones amb discapacitat intel·lectual que participen activament dels projectes a través de les seves activitats. Una vegada a la setmana també, la direcció realitza assemblees en les quals es fan debats sobre l'evolució de tot el que pertany al dia a dia de la Fundació. En aquestes trobades, l'objectiu és analitzar el punt de vista que manifesten els protagonistes sobre les tasques encomanades, la motivació que tenen per fer-les i les dificultats amb les que es troben.

Aquestes reunions amb l'equip tècnic i amb els nois/es amb discapacitat intel·lectual, pretenem que tots els que formen part de la Fundació es sentin participants de totes les activitats que s'hi realitzen i puguin sentir com a seus els projectes. D'aquesta manera, augmentarà la motivació i, en conseqüència, les possibilitats per aconseguir els objectius marcats a partir del reforç del sentiment de pertinença cap a l'entitat.

Per altra banda, és important el contacte amb les famílies i/o tutors per poder fer un seguiment de tot el que gira al voltant dels beneficiaris per tal de descobrir si hi ha quelcom que no ens arriba i/o no sabem veure i que els preocupa.

Els referents i diferents agents educatius dels nois/es amb discapacitat tenen la possibilitat de tenir contacte diari amb la direcció, la treballadora social i els educadors del centre, bé de forma presencial, via telefònica amb trucades o missatges de WhatsApp i/o a través de correus electrònics si el missatge no és considerat amb l'etiqueta d'urgent.

Amb aquesta interacció descobrim si hi ha activitats que desmotiven o són vistes com a desagradables pels participants i protagonistes i que no ho comuniquen per dificultats cognitives o simplement per vergonya o respecte.

Aquesta informació és molt important per poder redirigir les tasques adaptant-les de forma individual per aconseguir que les feines es realitzin amb la satisfacció desitjada en els nostres beneficiaris.

A la Fundació Els Joncs intentem que el tracte amb tots els agents educatius sigui molt familiar; això ho facilita el fet de ser una quantitat de persones relativament petita dins l'organització.

En un altre sentit, la direcció i els educadors tenen contacte diari amb els clients per poder captar el nivell de satisfacció que tenen en relació amb les feines que realitzem per ells.

L'objectiu és aconseguir un grau de confiança amb ells per poder intercanviar opinions sense la sensació de por a poder ofendre pel fet de tractar-se de crítiques a persones amb discapacitat intel·lectual. Intentem crear un clima de normalitat laboral amb uns mínims d'exigència que marcarem des del centre i transmetrem als clients amb transparència.

D'aquesta manera, els administradors de finques ens manifesten les opinions dels veïns de les diferents comunitats en relació a les nostres feines de neteja. Si no hi ha cap queixa, el servei efectuat ha estat satisfactori i, si hi ha quelcom que no ha agradat, ho comuniquen i nosaltres ho rectificuem al moment per tal d'obtenir el grau de satisfacció desitjat.

En les activitats de tipus terapèutic, és a dir, no productives, el procediment d'anàlisi i seguiment és exactament el mateix, ja que sempre cerquem aconseguir com a principal objectiu el benestar de la persona amb discapacitat intel·lectual que atenem.

La direcció i l'equip tècnic té en compte l'opinió del beneficiaris, dels familiars i/o tutors i utilitza el mètode de l'observació per poder captar indicadors com canvis de conductes, estats d'angoixa, estats depressius.....i d'aquesta manera alertar que hi ha activitats dels projectes que no funcionen o no tenen l'efecte desitjat per la Fundació.

1.9. GRAU D'ASSOLIMENT D'OBJECTIUS DEL PLA ESTRATÈGIC ANUAL

Considerem que el grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic Anual a la Fundació Els Joncs és elevat, ja que s'analitza la situació de cada projecte cada 15 dies i, aquesta avaluació continua afavoreix el fet de poder dirigir les activitats en tot moment cap al camí que considerem més correcte per aconseguir les fites marcades.

El més important per assolir els efectes desitjats és que marquem objectius realistes, basats en el benestar personal dels educadors i dels beneficiaris amb diversitat funcional i no en processos productius excessius. Prioritzem la qualitat a la quantitat de treball i, aquest, queda englobat en una programació diària on altres activitats de tipus terapèutic o de foment de l'autonomia personal i tenen cabuda amb el mateix grau d'importància.

Tanmateix, és molt rellevant el fet de que els professionals analitzin quines activitats i quin lloc del procés és el més adequat en les mateixes, per poder individualitzar les tasques de les persones amb discapacitat intel·lectual que hi participen activament. D'aquesta manera, disminuïm les probabilitats que apareguin quadres de frustració innecessaris i que poden perjudicar la persona i la consecució dels objectius del Pla Anual.

L'any 2017 s'ha aconseguit un augment de producció en les neteges de pàrquings respecte l'any anterior, producte de la millora a través de la pràctica continuada dels participants, que fa de la seva tasca una rutina mecànica que augmenta el seu domini sobre tots els aspectes de la seva feina. També cal destacar, que els

educadors coneixen més bé el seu grup de treball i amplien el seu coneixement sobre els llocs més adequats dins la cadena de treball a nivell individual, optimitzant d'aquesta manera les hores de la jornada laboral.

Pel que fa a les activitats d'oci i de tipus terapèutic el grau d'assoliment d'objectius el considerem molt satisfactori, ja que el ventall d'opcions ha augmentat i les inscripcions dels beneficiaris han estat més elevades que l'any anterior.

No podem obviar l'àmplia participació a l'activitat de teatre, ideal per millorar habilitats comunicatives, fer treball en equip i fomentar la visibilitat del col·lectiu de persones que atenem.

1.10. ANÀLISI DE CONTEXT

La Fundació realitzarà anàlisis de context per instaurar les diferents activitats dels projectes plantejats. En aquest sentit, la tasca de neteges de pàrquings i dels camps de futbol es va idear a partir de comprovar que cap de les diferents entitats i/o Fundacions de la província de Girona que atenen el mateix tipus de col·lectiu que nosaltres s'hi dedicava.

Per nosaltres era molt important no potenciar la competència entre entitats que busquen objectius similars, i que les empreses ordinàries de neteja fossin l'alternativa a l'hora de prendre les decisions d'elecció d'industrials els propis clients. El problema principal radica que els preus dels encàrrecs són els mateixos per uns i pels altres, i que nosaltres necessitem més personal degut a la menor capacitat individual dels treballadors de la Fundació.

Un altre factor decisiu que explica l'emprenedoria d'aquesta activitat laboral, va ser el fet de treballar en espais grans per poder donar feina a varies persones dins una mateixa comanda.

Durant el 2017, s'ha anat millorant la logística a partir d'analitzar la proximitat geogràfica entre els pàrquings per poder augmentar la productivitat a partir d'una programació més adequada de la jornada laboral.

Pel que fa a les tasques de manipulats hem tingut en compte el fet d'incloure aquestes feines dins un horari juntament amb altres activitats que fomenten objectius diferents a la formació laboral. Per tant, la quantitat de producció no ha de ser la premissa més important en el nostre treball, i s'han de buscar empreses de la província que no busquin en nosaltres una possibilitat de mà d'obra barata, sinó un complement del procés productiu del seu article en el qual les dues parts hi aconseguim benefici.

El nostre context geogràfic ens inclou dins un poble on l'Ajuntament és molt petit i no poden proporcionar les ajudes que necessitaríem per engregar projectes més ambiciosos i poder donar feina a més persones amb discapacitat intel·lectual.

1.11. EFECTIVITAT DE LES ACTIVITATS

L'efectivitat de les activitats proposades al 2017, en general, la considerem elevada, tot i que tenim un aspecte destacable a millorar.

Un d'aquests factors a treballar és la relació de les feines de neteja del Centre Especial de Treball i el preu que es factura per les comandes. En vista dels resultats, tenim el deure d'analitzar, visualitzar i descobrir els motius pels quals la facturació no és la desitjable en relació a les despeses de l'activitat.

Pel que fa a la resta d'activitats de formació laboral o de teràpia ocupacional s'estableix una correlació acceptable entre les despeses i els beneficis obtinguts i, tot i que sempre es pot mirar de millorar, el camí segueix una bona direcció si tenim en compte els nostres objectius.

La conclusió de l'eficàcia del total i de la diversitat de projectes i activitats proposades al 2017, la valorem com a molt positiva perquè els resultats bons són en matèria de millora en els recursos per fomentar el benestar personal del col·lectiu que forma part i és protagonista de la Fundació i aquest és l'objectiu més important si ens basem en els nostres principis i valors.

L'aspecte a millorar és la relació de les activitats i el rendiment econòmic de les mateixes, un aspecte secundari si no traspassem uns límits suportables i acceptables per l'entitat.

1.12. VALORACIÓ D' EFICIÈNCIA

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2017	2016
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,74	0,74
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0,26	0,26

Ràtio captació de fons / despesa total

<i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i>	2017	2016
Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	0,01	0,01

<i>Despesa per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)</i>	2017	2016
Centre Educació Especial (CEE)	58%	57%
Centre Ocupacional (SOI-STO)	18%	19%
Centre Especial de Treball (CET)	24%	24%

2 PERSONES

PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

En aquest apartat definirem les característiques dels recursos humans de la Fundació i es mostren els valors de les estadístiques més destacables que ens donen informació sobre el camí que segueix l'entitat en relació a la creació del seu equip humà, és a dir, el motor de l'organització.

2.1. PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Nombre de dones a l'equip directiu / Nombre d'homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Dones	2	2	0,00%
Homes	1	1	0,00%
Total	3	3	0,00%

2.2. IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

La Fundació Els Joncs no disposa una Pla d'igualtat fins al 2017, però promou clarament polítiques d'igualtat ja que en els principis de l'entitat no es distingeix per gènere, per raça o per qualsevol altre factor relacionat amb aquest factor.

Les places que sorgeixen de directius, mestres i educadors s'adjudiquen per mèrits durant entrevistes de feina, i es té molt en compte intentar aconseguir la paritat de gènere dels professionals. A vegades, però, la demanada del accedir al lloc de treball és molt superior en quan a quantitat de dones o d'homes. Com es podrà comprovar amb els quadres següents, el personal d'atenció directe destaca per la presència de més dones i, en canvi, en la composició de l'equip directiu es pot veure que domina la presència d'homes, únicament per raons casuals i tractar-se de pocs professionals en aquest apartat.

En quan a la diversitat, no es fa cap referència distintiva alhora de contractar persones per ètnies o nacionalitats, i l'idioma utilitzat a la Fundació és el natural de cada professional, sempre i quan parlem en català o castellà que són els que dominen al nostre territori i els que poden entendre els nostres beneficiaris amb discapacitat intel·lectual.

