

# BALANCE SOCIAL 2019

FUNDACIÓ PRIVADA TALLERS DE CATALUNYA

# 1 MISSION DE LA FUNDACION

---

## 1.1 MISSION DE LA FUNDACION

### MF1.B 1 Misión de la fundación

Des de la Fundació Tallers generamos oportunidades sociales y laborales a la persona, con los apoyos adecuados para desarrollar su proyecto de vida, para convertirse en ciudadana de pleno derecho; promoviendo la contribución a la comunidad desde el compromiso ético.

### MF1.B 2 Àmbito Geogràfic

Nuestros centros están ubicados en Barcelona, Sta. Coloma y Badia del Vallès.  
Nuestro ámbito de actuación son estos municipios, el Vallès Occidental y el entorno metropolitano.

## 1.2 ACTIVIDADES Y PROYECTOS

### MF2.B 1 Líneas y ámbitos de actuación principales

#### INSERCIÓN LABORAL Y BOLSA DE EMPLEO

Servicio integral de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción laboral.

#### CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Actividad productiva remunerada, entorno laboral que fortalece la autonomía personal y profesional.

#### CENTRO OCUPACIONAL

Acogida diurna que ofrece atención a las personas con discapacidad intelectual en edad laboral.

#### OCIO

Facilitamos el acceso a actividades de ocio de la ciudad.

## 1.3 PERSONAS USUARIAS Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS

### MF3.B 1 Perfil de las personas y/o colectivos beneficiarios

En la Fundació Tallers trabajamos para que las personas con discapacidad de Especiales Dificultades (discapacidad intelectual y / o diagnóstico de trastorno mental) tengan las mismas oportunidades que todos: trabajar, convivir y disfrutar, viviendo con la mejor plenitud.

MF3.  
N1

### Canales de comunicación con personas usuarias/colectivos beneficiarios

Nos basamos en el modelo centrado en la persona.

Los principales canal de comunicación son la atención individual y las asambleas.

Estamos orientados a las personas y ellas son las protagonistas a la hora de definir el proceso.

Trabajamos en red con la comunidad y conjuntamente con las familias para conseguir conjuntamente los mejores resultados personales.

MF3.  
N2

### Número de personas usuarias/beneficiarias

<i>Personas usuarias/beneficiarias</i>	2019	2018	Variación 2019-2018
Número de personas usuarias/beneficiarias	632,00	621,00	1,77%

MF3.A  
1

### Número de personas usuarias/beneficiarias directas e indirectas

<i>Personas usuarias/beneficiarias</i>	2019	2018	Variación 2019-2018
Número de personas usuarias/beneficiarias directas	632,00	621,00	1,77%
Número de personas usuarias/beneficiarias indirectas	1.264,00	1.242,00	1,77%

MF3.A2

### Número de personas usuarias/beneficiarias por línea de actividad

<i>Personas usuarias/beneficiarias según línea de actividad</i>	2019	2018	Variación 2019-2018
<i>Centro Ocupacional</i>	194,00	194,00	0,00%
<i>Centro Especial de Empleo</i>	261,00	241,00	8,30%
<i>Servicio de Inserción Laboral</i>	177,00	186,00	-4,84%

## 1.4 ACTIVIDAD ECONÓMICA

[[

MF4.B  
1

### Actividad económica, productos y servicios

A través del Centro Especial de Empleo ofrecemos los siguientes servicios a las empresas:

#### MANTENIMIENTO DE ESPACIOS

Jardinería, limpieza de instalaciones y mantenimiento de espacios urbanos.

#### GESTIÓN DE RESIDUOS

Gestionamos Desechería y los puntos verdes de Santa. Coloma de Gramenet.

#### SERVICIOS INDUSTRIALES

Intervenimos en cualquier fase del proceso productivo y de la cadena de suministros

#### DESTACA TINTORERIA SOCIAL

Tintorería y lavandería en Santa Coloma de Gramenet.

#### OFISFERA

Gestión documental y externalización de procesos administrativos.

Elaboramos y comercializamos un producto propio de bisutería artesanal: ENDORPHINS.

MF4.  
B2

### Perfil de los clientes, personas consumidoras de los productos y servicios

La diversidad de servicios que ofrecemos a las empresas hace que el perfil de clientes también sea diverso. Contamos con clientes del sector público, y pequeñas, medianas y grandes empresas privadas del sector industrial y del sector servicios.