Tanmateix, els nois/es de diferents edats que reben formació acadèmica (Escola Educació Especial) i/o laboral (Centre Ocupacional) o treballen amb contracte (Centre Especial de Treball) han de tenir un diagnòstic en qualsevol trastorn o variable de la discapacitat intel·lectual per poder ser atesos, independentment del gènere o raça; poden tenir una discapacitat física associada. Si qualsevol dels beneficiaris mostra dificultats per seguir

l'aprenentatge per qüestions d'idioma, intentem adaptar la situació i posar mesures alternatives per poder solucionar el tema, com poden ser classes de reforç individual de llengua catalana o castellana segons li sigui més senzill d'aprendre.

En aquesta mateixa línia, els directius realitzen reunions generals en forma d'assemblees amb els nois/es amb discapacitat intel·lectual per fomentar la diversitat cultural com una forma per enriquir-se personalment. Els mestres i educadors amb els seus grups donen informació en aquest mateix sentit.

També cal destacar, que durant la jornada escolar / laboral es respecten aspectes concrets relacionats amb a persona i la seva religió, tan si han de resar a unes hores concretes com si han de fer el Ramadà o no poden menjar segons quins productes segons la seva cultura.

Les polítiques encaminades a no fer distincions de cap tipus amb els participants actius i passius de la Fundació afecten a tots els departaments de l'entitat, i no només tenen relació amb l'entrada de la persona al centre sinó també amb es sous que pertoquen per cada perfil professional i els seus mèrits posteriors.

Nombre de dones en plantilla / Nombre d'homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Dones	26	25	4,00%
Homes	6	5	20,00%
Total	32	30	6,67%

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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	2017	2016
Dones	66,67%	66,67%
Homes	33,33%	33,33%

Composició de la plantilla, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	2017	2016
Dones	81,25%	83,33%
Homes	18,75%	16,67%

<i>Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat (a 31 de desembre)</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
<i>Persones amb discapacitat intel·lectual</i>	18	17	5,88%
Total	18	17	5,88%

Plantilla, segons sexe i grup professional

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
<i>Direcció</i>	3	3	0,00%
Dones	2	2	0,00%
Homes	1	1	0,00%
<i>Psicopedagog/a - Treballadora Social</i>	3	3	0,00%
Dones	2	2	0,00%
Homes	1	1	0,00%
<i>Mestres Educació Especial (CEE)</i>	17	17	0,00%
Dones	15	15	0,00%
Homes	2	2	0,00%
<i>Educadors (SOI - STO - CET)</i>	8	6	33,33%
Dones	4	4	0,00%
Homes	4	2	100,00%
<i>Personal Administració- Neteja</i>	3	2	50,00%
Dones	3	2	50,00%
Homes			-

2.3. CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

La Fundació Els Joncs fomenta, permet i facilita sense cap mena d'impediment mesures de conciliació de la vida laboral i privada amb el seu personal. Quan un treballador/a accedeix al lloc de treball és informat de la flexibilitat horària a la qual es pot acollir dins l'organització en cas de necessitat personal. Es pot demanar una reducció de jornada per cura de menors, permisos d'hores per temes mèdics de familiars (menors o dependents), permisos per mudances i excedències.

Durant el 2017, no hi ha hagut cap professional que hagi demanat reducció de jornada a la Fundació.

Cal destacar la practica habitual en la contractació de professionals per part de la Fundació, ja que la prioritat és realitzar contractes amb caràcter indefinit.

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>	2017	2016
Personal en plantilla amb contracte indefinit	100,00%	100,00%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,00%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,00%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	0,00%	0,00%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>

Taxa de rotació, segons sexe

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	2017	2016
<i>Dones</i>	<i>-7,69%</i>	<i>-4,00%</i>
<i>Homes</i>	<i>16,67%</i>	<i>-20,00%</i>
Plantilla total	-3,13%	-6,67%

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
<i>Pràctiques</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0,00%</i>
<i>Inserció Laboral</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-</i>
Total	2	2	0,00%

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	2017	2016
<i>Dones</i>	<i>8%</i>	<i>12%</i>
<i>Homes</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>
Plantilla total	6%	10%

Durant el 2017 la Fundació Els Joncs no ha realitzat enquestes entre es seus treballadors per tenir més informació sobre el clima laboral. Aquest aspecte s'avalua a partir de reunions individuals anuals entre l'equip directiu i els diferents professionals de l'entitat, on aquests especifiquen les seves necessitats i la seva opinió sobre el funcionament general del centre.

En aquest mateix sentit, es fan debats en les reunions setmanals de tot l'equip de professionals sobre quines accions poden afavorir la millora de l'estat emocional de mestres, educadors i la resta de treballadors de la Fundació.

2.4. IGUALTAT RETRIBUTIVA

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	2017	2016
Ràtio	3,13	3,04

<i>Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional</i>	2017	2016
<i>Direcció</i>	-17,10%	-17,41%
<i>Psicopedagog/a - Treballadora Social</i>	-5,81%	-4,54%
<i>Mestres Educació Especial (CEE)</i>	-35,56%	-30,67%
<i>Educadors (STO- SOI - CET)</i>	9,80%	12,35%
<i>Personal Administratiu- Manteniment</i>	-	-

2.5. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La Fundació Els Joncs té molt clar que apostar per la formació contínua és la millor manera per fomentar el desenvolupament dels nostres professionals a l'entitat.

En primer lloc es defineixen les necessitats del personal segons la seva tasca i, després es posa a debat en comú per definir les principals necessitats i mancances de coneixement i habilitats a cobrir per la millora del desenvolupament individual i professional.

Una vegada hem exposat el ventall de propostes i s'ha ampliat la llista per part dels propis professionals, l'equip directiu cerca les millors opcions en centres formatius i amb la pròpia empresa de riscos laborals e l'entitat per valorar els preus i la durada mínima de les sessions per tal d'adquirir els aprenentatges i assolir els objectius marcats.

Durant el 2017, hem rebut formació en primers auxilis i s'ha renovat el certificat de manipulació d'aliments per poder atendre els nostres beneficiaris durant les hores de menjador.

En el mateix sentit, s'han realitzat propostes als professionals per poder fer formació on-line amb un ventall d'opcions destacable, però aquesta vessant no ha tingut l'acceptació desitjada per part del personal de l'entitat.

Els treballadors amb discapacitat intel·lectual que formen part del Centre Especial de Treball, juntament amb els seus educadors / encarregats de grups, han rebut formació en optimització en l'ús de productes de neteja, en matèria de seguretat en la utilització de la maquinària industrial i en riscos laborals específics relacionats amb el lloc de treball que ocupen.

Aquestes sessions s'han realitzat amb un llenguatge adaptat, molt entenedor i utilitzant molts pictogrames per adaptar la formació a la capacitat cognitiva de tots els participants i aconseguir d'aquesta manera una major productivitat de la mateixa.

Cal destacar també, la formació interna que imparteix el propi equip directiu als treballadors dels diferents departaments referents als principis, valors i bones pràctiques dins l'entitat.

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2017	2016
Personal que ha rebut formació	100%	100%

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Hores de formació	36,00	35,00	2,86%

2.6. AVALUACIÓ DELS PROFESSIONALS DE L'ENTITAT

La Fundació Els Joncs no disposa d'un mètode d'avaluació quantificable per determinar el rendiment dels seus professionals.

La direcció es basa en la predisposició, iniciativa, implicació i empatia que detecta en els seus treballadors amb la resta de companys, beneficiaris i els diferents agents educatius que participen de les activitats del centre. Tenim molt en compte que som una entitat de caràcter social i que atenem a persones i famílies amb una destacable vulnerabilitat, i la sensibilitat dels referents educatius o qualsevol altre treballador de l'entitat ha de ser un dels aspectes més importants alhora de gestionar els projectes o necessitats.

Tanmateix, la Direcció del Centre Ocupacional i Especial de Treball fa seguiment dels treballadors a través de les reunions presencials que es realitzen setmanalment. En aquestes trobades s'analitza quins professionals estan més motivats pels projectes de la Fundació sense esperar una compensació econòmica immediata per tots els seus actes, quins suporten més volum de feina quantitativament parlant, quins són emocionalment més forts, quins saben treballar verdaderament en equip i els que posen per davant els seus interessos i drets a la seves obligacions.

Un altre indicador utilitzat són els intercanvis d'impressions amb les diferents famílies i/o tutors sobre els referents dels beneficiaris amb discapacitat intel·lectual. Aquesta opinió és filtrada per la direcció, ja que mai s'ha de valorar com a veritat absoluta perquè els informadors tenen com a característica a tenir en compte que poden ser parcials i esperar o exigir excessives expectatives del professional.

Per últim i no menys important, hi ha la informació que donen els propis beneficiaris amb discapacitat intel·lectual; ells solen ser persones espontànies i sinceres en les seves opinions i preferències i, tot i que també s'ha de filtrar, moltes coincidències solen portar cap a una avaluació de la tasca del professional molt acurada.

2.7. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

A la Fundació Els Joncs, quan un treballador/a porta 18 mesos demostrant la seva professionalitat i la seva implicació amb l'entitat, s'intenta revisar el seu sou, encara que la quantitat sigui considerada com a simbòlica, per tal de que la persona noti que la seva feina és valorada per la direcció del centre.

Tanmateix, tot i no haver-hi gaires perfils en el sector per tal de promocionar professionalment, el que es fa és donar més responsabilitat, participació i poder de decisió en les actuacions importants del centre.

A l'Escola d'Educació Especial amb el temps i les bones pràctiques es pot promocionar a Director, Sots-Director o Cap d'Estudis i al Centre Ocupacional i Especial de Treball es pot accedir a la direcció i/o a la coordinació de departament.

El reforç verbal positiu continu davant les bones pràctiques és considerat important per la direcció per augmentar la motivació de les accions adequades per part dels professionals de l'entitat.

<i>Inversió en formació (en euros)</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Valor monetari	6.215,54 €	6.167,40 €	0,78%

2.8. SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

La Fundació Els Joncs té un contracte des de fa uns anys amb una empresa de Riscos Laborals aliena a l'entitat que cuida que tinguem tots els elements i variables de seguretat cobertes segons la normativa administrativa del moment.

Aquesta empresa és ERGO LABORIS S.L. amb seu a Girona, i la seva missió és aconsellar la implantació de mesures preventives en tots els departaments de la Fundació, és a dir, a l'Escola d'Educació Especial, al Centre Ocupacional i al Centre Especial de Treball, i donar eines per resoldre els problemes que van sorgint a base de mesures correctores.

La relació amb aquest servei és llarga i els agents de contacte especialistes en riscos laborals coneixen perfectament les característiques especials del nostre centre i de les persones que el formen majoritàriament.

Totes les mesures que s'implanten són per millorar aspectes molt importants, perquè no podem oblidar que pertanyen o tenen incidència en la salut de les persones, tan dels professionals com dels beneficiaris amb discapacitat intel·lectual de totes les edats atesos; l'objectiu principal és la millora del seu benestar personal i, per tant, es valora el fet de que aquests programes o projectes tinguin un caràcter sistemàtic.

El funcionament d'aquest servei es basa en la coordinació de les dues entitats i l'avaluació conjunta de les necessitats en matèria de seguretat i salut de les persones de l'organització en les diferents línies d'actuació i activitats que s'hi desenvolupen. D'aquesta manera, els especialistes posen les bases en la utilització dels EPIS necessaris en cada acció per evitar accidents i/o minimitzar el perill de dany físic si aquests es produeixen. El equip de protecció individual corren a càrrec de la Fundació que efectua un registre d'entrega als treballadors i/o beneficiaris.

Quan hi ha un dany físic d'un beneficiari, el seu mestre o educador referent és l'encarregat de les cures inicials, i si cal més atenció es porta al CAP o es truca al 112 en funció de la seva gravetat per derivar la persona al

l'Hospital Dr. Josep Trueta de Girona, molt proper a la seu de la Fundació Els Joncs. Quan l'afectat és un professional, qualsevol company l'equip directiu actua de referent i es segueixen els mateixos passos.

Tanmateix, hem de tenir en compte que dins la jornada laboral, hi ha nois/es amb discapacitat intel·lectual que han de prendre medicament associat a les seves patologies; en aquest cas, tenim una persona referent / encarregada i un suplent per cada departament. L'administració d'aquesta medicació es fa sota prescripció mèdica i sol coincidir en les hores de dinar.

Una vegada s'implanta un programa preventiu i/o correctiu, aquest queda establert dins les actuacions anuals de la Fundació, ja sigui en forma d'avaluació contínua del seu funcionament pràctic o a través de formació periòdica de les persones que integra l'entitat.

2.9. FORMACIÓ EN SALUT I SEGURETAT

Els factors que es tenen en compte quan parlem de salut i seguretat tenen a veure tan en l'estat físic com en l'estat emocional de les persones i es realitzen sessions formatives per donar cabuda a cobrir les necessitats en tots els aspectes que poden ajudar a un major estat del benestar personal.

En aquest sentit, durant el 2017, es va realitzar formació en Primers Auxilis (CEE – CO – CET), Prevenció de Càrregues Físiques i Perill en la utilització de Productes Químics (CET), i renovació del Certificat en Manipulació d'Aliments per poder atendre els beneficiaris durant l'espai del menjador a l'hora de dinar (CEE – CO – CET).

També s'han efectuat els simulacres d'incendis dels dos edificis, és a dir, de l'Escola i del Centre Ocupacional I Especial de Treball amb tots els departaments i personal corresponent.

Cal destacar que totes les mesures implantades tenen l'objectiu de millorar les condicions personals i de funcionament general cobrint les necessitats a curt, mitjà i llarg termini.

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals			
<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Hores de formació	20,00	20,00	0,00%

2.10. COMUNICACIÓ INTERNA

La Fundació Els Joncs utilitza diferents canals de comunicació interna per tal que la informació arribi a tots els agents educatius que formen part de l'organització.

La direcció dels diferents departaments, és a dir, l'Escola d'Educació Especial, el Centre Ocupacional i el Centre Especial de Treball, realitza reunions setmanals amb el seu equip de mestres i/o educadors, personal administratiu i de neteja per tal de fer un seguiment qualitatiu de tots els aspectes relacionats amb el funcionament del centre.

Tanmateix, al Centre Ocupacional es realitza una assemblea setmanal amb els beneficiaris adults amb discapacitat intel·lectual per tal de captar la seva opinió sobre el desenvolupament de les accions i/o activitats relatives als diferents projectes de la Fundació.

Per altra banda, la direcció dels diferents departaments es reuneix amb la comissió executiva del Patronat de la Fundació cada dues setmanes per debatre sobre els diferents aspectes relacionats amb les incidències que sorgeixen, tan de tipus personal com material, de futurs projectes i activitats, de les inversions que es poden dur a terme, de subvencions que es poden tramitar, etc....Cal destacar que al tractar-se d'una entitat de caràcter familiar, la comunicació entre Patronat i direcció és pràcticament diària a través de la via telefònica.

En aquest mateix sentit, el Patronat, amb la totalitat de membres que l'integren, realitza trobades cada dos mesos per analitzar el funcionament general i la situació econòmica de l'entitat i debatre sobre com cercar recursos econòmics per millorar instal·lacions i estructura i sobre quines despeses són necessàries i assumibles.

Pel que fa a la comunicació interna entre direcció i els diferents perfils professionals i entre els mateixos mestres i/o educadors, s'utilitza un programa informàtic anomenat AEGERUS en el qual tots els agents educatius autoritzats poden introduir dades informatives d'activitats o fer referències dels beneficiaris amb discapacitat intel·lectual atesos per tal de poder estar tots informats. Tots els professionals tenen un ordinador per tal de poder fer aquest seguiment i, aquest canal de comunicació s'utilitza únicament al Centre Ocupacional.

Per últim, la utilització del mòbil amb grups de treball per WhatsApp dels diferents departaments de l'entitat, amb la inclusió de la direcció en els mateixos, és el mètode on la informació arriba a tothom amb més agilitat. Aquest canal de comunicació també és pràctic quan parlem de comunicació amb els beneficiaris adults amb discapacitat intel·lectual i amb les famílies i/o tutors.

2.11. GESTIÓ DE CONFLICTES INTERNS

La Fundació Els Joncs disposa d'uns Estatuts i d'un Reglament de Règim Intern que preveu actuacions sancionadores i mesures correctores davant les males pràctiques de tots els agents que participen dins l'organització de l'entitat. Per tant, aquests documents actuen com a codis de conducta i afecten a patrons, direcció, mestres, educadors, treballadors de l'àmbit administratiu i de manteniment i beneficiaris amb discapacitat intel·lectual.

2.2. VOLUNTARIAT

2.2.1. PERSONES VOLUNTÀRIES

<i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Persones voluntàries	2,00	2,00	0,00%

Les persones voluntàries que ajuden a impulsar els diferents projectes de la Fundació Els Joncs han anat en augment en els darrers temps.

Les activitats principals on hi ha presència i actuació de voluntariat les podem explicar a partir del projecte de l'hort de l'entitat i en les classes de pintura que aporten un complement terapèutic a través de la creació d'art.

A l'hort tenim la presència d'una persona aliena a la Fundació, però amant de la naturalesa i amb vocació de col·laboració i empatia cap als col·lectius vulnerables. L'activitat es realitza dos dies a la setmana amb els diferents grups de l'Escola d'Educació Especial i el Centre Ocupacional; s'estableix també una bona coordinació amb els professionals dels diferents departaments per seguir les consignes i consells de l'especialista.

L'activitat de pintura la porta a terme una dona que tenia fa uns anys el seu fill al Centre Ocupacional de la Fundació. Actualment el seu fill no és usuari del servei, però el seus sentiments cap a l'entitat i l'estimació a les persones que l'integren, van fer que prenguéssin la decisió d'iniciar un projecte experimental per nosaltres, que ha donat uns resultats molt positius i que han derivat en premis oficials impulsats per entitats privades amb pintures desenvolupades per membres amb discapacitat intel·lectual del centre. Les sessions es realitzen una vegada a la setmana.

Per últim i no menys important disposem del voluntariat familiar, és a dir, les mares, pares, àvies, avis, germanes i germans que han ajudat a la Fundació en actes planificats durant el 2017.

2.2.2. FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

Actualment la Fundació Els Joncs no disposa d'un pla formatiu per les persones voluntàries. Aquest aspecte es va desenvolupant poc a poc, perquè fins aquest moment el voluntariat era inexistent a l'entitat pel fet de ser un centre petit i desconegut per la majoria de la població.

La persona que vol ser voluntària i és susceptible de ser seleccionada per la Fundació, rep informació de primera mà per part de la direcció i dels professionals d'atenció directa de les característiques de les persones amb discapacitat intel·lectual ateses i del desenvolupament dels projectes i activitats del centre amb els objectius que es pretenen aconseguir. De la mateixa manera, els hi assignem un referent dins els professionals i els informem dels possibles riscos laborals i de les mesures preventives al respecte; es donen els EPIS corresponents si és necessari.

Tanmateix, cal destacar que el voluntari/a té el mateix tracte que qualsevol altre treballador per part de la direcció (excepte remuneració) i, en aquest sentit, si l'horari coincideix amb l'hora de menjador, els convidem a dinar els dies que calgui. Aquest aspecte també inclou qualsevol altre circumstància que sorgeixi durant el temps que es porta a terme el voluntariat, com per exemple, les sortides d'oci i de lleure subvencionades per l'entitat.

Per tant, tot i no rebre una formació específica, la persona voluntària aprèn tot el que forma part de les relacions amb persones amb discapacitat intel·lectual i com s'organitza l'entitat en el desenvolupament dels projectes a través de la participació de tots agents que integren la Fundació en les activitats dels diferents departaments.

Alguns provenen de pràctiques de punts formatius, i reben formació relacionada amb els seus estudis i els perfils professionals corresponents.

<i>Formació a persones voluntàries (%)</i>	2017	2016
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	50,00%	50,00%

<i>Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Hores de formació	25,00	20,00	25,00%

2.2.3. COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

La Fundació Els Joncs gestiona el voluntariat a través d'algunes institucions i/o associacions amb les quals ens hi posem en contacte a través de la direcció del centre.

Tenim coneixement de programes de voluntariat o de l'interès personal a través de diferents canals de comunicació, que van des de les xarxes socials fins a les amistats més pròximes dels agents que integren la Fundació.

Per altra banda, hi ha les persones que ens han conegut a través d'haver fet pràctiques i familiars i amics de treballadors i/o beneficiaris amb diversitat funcional de la Fundació.

Una vegada apareix l'interès per fer un voluntariat en activitats concretes o en una part del desenvolupament d'una jornada al centre, la direcció s'entrevista amb el candidat per avaluar si reuneix les característiques adients pel centre i si s'adaptarà bé als principis i valors amb els quals es mou l'entitat.

Si és així, comença la relació que pot tenir una durada determinada en alguns casos i, en d'altres, finalitza la relació quan el voluntari no pot exercir més la seva funció per diferents causes.

Si, per contra, el seu comportament no és adequat amb el tarannà del centre, és la Fundació qui trenca unilateralment la relació, sempre amb una crítica de caràcter constructiu per afavorir la millora en qualsevol aspecte del voluntari en qüestió.

Els canals de comunicació que utilitza la Fundació Els Joncs amb les persones voluntàries giren entorn a les trucades i missatges telefònics. Amb aquest mètode s'informa mútuament de qualsevol incidència que no es pugui resoldre durant les hores presencials del voluntari/a per qualsevol motiu.