MF4.N1

### Ingresos por actividad

<i>Ingresos por actividad (en euros)</i>	2019	2018	Variación 2019-2018
Valor monetario	7.599.931,27 €	6.655.918,41 €	14,18%

## 1.5 EFECTIVIDAD

MF6.N2

### Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total

<i>Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total	0,98	0,98
Ratio gasto necesario / gasto total	0,02	0,02

## 1.6 EFICIENCIA

MF6.N  
2

**Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total**

<i>Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total	0,98	0,98
Ratio gasto necesario / gasto total	0,02	0,02

MF6.N3

**Ratio captación de fondos / gasto total**

<i>Ratio captación de fondos / gasto total</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Ratio captación de fondos / gasto total	0,05	0,05

MF6.A1

**Gasto en actividades fundacionales desglosada por ámbitos de actuación / líneas fundacionales (%)**

<i>Gasto por ámbitos de actuación / líneas fundacionales (%)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Ámbito / línea fundacional	100%	100%

## 2 PERSONAS

---

### 2.1 PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 2.1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

<b>PE1.B 1</b>	<b>Número de mujeres en el equipo directivo / Número de hombres al equipo directivo</b>
<b>PE1.B 2</b>	

<i>Equipo directivo (a 31 de diciembre)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variación 2018-2019</b>
Mujeres	5	5	0,00%
Hombres	5	5	0,00%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0,00%</b>

<b>PE1.N 1</b>	<b>Número de mujeres en plantilla / Número de hombres en plantilla</b>
<b>PE1.N 2</b>	

<i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variación 2018-2019</b>
Mujeres	124	119	4,20%
Hombres	238	218	9,17%
<b>Total</b>	<b>362</b>	<b>337</b>	<b>7,42%</b>

#### 2.1.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

<b>PE2.B 1</b>	<b>Plan de Igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas</b>
--------------------	---

En la Fundació Tallers contamos con un Plan de Igualdad 2019-2022 que recoge un diagnóstico, un plan de acciones y un seguimiento en materia de igualdad.

## 1.GESTIÓN ORGANIZATIVA E IGUALITARIA

- 1.1. Garantizar una cultura igualitaria en materia de oportunidades
- 1.2. Fomentar la proactivitat hacia la igualdad

## 2.PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

- 2.1. Garantizar un buen nivel de participación de la plantilla en materia de igualdad

## 3.LENGUAJE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORIO

- 3.1. Garantizar una comunicación oral y escrita no sexista
- 3.2. Conseguir una motivación fehaciente e inequívoca de todo el personal hacia la igualdad de género

## 4.PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- 4.1. Garantizar la igualdad de oportunidades para todo el personal
- 4.2. Fomentar la inclusión igualitaria en todos los ámbitos laborales
- 4.3. Garantizar la igualdad de promoción.

## 5.PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD

- 5.1. Fomentar la incorporación equilibrada de género en los puestos de trabajo de dirección / mando

## 6.CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

- 6.1. Garantizar la no discriminación en materia de conciliación personal y laboral
- 6.2. Fomentar el respeto por el apoyo y el equilibrio a necesidades de dependencia

## 7.PREVENCIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- 7.1. Considerar las evaluaciones de riesgo laboral en perspectiva de género
- 7.2. Fomentar la concienciación de padres, tutores i familias en la perspectiva de la igualdad

## 8.IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- 8.1. Garantizar un nivel equilibrado y no discriminatorio en la retribución de hombres y mujeres

## 9.CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

- 9.1. Fomentar y garantizar la formación, capacitación y crecimiento personal de hombres y mujeres de forma igualitaria.
- 9.2. Garantizar el mayor grado de equilibrio en las condiciones laborales entre hombres y mujeres en cuanto a la participación en actividades

## 10.MOBILIDAD

- 10.1. Garantizar la igualdad en el uso de las medidas de conciliación por motivos de movilidad
- 10.2. Procurar la mejor combinación de factores no discriminatorios para favorecer la movilidad en materia de género

### PE2.B 2 Composición del equipo directivo, según sexo (%)

Equipo directivo (a 31 de diciembre) (%)	2019	2018
--	------	------

Mujeres	50,00%	50,00%
Hombres	50,00%	50,00%

PE2.  
N1

### Composición de la plantilla, según sexo (%)

Personal en plantilla (a 31 de diciembre) (%)	2019	2018
Mujeres	34,25%	35,31%
Hombres	65,75%	64,69%

PE2.N  
2

### Personal contratado en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad

Personal contratado en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad (a 31 de diciembre)	2019	2018	Variación 2018-2019
[[indicar grupo vulnerable o número total de personas]]			-
CEE-Personas con especial dificultad	218	212	2,83%
Físics i sensorials >65%	43	29	48,28%
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>241</b>	<b>8,30%</b>