També cal destacar que el tracte cap a la persona que realitza el voluntariat al centre, es el mateix que qualsevol altre professional durant el ventall horari en el que participa. Per tant, si coincideix que hi ha reunions d'equip

tècnic o assemblea amb els beneficiaris amb discapacitat intel·lectual, la persona voluntària és convidada a assistir-hi i a participar donant la seva opinió sobre els temes exposats.

Tanmateix, qualsevol tipus de material didàctic i/o pedagògic propi que necessitin que no impliqui el fet de donar dades confidencials, els hi facilitem per correu electrònic si creuen que els hi pot servir per un posterior desenvolupament personal i professional.

Quan la relació entre la Fundació i el voluntari/a finalitza perquè no hi ha possibilitat de seguir i la tasca s'ha avaluat com a positiva, sempre tenim en compte aquesta persona per qualsevol acte o celebració que la pugui afavorir a mode de premi o recompensa. També els hi fem saber que tenen la porta oberta per poder tornar i restablir relacions quan ho requereixin..

L'avaluació sobre la satisfacció de la persona voluntària es realitza mitjançant converses curtes per rebre informació sobre el seu grau de complaença amb la seva participació al centre durant el procés dels projectes i, al finalitzar el voluntariat, es produeix una xerrada de sortida on l'interessat exposa l'experiència, emocions i coneixements que s'emporta de la Fundació i els seus integrants.

Aquesta informació que aporten les persones voluntàries, sumada a l'opinió dels treballadors del centre sobre l'experiència, és molt important per saber en quines activitats i/o franges horàries del dia funciona més bé aquest programa de voluntariat per fer les adaptacions que siguin necessàries en el futur.

Per últim, cal destacar que fins al moment la Fundació Els Joncs no realitza campanyes per captar voluntariat.

Simplement, quan ens trobem en la situació d'organitzar un acte propi, amb participació de la nostre gent o d'altres persones externes a la Fundació, demanem via grups de WhatsApp de les famílies l'ajuda que necessitem sense fer cap altre tipus de publicitat. Els mateixos familiars, s'encarreguen en un simple treball en cadena de trobar amics o veïns que també vulguin col·laborar en l'esdeveniment en qüestió.

De totes formes, tenim previst en un futur immediat, reforçar aquest apartat de voluntariat per tal de poder oferir més activitats basats en projectes per millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual que atenem i de les seves respectives famílies.

3 BON GOVERN

3.1. TRANSPARÈNCIA

La Fundació Els Joncs publica tota la informació sobre transparència a la seva pàgina web, www.fundacioelsjoncs.org, per donar compliment a la Llei 19/2013 de 9 de desembre i a la Llei 19/2014 d'accés a informació pública i bon govern.

Per tant, el desenvolupament de l'òrgan de govern amb la seva composició i els drets i obligacions són a l'abast de tothom que vulgui tenir aquesta informació segons normativa vigent.

3.2. PATRONAT

El Patronat és l'òrgan de govern i d'administració de la Fundació Els Joncs; és un òrgan col·legiat integrat per persones físiques i jurídiques que representa i gestiona l'entitat.

Els Patrons assumeixen totes les facultats i funcions necessàries per la consecució de les finalitzats fundacionals en base a uns estatuts reguladors. El càrrec de Patró no és remunerat.

Pot ser membre del Patronat de la Fundació Els Joncs qualsevol persona física o amb capacitat plena d'obrar, que no es trobi en estat d'incapacitat o inhabilitació per exercir funcions o càrrecs públics o per administrar béns, i no hagi estat condemnada per delictes contra el patrimoni o contra l'ordre socioeconòmic o delictes de falsedat.

El número de membres que formen part del Patronat i prendre les decisions importants sobre el desenvolupament de la Fundació, ha estat estipulat als Estatuts amb un mínim de tres i un màxim de dinou persones sense discriminacions de cap tipus.

El primer Patronat es va designar a la carta fundacional registrada i recollida a l'escriptura del 4 de febrer de 1991, protocol número 400 del Notari Sr. Enric Brancós de Girona i, va ser ampliat en data 15 de desembre de l'any 2000, segons l'escriptura del 16 de gener de 2001 i el número de protocol 1541 del mateix notari esmentat anteriorment. Posteriorment, s'han fet varies reformes d'Estatuts i s'han nomenat nous Patrons.

El Patronat va acordar ser un òrgan de govern amb càrrecs de caràcter, condició i periodicitat vitalicis i no vitalicis.

A continuació especifiquem el nom, càrrecs i DNI dels membres del Patronat, l'any d'entrada i la seva condició.

- PRESIDENT - DIOÑIS POCH FRIGOLÉ (40264597 S – 04/02/1991 - VITALICI)
- VICE-PRESIDENT (1a) – M^a DOLORS FERRER MONTSENY (40261281 B - 04/02/1991 – VITALICI)
- TRESORER – JESÚS CANDEL GUILANA (40300726 B – 15/12/2000 - VITALICI)
- SECRETARI – FRANCESC FAYOL SUÑOL (77281425 E – 15/12/2000 - VITALICI)
- VOCAL - MIQUEL CASTELLÓ SUREDA (40286039 K – 24/03/2017 - NO VITALICI)
- VOCAL – LLUÍS CAPDEVILA FERRER (38494556 P – 24/03/2017 - NO VITALICI)
- VOCAL – XAVIER COSTA SUBIRÓS (40305102 V – 15/12/2000 - VITALICI)
- VOCAL – JOAN ANTONI GALLEGOS CEBRIÁN (40308300 H – 24/03/2017 - NO VITALICI)
- VOCAL – JOAQUIM GIFRE TUBAU (40420831 X – 04/02/1991 - VITALICI)
- VOCAL – JOAN PLA TORRAS (40240462 Z – 04/02/1991 - VITALICI)
- VOCAL – JAUME VIDAL VIDAL (40232345-A – 04/02/1991 - VITALICI)
- VOCAL – MARIA ISABEL CALDES BASART (40456797-C – 04/02/1991 – NO VITALICI)
- VOCAL – ESTEVE VILANOVA VILÀ (40253101 L – 04/02/1991 - VITALICI)
- VOCAL – JOAN MANEL SEVILLANO CAMPALANS (35072092 J – 24/03/2017 - NO VITALICI)
- VOCAL – JOSEP LLUÍS PÒRTULES DÍAZ (40288319 R- 24/03/2017 - NO VITALICI)

Els anomenats Patrons vitalicis tindran la facultat de proposar un successor per un període màxim de quatre anys per a cobrir la seva vacant.. En cas de renúncia, el Patró vitalici ho haurà de comunicar personalment al Patronat en una convocatòria i ho haurà de deixar per escrit en una carta adreçada al president i lliurada a la mateixa reunió.

A l'esmentada carta, podrà proposar el seu successor si ho creu convenient per un període màxim de quatre anys. En les següents convocatòries la resta de Patrons assistents sotmetran a votació aquesta proposta que quedarà registrada a l'acte de la reunió del Patronat.

En cas de defunció, la proposta de successió es podrà fer per testament.

La durada del càrrec de Patró vitalici serà fins a la seva defunció, renúncia del càrrec o incompatibilitat legal o incapacitació judicial.

La durada del càrrec del Patró no vitalici és de quatre anys, però pot ser reelegible indefinidament.

Actualment, tots els Patrons són persones físiques.

Els nomenaments de nous Patrons i el cobriment de vacants sempre han de ser acordats per la resta del Patronat amb la majoria simple exigida.

Els membres del Patronat entren en funcions després d'haver acceptat expressament el nomenament mitjançant alguna de les formes establertes en la legislació aplicable.

Els càrrecs de President, Vice-Presidents, Secretari i Tresorer, s'elegeixen per un termini màxim de quatre anys, i són reelegibles indefinidament per períodes màxims de quatre anys.

Un cop es deixi de ser Patró per qualsevol causa anteriorment esmentada, podran ser elegits amb la condició de Patró Honorari, sense cap tipus de responsabilitat i a títol honorífic, els patrons que ho hagin estat per un període superior a 10 anys, i que a proposta del President sigui aprovat per la majoria simple dels membres.

Cal destacar que quan parlem de decisions importants que afecten la modificació dels estatuts de la Fundació o de cessar l'activitat de l'entitat, els Patrons s'hauran de posar d'acord amb dues tercers parts del total dels seus membres.

Nombre de dones al patronat / Nombre d'homes al patronat

Patronat (a 31 de desembre)	2017	2016	Variació 2016-2017
Dones	2	2	0,00%
Homes	13	13	0,00%
Total	15	15	0,00%

3.3. RESPONSABILITATS I DEURES DEL PATRONAT

El Patrons de la Fundació tenen el deure de governar i guiar l'entitat en base al caràcter social i assistencial de la mateixa, i especialment atendre l'educació i el desenvolupament de les persones amb discapacitat intel·lectual que atén en el sentit més ampli.

Els membres del Patronat tenen la obligació de representar i vetllar per la imatge de la Fundació Els Joncs d'acord amb els seus principis i valors, i no podran aprofitar la informació, els recursos i/o els negocis generats a l'entitat pels seus interessos particulars i/o professionals. Els conflictes d'interessos seran tractats en base al codi ètic de l'entitat; aquest aspecte queda clarament especificat als estatuts de l'entitat afavorint la transparència dels actes i comptes en tot moment.

Els Patrons de la Fundació han d'assistir a totes les reunions convocades i complir amb les obligacions encomanades segons el seu càrrec dins l'òrgan de govern, treballant en base a uns objectius enfocats a la

millora del desenvolupament de l'entitat per afavorir als beneficiaris amb discapacitat intel·lectual atesos i a les seves famílies.

Per altra banda, el Patronat té el deure de portar un llibre diari i un llibre d'inventari i de comptes anuals. Ha de fer l'inventari i ha de formular els comptes anuals de forma simultània i amb data de dia de tancament de l'exercici econòmic, de conformitat amb els principis de comptabilitat generalment admesos i amb les disposicions que en cada cas siguin aplicables. L'exercici s'ha de tancar a 31 de desembre de cada any.

El Patronat ha d'aprovar dins els sis mesos següents a la data del tancament de l'exercici els comptes anuals, els quals ha de presentar de forma obligatòria al Protectorat de la Generalitat de Catalunya.

Els membres del Patronat han d'aprovar i presentar un informe anual sobre el grau de compliment del codi de conducta que han de seguir totes les entitats sense ànim de lucre, d'acord amb el que regula la normativa vigent o amb el que disposa l'activitat reguladora pel que fa a les inversions financeres realitzades en el mercat de valors.