PE2.  
A1

### Plantilla, según sexo y grupo profesional

Personal en plantilla (a 31 de diciembre)	2019	2018	Variación 2018-2019
Personal de atención directa	47	47	0,00%
Mujeres	29	31	-6,45%
Hombres	18	16	12,50%
Técnicos	32	27	18,52%
Mujeres	16	16	0,00%
Hombres	16	11	45,45%
Oficios	19	19	0,00%
Mujeres	8	9	-11,11%



Hombres	11	10	10,00%
<i>Administrativos</i>	<b>4</b>	<b>4</b>	0,00%
Mujeres	2	2	0,00%
Hombres	2	2	0,00%
<i>Personal CEE</i>	<b>250</b>	<b>230</b>	8,70%
Mujeres	64	56	14,29%
Hombres	186	174	6,90%
<i>COMITÉ DIRECTIVO</i>	<b>10</b>	<b>10</b>	0,00%
Mujeres	5	5	0,00%
Hombres	5	5	0,00%

### 2.1.3 CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

PE3.B  
1

#### Medidas de conciliación de la vida laboral y privada

El Plan de Igualdad elaborado por la Fundació Tallers recoge las medidas de conciliación que realizamos:

- Fomentar políticas de compatibilidad de la vida personal y laboral priorizando las demandas. Se trabaja cada caso de manera individualizada, con el objetivo de conciliar de la manera más eficaz la vida personal y profesional.
- Realización de controles periódicos de porcentaje de las excedencias en perspectiva de género. Se desarrollarán indicadores que puedan ayudar a llevar un control de las excedencias solicitadas y la evolución de la tipología de las mismas.
- Garantizar la no discriminación en materia de conciliación personal, familiar y laboral.
- Mantener la concesión de excedencias y reducciones de jornada pedidas por el personal.
- Analizar en profundidad las demandas de excedencia por cuidado de hijos (numero de peticiones, y cargo y sexo de la persona demandante).
- Analizar en profundidad las demandas de reducción de jornada (numero de peticiones, y cargo y sexo de la persona demandante).
- Introducir el convenio laboral y protocolo de acoso en el manual de acogida de todo el personal.

PE3.N  
1

#### Personal con contrato indefinido, según sexo (%) / Personal con contrato temporal, según sexo (%)

PE3.N  
2

Personal en plantilla según tipo de contratación,  
según sexo (a 31 de diciembre) (%)

2019

2018

<b>Personal en plantilla con contrato indefinido</b>	<b>83,15%</b>	<b>85,76%</b>
<i>Mujeres en plantilla con contrato indefinido</i>	79,84%	88,24%
<i>Hombres en plantilla con contrato indefinido</i>	84,87%	84,40%
<b>Personal en plantilla con contrato temporal</b>	<b>16,85%</b>	<b>14,24%</b>
<i>Mujeres en plantilla con contrato temporal</i>	20,16%	11,76%
<i>Hombres en plantilla con contrato temporal</i>	15,13%	15,60%

PE3.  
N3

### Taxa de rotación, según sexo

<i>Tasa de rotación del personal, según sexo (%)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<i>Mujeres</i>	8,06%	-7,56%
<i>Hombres</i>	12,18%	5,96%
<b>Plantilla total</b>	<b>10,77%</b>	<b>1,19%</b>

PE3.N  
4

### Número de personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas, y otros

<i>Número de personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas, y otros (a 31 de diciembre)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variación 2018-2019</b>
<i>programa singulars</i>	14	0	-
<i>Otros(sioas;sil;incorpora....)</i>	20	17	17,65%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

PE3.A  
1

### Personal acogido a medidas de conciliación, según sexo (%)

<i>Personal acogido a medidas de conciliación, según sexo (%)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<i>Mujeres</i>	5%	5%
<i>Hombres</i>	0%	0%
<b>Plantilla total</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>

## 2.1.4 IGUALDAD RETRIBUTIVA

PE4.B  
1

### Ratio salario más alto / salario más bajo

<i>Ratio salario más alto / salario más bajo</i>	2019	2018
Ratio	4,71	5,98

PE4.  
N1

### Ratio salario medio hombres / salario medio mujeres, por categoría profesional

<i>Diferencia salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional</i>	2019	2018
<i>Comité Directivo</i>	28,86%	14,29%
<i>Administrativo</i>	8,45%	37,61%
<i>Oficios</i>	0,35%	-11,57%
<i>Personal Atención Directa</i>	-13,25%	0,18%
<i>Personal CEE</i>	3,09%	-11,57%
<i>Tècnico</i>	5,36%	0,18%

## 2.1.5 DESARROLLO PROFESIONAL

PE5.B  
1

### Plan de formación y acciones formativas

El objetivo esencial es "proponer acciones formativas que permitan que los trabajadores y trabajadoras de FT adquieran conocimientos que les son necesarios para el desarrollo de su trabajo, para la mejora de éste o para su actualización de conocimientos".