Tanmateix, el Patronat per complir amb l'indicador de bones pràctiques, destina el 70% de les rendes i els altres ingressos anuals obtinguts al compliment dels fins fundacionals dins els límits establerts per la legislació vinent. En aquest mateix sentit, el Patronat pot fer les modificacions que cregui convenient del patrimoni fundacional atenent a l'anàlisi de les conjuntures econòmiques del moment, sempre amb les majories dels vots necessaris dels membres establerts als estatuts de l'entitat.

El Patronat té com a principi d'actuació realitzar inversions ètiques i socialment responsables i s'han de detallar les actuacions realitzades en compliment de les finalitats fundacionals i concretar el nombre de beneficiaris i els serveis que aquests han rebut, com també els recursos procedents d'altres exercicis pendents de destinació, si n'hi ha, i les societats participades majoritàriament, amb indicació del percentatge de participació.

Els comptes anuals es sotmeten a una auditoria externa per mostrar les bones pràctiques de la Fundació i dels seus membres.

Cal especificar, que els Patrons exerceixen el seu càrrec de forma gratuïta, sense perjudici del dret a ser reemborsats de les despeses degudament justificades i a la indemnització dels danys que els pugui ocasionar el desenvolupament de les funcions pròpies del càrrec.

Les despeses derivades del funcionament del Patronat i dels seus òrgans delegats, sense comptar en aquesta partida els costos de les funcions de direcció, no poden ser superiors al 15% dels ingressos nets obtinguts durant l'exercici.

Per altra banda, és responsabilitat del Patronat administrar les Finques pròpies de la fundació, la seva conservació i la declaració d'obres noves en les mateixes.

També correspon als membres del Patronat signar contractes i/ convenis amb les Administracions Públiques, comprar tot tipus de mercaderies i vehicles necessaris per millorar i fomentar el bon funcionament i desenvolupament de l'entitat, contractar les assegurances més convenientes a l'activitat realitzada dins la Fundació, contractar personal i decidir la seva retribució en base al conveni establert pel sector.

Per últim, el Patronat té el dret de demanar préstecs bancaris quan sigui adequat i necessari per cobrir les necessitats de l'entitat i gestionar les donacions fent pública la seva procedència.

3.4. FUNCIONAMENT DEL PATRONAT

El funcionament del Patronat segueix unes directrius encaminades al bon govern de la Fundació Els Joncs.

Els seus membres es reuneixen un mínim de dues vegades l'any amb caràcter ordinari, una de les sessions ubicada obligatòriament durant el primer semestre de l'any natural amb la finalitat d'aprovar els comptes anuals de l'exercici anterior.

Tanmateix, el Patronat es reuneix en sessió extraordinària, prèvia convocatòria i a petició del President, tantes vegades com aquest ho consideri necessari per la importància dels temes a tractar que afectin al bon desenvolupament de la Fundació. També és d'obligació reunir-se quan almenys una quarta part dels seus membre ho sol·licita, en aquest cas, en un màxim de 30 dies següents a la petició.

En el mateix sentit, el Patronat es pot reunir excepcionalment a través de videoconferència o qualsevol altre sistema de comunicació que no impliqui la presència física dels seus membres. En aquest cas, la reunió ha de ser convocada per el President amb 15 dies naturals d'antelació i amb un ordre del dia dels temes a tractar a la sessió. En aquestes trobades s'ha de garantir la identificació dels participants, la continuïtat en la comunicació i la possibilitat de realitzar les deliberacions pertinents i garantir l'emissió de vot.

Per altra banda, en les casos en els que s'ha de prendre un acord amb urgència i no es pugui esperar fins la següent reunió programada, els estatuts permeten validar un acord mitjançant el correu electrònic. En aquest cas, el Secretari del Patronat és l'encarregat de que tots els membres rebin tota la informació necessària per poder decidir si acceptar o no l'acord en qüestió. El Secretari també té l'encàrrec i la obligació de guardar constància dels vots emesos i garantir-ne l'autenticitat. Els acords per correu electrònic es prendran amb el 80% dels vots favorables quan el nombre de Patrons votants arribi al 50% del total.

A la Fundació Els Joncs el Patronat ha nomenat un President, dos Vice-Presidents, un Tresorer i un Secretari. Els Estatuts de l'entitat determinen que la figura del Secretari no té condició de Patró de manera obligatòria.

Segons aquest organigrama, es defineixen les funcions d'acord amb els càrrecs.

El President i, en la seva absència, els dos Vice-Presidents, tenen la obligació de representar institucionalment la Fundació en base als seus principis i valors, ordenar les reunions i establir els punts de l'ordre del dia de les mateixes.

També és important apuntar que pot decidir amb el seu vot qualitatiu en cas d'empat quan s'han de prendre decisions consensuades dins el Patronat referents a les diferents circumstàncies i temes que sorgeixen al voltant del funcionament del centre.

El Tresorer és l'encarregat de realitzar conjuntament amb d'altres professionals la planificació i seguiment de tots els elements relacionats amb l'economia de la Fundació. Ha de participar en els pressupostos inicials i fer una avaluació continua de l'evolució dels mateixos durant l'any.

La figura del Secretari es defineix com la persona que convoca, en nom i per ordre del President, les reunions del Patronat, realitza i envia les actes als seus membres participants i conserva el llibre d'actes on es recullen les incidències, opinions i acords de les esmentades reunions juntament amb la data, lloc i ordre del dia corresponents.

Les actes s'han d'aprovar per part dels membres del Patronat i s'han de signar pel Secretari amb el vistiplau del President. La figura del Secretari també té el deure d'advertir de la legalitat o no dels acords que pretén adoptar l'òrgan de govern.

A nivell funcional, el Patronat queda constituït en primera convocatòria, amb validesa oficial, quan assisteixen a la reunió en persona, o representants en la forma legalment permesa, la meitat més un de la totalitat dels

membres. En segona convocatòria, han de comparèixer una quarta part dels Patrons convocats per donar validesa a la mateixa.

Els membres del Patronat no poden delegar per escrit el seu vot a d'altres Patrons per acords concrets a decidir. Cada Patró té un vot i els acords es decideixen per la majoria dels vots dels assistents, presents o representats legalment. En cas d'empat a la votació, decideix el vot de qualitat del President del Patronat.

Els Directors dels diferents departaments de la Fundació poden ser convocats a les reunions de Patronat, amb veu sobre els aspectes a tractar, però sense dret a vot. A proposta del President, també es pot convidar a les reunions a d'altres persones que es consideri que poden aportar informació de caràcter qualitatiu dels temes de l'ordre del dia a tractar, però sempre amb veu i sense vot.

Tanmateix, està contemplat en els estatuts, que per incloure nous patrons per un període màxim de quatre anys o la renovació dels mateixos per el mateix període de temps sense límit de renovacions, i per cobrir les vacants existents per qualsevol motiu justificat, cal el vot favorable de la majoria simple del nombre total de Patrons amb caràcter vitalici, sempre que n'hi hagi un mínim de quatre, com és el cas de la Fundació. Simultàniament, hi ha d'haver el vot favorable de la majoria simple del total de membres (vitalicis i no vitalicis).

Per realitzar canvis importants com la modificació dels Estatuts de l'entitat, la fusió o dissolució, i/o la cessió de tots o d'una part dels actius i dels passius de la Fundació, és imprescindible el vot favorable de dues terceres parts dels membres del Patronat vitalicis (mínim de quatre) i , al mateix temps, el vot favorable de dues terceres parts del total de Patrons.

A les reunions de Patronat convocades durant el 2019, hi va haver un 80% de membres que hi van assistir de forma presencial.

3.5. ALTRES ÒRGANS DE GESTIÓ I CONSULTA

D'acord amb els estatuts, actualment la Fundació Els Joncs té delegades moltes de les seves funcions en els membres de la Comissió Executiva, formada actualment pel President, els dos Vice-Presidents i el Tresorer del mateix, La seva funció és dirigir l'entitat i executar els acords del Patronat, a qui rendeix compte anualment.

Per altra banda, el Patronat a la reunió de 13.12.2019 ha aprovat crear un Consell Assessor per ajudar a la Fundació en aquells temes en els que es cregui convenient, però els seus membres no tenen cap tipus de responsabilitat derivada dels actes de la Fundació.

Dins el Consell Assessor no està previst que hi hagi càrrecs ni retribucions econòmiques de cap tipus, i la durada de la seva participació està estipulada en dos anys renovables sense limitacions amb el mateix període. Hi haurà d'haver un mínim de cinc membres i un màxim de vint.

En el Centre Educatiu existeix el Consell Escolar, orgue format per representants de la Fundació, dels professors i del personal no docent i que presideix el Director del Centre que té la funció de ser consultar i d'aprovar diferents aspectes del funcionament del col·legi derivades del concert educatiu. És reuneix un mínim de tres vegades l'any, una per trimestre escolar.

Per últim, hem de destacar el Consell Participatiu del Centre (CPC), creada com un mètode de control de les bones pràctiques de la Fundació en benefici de les persones amb discapacitat intel·lectual ateses i de les seves famílies.

Aquest Consell es reuneix una vegada l'any amb la presència de representants de la Generalitat de Catalunya, de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, representants dels professionals de la Fundació, representants dels pares dels

beneficiaris amb discapacitat intel·lectual, de nois/es amb discapacitat intel·lectual, de la direcció de centre i amb la presència del President del Patronat. Tots els assistents tenen el deure de donar la seva opinió sobre el funcionament del centre, aprofitant que hi ha representants de tots els sectors que formen part o participen del mateix.

En aquesta reunió s'informa de l'estat actual de l'economia del Centre Ocupacional de la Fundació i es defineixen els projectes i activitats derivades enfocades a la millora de qualitat de vida dels beneficiaris; s'exposen les novetats respecte l'any anterior i es posen les bases del futur que seran avaluades a la següent trobada de Consell Participatiu de Centre.

3.6. AVALUACIÓ DEL PATRONAT

L'avaluació del Patronat es realitza una vegada l'any de manera objectiva valorant el bon govern i el funcionament general del centre.

Per realitzar la valoració de les bones pràctiques del Patronat hi ha l'Auditoria anual externa, on es revisen els moviments econòmics i els possibles conflictes d'interessos dels membres del mateix.

Per altra banda, el Patronat es reuneix amb els pares i/o tutors dels beneficiaris amb discapacitat intel·lectual de la Fundació per fer una exposició anual dels esdeveniments realitzats i dels projectes futurs. En aquestes reunions es revisa el grau de compliment de tot el que s'explica en trobades anteriors i es defineixen les inversions necessàries en material i destinades a millorar les pròpies instal·lacions.

Aquest espai i temps s'aprofita perquè els familiars assistents puguin fer totes les preguntes que creuen oportunes per tal de tenir tota la informació necessària per poder emetre una valoració conjunta de la satisfacció en la metodologia de govern de la Fundació Els Joncs per part dels membres del Patronat.

3.7. RELACIÓ DEL PATRONAT AMB LA DIRECCIÓ DELS CENTRES

La Fundació Els Joncs, escull la persona o les persones que portar la direcció tècnica dels diferents departaments del centre.

Actualment n'hi ha dos, una persona per l' Escola d'Educació Especial i un altre pel que anomenem els Tallers (Centre Ocupacional i Centre Especial de Treball), ubicats en espais físics diferents, però molt propers de Sarrià de Ter

Fins ara, el mètode de selecció emprat per designar aquests lloc de responsabilitat dins la Fundació Els Joncs és la promoció del propi personal, amb un seguiment de les bones pràctiques i habilitats laborals del personal que forma part dels professionals del centre durant un període llarg de temps.

Per tant, els Patrons valoren el factor de l'experiència dins la Fundació, la confiança en la persona que han estat observant i els seus mèrits, la seva implicació i grau de sentiment de pertinença, així com la seva vàlua professional i capacitat de millora .

Les successions en el càrrec es realitzen emprant la mateixa metodologia de selecció, per assegurar que la persona escollida coneix els principis i valors en els que es mou i es vol seguir desenvolupament la Fundació Els Joncs. D'aquesta manera s'intenta garantir la continuïtat de les pràctiques seguint amb els principis i valors de l'entitat independentment de les persones que hi ha al capdavant dels projectes.

La Comissió Executiva del Patronat realitza una o més reunions mensuals amb la direcció dels diferents departaments per fer seguiment sobre el desenvolupament dels projectes i resoldre les incidències i dificultats que sorgeixen.

Com en el cas del Patronat, la direcció també és avaluada pels familiars i/o tutors dels beneficiaris amb discapacitat intel·lectual, que poden informar a través de diferents canals d'informació als membres Patrons de qualsevol incidència i formular les seves opinions respecte a les bones pràctiques dels directors.

3.8. CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

La Fundació Els Joncs es regeix pel principi de transparència, publicant les seves dades a la pàgina web.

El Patronat té la obligació d'invertir el 70% de les rendes i els ingressos anuals a inversions amb finalitats fundacionals. A final de cada exercici es realitza una Auditoria externa a la Fundació.

3.9. IDENTIFICACIÓ I GESTIÓ DE RISCOS

La gestió, la identificació i el seguiment dels riscos inherents a l'activitat pròpia dels diferents departaments de la Fundació Els Joncs es realitza mitjançant un treball en equip entre el Patronat, la direcció dels diferents departaments i l'empresa d'assegurances que tenim contractada, en aquest cas, Social Partners, que és un mediador d'assegurances especialista en entitats socials sense ànim de lucre.

D'aquesta manera podem parlar de la posada en pràctica del programa de Compliance per complir amb la necessitat de garantir els procediments adequats per la nostra estructura i característiques, perquè Patrons, directius, i els diferents perfils professionals que desenvolupen la seva activitat laboral a la Fundació ho facin segons la normativa vigent.

Per aquest motiu, el treball en equip ens serveix per identificar i classificar els riscos legals als quals ens enfrontem amb les nostres activitats habituals i establir protocols de prevenció, gestió, control i reacció davant els esdeveniments relatius al centre.

En aquest sentit, parlem de les bones pràctiques dels òrgans de govern, els professionals de la Fundació i els seus beneficiaris a nivell intern, amb la presa de decisions adequades i sempre dins el marc legal, sense avantposar els interessos personals abans que els relatius al bon fer dins la Fundació.

També entrem dins aquest marc, els compromisos amb els clients, proveïdors o altres definits com a tercers, amb el codi ètic amb el qual la Fundació Els Joncs s'hagi compromès a respectar.

Per tant, tots els agents que participen dins les activitats dels diferents departaments de la Fundació, tenen informació dels riscos legals de les seves pràctiques diàries dins el marc laboral i de les seves conseqüències.

En aquest sentit, s'expliquen estratègies preventives per evitar o minimitzar les probabilitats de caure en les males praxis professionals. Per tant, reben assessorament i formació contínua en aquest sentit.

Tanmateix, s'informa als professionals de la Fundació de les accions realitzades en el seu benefici i per la seva seguretat acordades amb el mediador d'assegurances per poder cobrir incidències en les quals no hi hagi intenció de causar dany personal, ni material ni de caire econòmic dins les accions relatives a les tasques diàries.

En sentit contrari també s'han establert mesures, és a dir, el Patronat s'encarrega de cobrir a través de Social Partners els danys causats al treballador per qualsevol altre agent relacionat amb la Fundació Els Joncs.

3.10. ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

La Fundació Els Joncs està adherida a l'Associació Empresarial d'Economia Social, DINCAT, que agrupa les entitats d'iniciativa social sense ànim de lucre d'àmbit català dedicades a l'atenció a persones amb diversitat funcional.

Tanmateix, la Fundació rep assessorament dins el marc de drets com a socis de Coordinadora de Catalana de Fundacions, organització que defensa els interessos de les Fundacions adherides davant els poders públics i la societat. En aquest cas, ens ajuden en el desenvolupament dels codis ètics necessaris per garantir el bon funcionament i les bones pràctiques dins la nostre entitat.

El coneixement i l'aplicació del codi ètic de la Fundació és clau alhora de vetllar per l'absència d'irregularitats que poden afectar greument l'economia i el funcionament dels diferents departaments del centre.

Els Estatuts de la Fundació remarquen la importància de la prevenció perquè no hi hagi conflictes d'interessos entre els membres del Patronat, que són els únics agents que poden realitzar inversions i moviments de caire econòmic de prou rellevància en la seva quantia per poder afectar l'equilibri de l'entitat.

Els Patrons quan passen a formar part de l'òrgan de govern signen conforme exerceixen el càrrec amb l'únic objectiu de beneficiar a la Fundació Els Joncs i no en benefici de les seves finalitats privades, sempre i quan no s'hi estableixi tal relació que la resta dels membres del Patronat aprovin l'acció concreta en ser considerada com a legal i bona per l'entitat.

Per tant, si en algun moment un Patró està relacionat amb alguna empresa o treballador que ha de fer quelcom per la Fundació, exposarà verbalment davant la resta de membres del Patronat el tema i posteriorment abandonarà la reunió perquè aquests deliberin sense cap tipus d'influència si la situació és susceptible de ser definida com a conflicte d'interès.

El que està regulat i permès és la situació de dualitat d'interessos, és a dir, quan hi ha algun treballador intern o extern relacionat amb algun membre de l'òrgan de govern o moments en els quals es pot coincidir amb alguna feina amb proveïdors que també atenen o treballen amb els Patrons.

Aquests casos, sempre seran exposats sobre la taula a les reunions de Patronat i els seus membres decidiran si l'acció concreta és acceptable prioritzant els interessos de la Fundació.

El fet de no complir amb els requisits establerts i cometre qualsevol irregularitat cap als interessos de la Fundació valorada per la resta de Patrons, pot ser susceptible de cessament en les seves funcions amb la signatura dels documents pertinents i la recollida oficial al llibre d'actes de la Fundació.

L'auditoria externa que encarrega cada any el Patronat, és un altre mètode de control financer exhaustiu utilitzat.

El fet de saber que l'entitat encarrega cada any aquesta auditoria, és una estratègia colateral i complementària que ajuda a prevenir les possibles temptacions de males pràctiques per afavorir interessos personals en perjudici de la Fundació.

4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1. COL·LABORACIONS

La Fundació Els Joncs està adherida a DINCAT, que és una associació empresarial d'economia social que agrupa diferents entitats sense ànim de lucre que tenen per objectiu la millora de la qualitat de vida de persones amb discapacitat intel·lectual. DINCAT actua de representant de les entitats sòcies davant l'administració Pública. A partir d'aquest contacte, es generen relacions amb totes les entitats del tercer sector, especialment, amb les de la província de Girona.

Tanmateix, la Fundació està present dins la Coordinadora Catalana de Fundacions, entitat que defensa els interessos de les fundacions adherides i assessora amb especialistes en tots els temes referents a l'organització de les entitats i els seus moviments dins el marc legal que correspon per l'activitat desenvolupada.

La Fundació Els Joncs té relació i contacte permanent des de fa molts anys amb diferents departaments de la Generalitat de Catalunya (Departament d'Ensenyament i Departament de Treball, Afers Socials i Famílies), la Diputació de Girona, l'Ajuntament de Girona, l'Ajuntament de Sarrià de Ter, els Consells Comarcals del Gironès, de la Selva i del Pla de l'Estany, i el Girona FC (Club de futbol professional).

Aquestes relacions amb institucions de diferents tipus tenen a veure amb l'ús d'equipaments per activitats i/o actes, convenis, concertació de serveis diversos i subvencions per diferents projectes que poden ajudar al desenvolupament de la Fundació i afavorir d'aquesta manera, la qualitat del servei adreçada als nostres beneficiaris.

També cal destacar les entitats financeres, especialment l'Obra Social de La Caixa, que ens ha ajudat mitjançant subvencions en activitats com l'exposició a Girona Temps de Flors i a millorar l'equipament mobiliari de les nostres instal·lacions.

Durant el 2017, la Fundació Els Joncs no ha establert noves relacions amb empreses privades per desenvolupar projectes.

La previsió d'aquesta acció queda emplaçada per l'any 2018, com a fil conductor important per establir les sinergies necessàries pel nostre desenvolupament.

A continuació citem les empreses amb les quals hem pogut col·laborar, i el motiu o al projecte al qual s'han adherit per donar un impuls social a les seves accions:

- GIRONA FC – És l'entitat esportiva més important de la província de Girona. Amb aquest club de futbol professional hi tenim relació laboral des de fa molts anys.

Hem observat una millora en el coneixement de la Fundació de cares a l'exterior i tenim la percepció que la imatge que la societat té de nosaltres és positiva. Tanmateix, el nostre impacte al territori més no és gaire remarcable, i cal millorar molt aquest aspecte.

4.2. SENSIBILITZACIÓ

La Fundació Els Joncs no disposa de departament de comunicació per realitzar campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la societat amb l'impacte que voldríem. La falta de recursos econòmics en una entitat petita com la nostra fa que ens hàgim de reinventar per cercar alternatives perquè el missatge que donem amb l'objectiu que la societat fixi la mirada cap a la població amb discapacitat intel·lectual que atenem sigui efectiu.

El 2017 va ser un any fluïx en aquest sentit, ja que les accions encaminades a establir relacions amb entitats públiques i empreses privades van ser insignificants i, i ens han d'obrir els ulls per canviar aquest factor de cares al futur.