Por ello este Plan prioriza las necesidades formativas de FT en base a dos estrategias:

- Ordenamiento de objetivos, dando más importancia a aquellas actuaciones que resulten más relevantes para cada área concreta de FT.
- Magnitud del déficit detectado en comparación con la situación deseada, esto supone priorizar la realización de actuaciones que palien déficits ante otros cursos cuya realización sea secundaria.

Y apuesta por dar continuidad en la medida de lo posible, a formaciones realizadas en años anteriores para permitir el perfeccionamiento profesional y la mejora continua.

En el diseño y ejecución del Plan se han considerado todas las necesidades formativas detectadas en todas las áreas de FT, siempre que sean viables en términos económicos y organizativos.

ACCIONES FORMATIVAS 2019:

PRL Servicios Industriales; GMS formación; Manipulación de alimentos; Registro de jornadas; Contención física; Tratamientos de árboles mediante endoterapia; operador / a de carretillas elevadoras; Sistema de bonificaciones; Excedencias y permisos; Formación coaching; Uso de sopladora eléctrica; Curso de cocina ;; Obertament-proyectos; Activament-conversaciones periodistas; Programa Riesgos Psicosociales de limpieza vial; Auditores internos ISO; Arquitectos en la comunidad; Cómo afrontar posibles agresiones; Jornadas de ocio; Yo decido; Sociedad digital. retos e implicación; Equidad de género en el tercer sector; Feria virtual Apoyo activo; Taller higiene postural; Encuentro técnico I + D; Jornada captación de fondos, Lectura fácil para textos informativos y narrativos; Congreso estatal alteraciones de la conducta; Taller laboral excedencias; Estrategias prácticas para personas con TEA; Herencias y legados: herramienta de captación fondos para fundaciones; Formación espacios de reflexión; Formación inicial PRL puesto de trabajo (ofisfera); formación inicial PRL puesto de trabajo (jardinería y limpieza vial); Formación específica del puesto de trabajo PRL jardinería y limpieza vial; Formación PRL puesto de trabajo (almacén); Encuentro de profesionales de Fundació Tallers de 2019 - Vínculos; Jornada formativa CET - autogestión; Jornada formativa CET - salimos de compras; autogestores; Jornada formativa Galis y GIA; Jornadas de intercambio de experiencias entre entidades singulares; La formación dual como pieza clave para un empleo de calidad: la oportunidad para cambiar las cosas.

**PE5.  
N1** **Porcentaje de personal que ha recibido formación**

<i>Personal en plantilla que ha recibido formación (%)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Personal que ha recibido formación	<b>89%</b>	<b>89%</b>

**PE5.  
N2** **Horas de formación**

<i>Número de horas totales de formación que ha recibido el personal</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variación 2018-2019</b>
Horas de formación	<b>1105,80</b>	<b>487,00</b>	127,06%

**PE5.  
A2** **Gasto en formación**

<i>Inversión en formación (en euros)</i>	2019	2018	Variación 2018-2019
Valor monetario	14.258,00 €	10.038,00 €	42,04%

## 2.1.6 SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

PE6.  
B1

### Medidas para la prevención de riesgos laborales y fomento del bienestar del personal

Durante el 2019 hemos realizado las siguientes acciones de formación:

- Formación de recurso preventivo.
- Formación de contención física.
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales a todas las nuevas incorporaciones .
- Formación en endoterapia, que protege la salud física del equipo de jardinería.

Hemos trabajado sobre el plan de emergència y el PAU.

PE6.N  
1

### Formación en materia de prevención de riesgos laborales

<i>Número de horas totales de formación que ha recibido el personal</i>	2019	2018	Variación 2018-2019
Horas de formación	916,00	72,00	1172,22%

## 2.1.7 COMUNICACIÓN INTERNA

PE7.B  
1

### Canales de Comunicación Interna

Los principales canales de comunicación interna son las reuniones personales, reuniones entre equipos, comunicados internos vía programa emailing, y las Asambleas de Trabajadores / as.