Com cada any, vam disposar d'una paradeta a la Plaça Catalunya de Girona durant la diada de Sant Jordi, per poder exposar i vendre el nostre material juntament amb les tradicionals roses i alhora, donar informació de la Fundació a un nombre elevat de persones que passegen aquell dia en un lloc molt cèntric de la ciutat.

Les accions encaminades a la conscienciació de la societat es realitzen dins la província de Girona.

La intenció quan cerquem la sensibilització dels nostre sector cap a la població és obrir els ulls de la societat i ensenyar tot el ventall de variables que giren al seu voltant, és a dir, qui són i quina diversitat de característiques tenen les persones amb discapacitat intel·lectual que atenem, quines activitats realitzen en el seu dia a dia, quines feines poden realitzar amb un mínim de qualitat i com disposen de les seves hores de lleure.

5 MEDI AMBIENT

5.1. GESTIÓ AMBIENTAL

La Fundació Els Joncs s'encamina progressivament cap al treball amb l'objectiu de reduir l'impacte ambiental de les seves tasques i emprendre iniciatives per col·laborar en aquesta sentit amb productes propis.

Durant el 2017, la direcció es va reunir amb els professionals dels diferents departaments per conscienciar de la importància de l'estalvi energètic, d'aigua i de la composició i quantitat dels productes químics que s'utilitzaven.

Amb la mateixa finalitat i a través de les assemblees amb els beneficiaris amb discapacitat intel·lectual, s'han efectuat sessions didàctiques per tal d'introduir la importància de les bones pràctiques a nivell ambiental per millorar l'impacte al nostre territori. Reduir el consum d'aigua als lavabos, reduir la utilització de vehicles motoritzats, no tenir els llums i aires engegats innecessàriament, posar els residus als contenidors adequats, etc...

Cal destacar l'acord en la confecció d'un pla per engegar els aparells d'aire calent i fred només als espais on s'havia de desenvolupar les activitats i apagar-los quan aquestes s'haguessin finalitzat. En la decisió d'aquesta estratègia d'estalvi, hi van participar tots els professionals i els beneficiaris de l'entitat; també es va arribar a l'acord de posar un màxim de 23 graus de temperatura.

Els residus recopilats als contenidors s'aboquen als llocs pertinents; en aquest sentit, anem a la deixalleria quan el material ho requereix o a l'empresa Auladell, que tenim al costat, a portar el cartró generat i/o destruir el paper confidencial que arriba a les nostres mans per diferents circumstàncies referents a les tasques desenvolupades a l'entitat.

En referència al departament de neteja i del Centre Especial de Treball, es va incidir en el fet de realitzar compra responsable i fer inversió en productes ecològics i de qualitat per utilitzar-los en les mesures que pertoca. També es va reduir considerablement el consum d'aigua degut a les males pràctiques anteriors, on les aixetes s'utilitzaven en base el concepte de males pràctiques per manca de consciència dels utilitaris.

No tenim, durant el 2017, cap certificat oficial d'estalvi de recursos en petroli, plàstic, diòxid de carboni i aigua emès per cap organisme oficial.

La Fundació Els Joncs no estava adherida, durant el 2017, a cap organització que promou polítiques ambientals sostenibles, tot i que està alineada amb tot el que es pregona en aquest sentit i fomenta el compromís d'augmentar, en un futur immediat, la qualitat de les accions que giren al seu voltant d'aquest objectiu.

Inversions significatives en millores ambientals

<i>Inversió en millores ambientals (en euros)</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Valor monetari	2.547,28 €	2.135,60 €	19,28%

Cal destacar que aquesta informació referent a les millores en les bones pràctiques ambientals es comuniquen durant les reunions anuals del Consell Participatiu del Centre (CPC), en les quals hi participen representants de la Generalitat de Catalunya, de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, dels professionals, de les famílies i dels beneficiaris amb discapacitat intel·lectual. A més, és un moment de recollida de propostes de millora en aquest sentit tenint en compte els assistents al Consell.

5.2. GESTIÓ DE RESIDUS

A continuació us presentem un requadre il·lustratiu del volum de residus aproximats que es van generar durant el 2017, i la comparativa respecte l'any anterior.

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

<i>Volum de residus generats (kg)</i>	Mètode d'eliminació	2017	2016	Variació 2016-2017
Paper i cartró	Destrucció	7.954	7.567	5,11%
Vidre	Deposició	115	98	17,35%
Envasos lleugers	Deposició	1.562	1.324	17,98%
Matèria orgànica	Compostatge	3.627	3.423	5,96%
Rebuig	Deposició	9.356	9.245	1,20%
Altres (especificar)				-
Volum total		22.614	21.657	4,42%

A la Fundació es genera una quantitat de paper i cartró significativa com a conseqüència i resultat de les feines de manipulats, on el material arriba dins de caixes que una vegada obertes no es poden reutilitzar en la seva totalitat. El paper de tots tipus, inclòs el confidencial, i el cartró es porta a una empresa externa propera a l'entitat que en fa la destrucció.

La matèria orgànica la posem a un recipient que té les condicions idònies per afavorir el compostatge, utilitzant-lo posteriorment en el més convenient per les activitats que es realitzen, sobretot per l'hort del centre.

Pel que fa al rebuig, hi ha una part que es diposita als contenidors pertinents i altre material es porta a la deixalleria amb els registres de dipòsit corresponents.

Per últim, el vidre i els envasos lleugers es dipositen als contenidors més propers a les nostres instal·lacions.

És molt important destacar, que totes les deposicions de residus a contenidors externs, comporten una recollida prèvia als nostres contenidors interns on ja s'ha procedit a la seva classificació.

Per realitzar una bona selecció de residus, es va realitzar la formació pertinent, tan a professionals com a beneficiaris amb discapacitat intel·lectual.

5.3. EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

Consum energètic, segons tipus de font

Consum energètic, segons font	2017	2016	Variació 2016-2017
Electricitat (kWh)	137.562	128.345	7,18%
Gas natural (Nm3)	99.258	99.125	0,13%
Gasoil (l)	8.647	8.523	1,45%
Gas propà (kg)			-
Benzina (l)			-

Aquestes dades ens informen d'un augment considerable en la despesa d'electricitat deguda a la incorporació de feines de manipulats.

La resta de valors no tenen variacions importants d'un any a l'altre.

Tanmateix, podem aportar la dada del consum d'aigua per completar l'apartat amb dades quantitatives i qualitatives. Durant el 2017, es van utilitzar 1258 m3 d'aigua, 115m3 més que l'any 2016.

A continuació us aportem dades sobre els índex d'emissió de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)

Emissions de GEH (tCO2eq)	2017	2016	Variació 2016-2017
Emissions directes de CO2 (abast 1)	239	235	1,97%
Gas natural	214	213	0,60%
Carburants	25	21	15,55%
Gas propà	0	0	-
Emissions indirectes de CO2 (abast 2)	44.157	50.311	-12,23%
Electricitat	44.157	50.311	-12,23%
Altres emissions indirectes (abast 3)	8	8	2,53%
Generació de residus	8	8	2,53%

6 PROVEÏDORS

6.1. GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

A la Fundació Els Joncs la selecció dels proveïdors és realitzada per la direcció dels diferents departaments de l'entitat; en aquest cas, els membres del Patronat són informats i en fan seguiment a través de les reunions periòdiques, però no intervenen directament en les decisions de quines empreses són les més adequades per subministrar els productes i/o serveis necessaris per afavorir un bon funcionament de les diferents activitats desenvolupades

Els productes i/o serveis on la despesa de la Fundació és més important està relacionada amb la neteja industrial, activitat desenvolupada pels membres el Centre Especial de Treball de l'entitat. La compra d'aquests productes, també és aprofitada per la neteja de les nostres instal·lacions.

En segon terme, hi hauria la compra de material per elaborar productes propis i qualsevol manualitat o manipulat per fer activitats de motricitat fina a l'escola o teràpia ocupacional al taller d'adults.

En tercer lloc situaríem els proveïdors de serveis d'activitats extraordinàries pels beneficiaris de la Fundació, com són les empreses d'activitats de piscina i de teràpia amb cavalls, tan de l'escola com del Centre Ocupacional.

Per últim, parlaríem de serveis com el de menjador, amb la contractació del càtering , i tot el que té a veure amb els vehicles, és a dir, concessionaris, gasolinera i taller mecànic. Aquest aspecte afecta a tots els departaments de la Fundació.

Els canals de comunicació utilitzats més destacables en l'establiment de relacions i contacte amb els proveïdors són el correu electrònic, les trucades i WhatsApp telefònics, les pàgines web i les trobades per fer reunions presencials.

Destacar que la Fundació Els Joncs, dins el codi ètic de relació amb els proveïdors, i per preservar els valors, la imatge, la transparència i la integritat dels seus membres, dissuadeix la pràctica dels obsequis personals. En cas de produir-se, aquests es posaran a disposició de l'entitat per compartir en celebracions conjuntes de tots els seus integrants, és a dir, per tots els professionals i beneficiaris.

En aquest mateix sentit, si algun proveïdor té qualsevol relació personal amb algun membre del Patronat, de la direcció o dels professionals, es farà un seguiment exhaustiu i meticolós per assegurar la màxima transparència i responsabilitat.

Nombre total de proveïdors

<i>Proveïdors</i>	2017	2016	Variació 2016-2017
Nombre total de proveïdors	9	8	12,50%

La Fundació Els Joncs disposa de codi de conducta pel que respecte als principals proveïdors. En aquest document es descriu a importància de les bones pràctiques de les empreses subministradores de serveis a la nostre entitat i els principis i valors amb els que han de treballar.

Els proveïdors han de complir amb la legislació vigent, treballar de manera ètica i honesta, i han de demostrar que promouen els Drets Humans i tenen sensibilitat cap a la igualtat d'oportunitats i la integritat del seus treballadors, sense realitzar pràctiques de discriminació en cap sentit.

Tanmateix, han d'assegurar la confidencialitat de tota la informació que s'extreu de la relació dels seus treballadors amb la Fundació; aquest aspecte és molt important i s'estén a les possibles baixes en les relacions laborals dels assalariats dels proveïdors.

El codi de conducta també contempla la seguretat amb la que han de treballar els proveïdors quan es trobin dins les instal·lacions de la Fundació, sobretot, es fa especial ressò de la importància de limitar la velocitat dels seus vehicles pel perill que comporta donades les circumstàncies especials de les característiques dels nostres beneficiaris i per la distribució dels nostres espais.

Per últim, destacar que en el futur immediat, es notificarà la importància de que les relacions entre els treballadors dels proveïdors amb els nostres professionals i, sobretot, amb els nostres beneficiaris amb discapacitat intel·lectual, siguin sota el foment i el domini de l'educació, amb un tracte de caràcter empàtic i amistós per ambdues parts.

<i>Proveïdors subscrits a codis de conducta de la fundació (%)</i>	2017	2016
Proveïdors subscrits	11%	13%

6.2. COMPRA RESPONSABLE

La Fundació Els Joncs utilitza uns criteris molt clars pel que fa a la tria dels seus proveïdors, i sempre ha procurat aplicar processos selectius en base a que els principis i valors amb els que treballen els mateixos siguin molt semblants als de la nostre entitat.

Els Proveïdors han d'oferir un bon servei i les condicions que més afavoreixin els interessos de la Fundació en relació a la qualitat i el preu.

Tanmateix, es valora la importància que li donen al compromís social corporatiu les empreses seleccionades com a proveïdors. En aquest cas, s'ha de veure una acció social sincera i amb sensibilitat cap a les situacions de vulnerabilitat.

En aquest mateix sentit, les empreses que vulguin aspirar a ser proveïdors de la Fundació Els Joncs, han de demostrar que afavoreixen els Drets Humans amb les seves pràctiques, fomentant la igualtat d'oportunitats sense distincions ni discriminacions per raons de sexe, edat, religió i/o d'altres que impliquen anar en una direcció diferent respecte als principis i valors de la nostre entitat.

També s'ha de veure un tracte de respecte de la direcció cap als seus treballadors, que aniran visiblement uniformats amb les mesures de seguretat i EPIS pertinents facilitats per les seves empreses.

Un altre aspecte important alhora de seleccionar els nostres proveïdors és el tracte personal amb els representants de les empreses que volen subministrar els seus productes a la Fundació. En aquest cas, parlem

del cap de l'empresa i del departament comercial de la mateixa. Han de ser respectuosos amb les activitats de la Fundació i no han d'utilitzar una estratègia agressiva de venda de caràcter disruptiu.

Tanmateix, es valora la seva empatia cap als nostres beneficiaris amb discapacitat intel·lectual i un mínim coneixement de les seves característiques i possibilitats per adequar amb més facilitat els productes del proveïdor.

La Fundació Els Joncs afavoreix la compra de productes i serveis de proximitat. D'aquesta manera, posem com a primer condicionant, realitzar la despesa a Sarrià de Ter i als pobles de l'entorn per ajudar al comerç del poble, però no tenim cap problema si les millors condicions entre la relació econòmica, qualitat del producte i els valors amb els que treballen les empreses ens les ofereix un altre proveïdor de la província de Girona o, fins i tot, Barcelona. Així, podem destacar que, durant el 2017, hem utilitzat proveïdors de Riudellots de la Selva, Aiguaviva, Girona, Salt, Fornells de la Selva i, evidentment del nostre poble, Sarrià de Ter.

La direcció de la Fundació Els Joncs prioritzarà en tot moment les compres responsables, sostenibles i respectuoses amb el medi ambient de tots els productes i/o serveis que ofereixen els diferents proveïdors.

<i>Proveïdors de compra responsable (%)</i>	2017	2016
Proporció de proveïdors de compra responsable sobre el total de proveïdors	58%	53%

<i>Despesa en compra responsable (% sobre el total)</i>	2017	2016
Proporció de la despesa en compra responsable sobre el total de la despesa	64%	58%

7. ALTRES

7.1. INNOVACIÓ

La Fundació Els Joncs participa en les reunions de l'Associació DINCAT, que agrupa la majoria d'entitats dedicades a l'atenció a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya.

DINCAT organitza reunions presencials periòdiques per compartir experiències de les diferents activitats a les que es dediquen principalment cada entitat sense ànim de lucre. D'aquestes trobades aprenem el millor dels materials, equipaments i processos que utilitzen i poden ser aplicables i adaptades als projectes i a les característiques de la nostra entitat. En aquest mateix sentit, ens oferim i tenim una actitud oberta per proporcionar la informació que qualsevol altre Fundació de Catalunya ens pugui demanar i, amb molt de gust els convidem a visitar les nostres instal·lacions.

Cal destacar la relació amb el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, que fomenta el procés formatiu continu dels mestres, amb els mètodes més moderns per aconseguir resultats positius en els aprenentatges i millora general encaminada a la qualitat de vida de persones amb discapacitat intel·lectual.

D'aquesta manera, la informació de diferents fonts i entorns, afavoreix l'enriquiment de coneixements i permet estar a l'avantguarda, en la mida de les nostres possibilitats, dels diferents serveis.

7.2. PROJECTES D'INNOVACIÓ

La Fundació Els Joncs, durant el 2017, no ha mostrat cap projecte innovador, tot i que s'està treballant perquè amb el canvi d'any comencin a aflorar projectes que afavoreixin l'Entitat en totes les seves vessants.

Per altra banda, però, la nostra manera d'actuar en les feines, parteix de la base del compromís adquirit amb el client per oferir la millor qualitat possible en els nostres serveis.

Pel que fa al terreny educatiu, es van realitzar formacions pedagògiques molt enriquidores per aconseguir millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual ateses durant tot el seu cicle vital.

Per últim, els membres de direcció i els professionals de la Fundació Els Joncs resten atents i oberts als consells dels nostres assessors i empreses competents en matèria de renovació d'equipaments per millorar les prestacions de les instal·lacions i dels diferents serveis encaminats a afavorir el treball continu i millorar constantment la qualitat de vida de les persones beneficiaries amb discapacitat intel·lectual en totes les seves vessants i durant tot el seu cicle vital.

ANNEX I ÍNDEX D'INDICADORS DEL BALANÇ SOCIAL PER A LA MEMÒRIA D'ACTIVITATS

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina/Enllaç
MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	Missió	Bàsic	Missió de la fundació	2
		Bàsic	Àmbit geogràfic d'actuació	2
	Activitats i projectes	Bàsic	Línies i àmbits d'actuació principals	2
		Bàsic	Activitats principals desenvolupades	3
	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris	Bàsic	Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris	3
		Notable	Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris	3
		Notable	Nombre de persones usuàries/beneficiàries	3
		Avançat	Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes	3
		Avançat	Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat	3
	Activitat econòmica	Bàsic	Activitat econòmica, productes i serveis	4
		Bàsic	Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis	4
		Notable	Ingressos per activitat	4
		Avançat	Impactes ambientals i socials dels productes i serveis	5
	Efectivitat	Notable	Avaluacions sobre l'efectivitat de les activitat i projectes	5
		Notable	Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual	6
		Avançat	Anàlisi de context	7
		Avançat	Activitats realitzades de forma efectiva	7
	Eficiència	Notable	Ràtio despeses fundacionals / despesa total	8
		Notable	Ràtio despeses necessàries / despesa total	8
		Notable	Ràtio despeses en captació de fons/despesa total	8
		Avançat	Despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits d'actuació/línies	8

			fundacionals (%)	
PERSONES: Persones de l'organització	Perfil de l'organització	Bàsic	Nombre de dones a l'equip directiu	9
		Bàsic	Nombre d'homes a l'equip directiu	9
		Notable	Nombre de dones en plantilla	9
		Notable	Nombre d'homes en plantilla	9
	Igualtat d'oportunitats i diversitat	Bàsic	Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades	10
		Bàsic	Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)	10
		Notable	Composició de la plantilla, segons sexe (%)	10
		Notable	Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat	10
		Avançat	Plantilla segons sexe i grup professional	11
	Condicions laborals i conciliació	Bàsic	Mesures de conciliació de la vida laboral i privada	11
		Notable	Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)	11
		Notable	Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)	12
		Notable	Taxa de rotació, per sexe	12
		Notable	Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres	12
		Avançat	Percentatge de personal acollit a mesures de conciliació, per sexe	12
		Avançat	Enquestes de clima laboral	12
	Igualtat retributiva	Bàsic	Ràtio salari més alt / salari més baix	13
		Notable	Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	13
	Desenvolupament professional	Bàsic	Pla de formació i accions formatives	14
		Notable	Personal que ha rebut formació (%)	14
		Notable	Nombre total d'hores de formació	15
		Avançat	Avaluacions periòdiques del rendiment del personal	15
		Avançat	Despesa en formació	15
	Salut, seguretat i benestar del personal	Bàsic	Mesures per a la prevenció de riscos laborals	15
		Notable	Formació en matèria de prevenció de riscos	16

			laborals		
	Comunicació interna	Bàsic	Canals de comunicació interna	16	
		Notable	Mecanismes i/o procediments de resolució de conflictes interns	18	
PERSONES: Voluntariat	Persones voluntàries	Bàsic	Nombre total de persones voluntàries	17	
		Notable	Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries	18	
	Formació del voluntariat	Notable	Accions formatives dirigides a les persones voluntàries	19	
		Notable	Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació	19	
		Avançat	Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries	20	
	Comunicació i participació del voluntariat	Bàsic	Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació	20	
		Notable	Canals de comunicació amb persones voluntàries	21	
		Avançat	Campanyes de captació de persones voluntàries	21	
	BON GOVERN	Transparència	Bàsic	Informació pública sobre la fundació	20
Patronat		Bàsic	Composició i estructura	22	
		Bàsic	Nombre de dones al patronat	23	
		Bàsic	Nombre d'homes al patronat	23	
		Bàsic	Responsabilitats i deures del patronat	24	
		Notable	Funcionament del patronat	26	
		Avançat	Altres òrgans de gestió, consulta o participació	27	
		Avançat	Avaluació del patronat	26	
Control i supervisió financera		Bàsic	Informació econòmica i financera	27	
		Notable	Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)	28	
Ètica i prevenció de la corrupció		Bàsic	Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió	29	
XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA		Col·laboracions	Bàsic	Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector	30

		Notable	Col·laboració amb l'empresa privada en la realització de projectes d'impacte a la comunitat	30
	Sensibilització	Notable	Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania	31
MEDI AMBIENT	Gestió ambiental	Bàsic	Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades	31
		Notable	Adhesió a iniciatives externes	31
		Avançat	Inversions significatives en millores ambientals	32
		Avançat	Participació en taules sectorials, programes o accions en matèria de sostenibilitat ambiental	32
	Gestió de residus	Notable	Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió	33
	Eficiència energètica i canvi climàtic	Notable	Consum energètic, segons tipus de font	33
		Avançat	Emissions de GEH	33
PROVEÏDORS	Gestió i relació amb proveïdors	Bàsic	Gestió de la cadena de subministrament	34
		Notable	Nombre total de proveïdors	34
		Notable	Codi de conducta de proveïdors	34
		Avançat	Percentatge de proveïdors subscrits codis de conducta de proveïdors	34
	Compra responsable	Bàsic	Criteris de selecció de proveïdors	35
		Notable	Percentatge de proveïdors de compra responsable	35
		Avançat	Percentatge de la despesa destinada a compra responsable	36
	ALTRES	Innovació	Notable	Participació en taules sectorials, programes o accions
Avançat			Projectes innovadors	37