## 2.2 VOLUNTARIADO

## 2.2.1 PERSONAS VOLUNTÀRIES

<b>VO1. B1</b>	<b>Número total de personas voluntarias</b>
--------------------	---

<i>Número de personas voluntarias (a 31 de diciembre)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variación 201-2019</b>
Personas voluntarias	<b>35,00</b>	<b>34,00</b>	2,94%

<b>VO1. N1</b>	<b>Ámbitos y actividades en los que han participado personas voluntarias</b>
--------------------	--

Las personas voluntarias participan en el proyecto de ocio inclusivo a la comunidad, realizando los acompañamientos a las personas usuarias y participando conjuntamente en todas aquellas actividades de ocio donde la persona usuaria quiere participar.

## 2.2.2 FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

<b>VO2. N2</b>	<b>Acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias</b>
--------------------	---

La Formación realizada ha sido sobre “Atención a las personas con discapacidad”.

<b>VO2. N2</b>	<b>Personas voluntarias que han recibido formación (%)</b>
--------------------	--

<i>Formación a personas voluntarias (%)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Proporción de personas voluntarias que han recibido formación	<b>31,43%</b>	<b>20,59%</b>

<b>VO2. A1</b>	<b>Número total de horas de formación a personas voluntarias</b>
--------------------	--

<b>Número total de horas de formación a personas voluntarias</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variación 2018-2019</b>
Horas de formación	<b>88,00</b>	<b>36,00</b>	144,44%

## 2.2.3 COMUNICACIÓN I PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

### **VO3. B1** Gestión de la participación de personas voluntarias en actividades de la fundación

Para la gestión de las personas voluntarias disponemos de una persona profesional que realiza las entrevistas de selección, los seguimientos y acompañamiento a las personas voluntarias, y coordina las actividades de reconocimiento y desvinculación del programa.

### **VO3. N1** Canales de comunicación con las personas voluntarias

La comunicación con las personas voluntarias se realiza presencialmente, vía whatsapp, email o telefónicamente.

### **VO3. A1** Campañas de captación de personas voluntarias

Trimestralmente se hace un lanzamiento de comunicación a través de las redes sociales. Participamos en las acciones de difusión del Punto de Voluntariado de Sta. Coloma de Gramenet. Hacemos difusión a través de los canales oficiales de búsqueda y promoción del voluntariado del programa European Solidarity Corps.

### 3 BUEN GOBIERNO

---

#### 3.1 TRANSPARENCIA

##### BG1. B1 Información pública sobre la fundación

Toda la información pública de la entidad se puede consultar en nuestra página web <https://fundaciotallers.org/es/transparencia/>

#### 3.2 PATRONATO

##### BG2. B1 Composición y estructura

Presidente Roque Pascual Salazar  
Secretario Manel Palou Serra  
Tesorero Ricard Aceves Torrents  
Vocales Rosa Marco Altimira, Agustí Garcés Jarque, Pere Ferreres Serrano, Carlos Villagrasa Alcaide.

##### BG2.B 2 Número de mujeres en el patronato / Número de hombres en el patronato

##### BG2.B 3

<i>Patronato (a 31 de diciembre)</i>	2019	2018	Variación 2018-2019
Dones	1	1	0,00%
Homes	7	7	0,00%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	0,00%



### 3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCIERA

BG3.  
B1

#### Información económica y financiera

La Entidad aplica la totalidad de los recursos captados en la Finalidad de la Fundación, bien por facturación, subvenciones o captación de fondos. El beneficio que oscila entre el uno y el dos por ciento del volumen de negocio se dedica a atender pequeñas inversiones pero principalmente a financiar el circulante para no drenar tesorería.

El objetivo tratándose de una entidad sin fines de lucro es garantizar la retribución de todos los factores sin provocar tensiones de tesorería.

### 3.4 ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

BG4.  
B1

#### Principios y valores que fundamentan las buenas prácticas de gobierno y gestión

La entidad es auditada económicamente cada año para comprobar que las cuentas reflejan la imagen fiel de la empresa. Nuestra misión es la de ofrecer oportunidades sociales y laborales a personas con discapacidad de especiales dificultades. Por eso nuestra partida principal, prácticamente un 80 por ciento del gasto se destina a la retribución de personal y el resto a las compras necesarias.

No se hacen inversiones financieras, ni existe ninguna operación relacionada con paraísos fiscales que quedarían fuera del objeto fundacional, por lo tanto nuestro gasto está muy parametrizada. En la partida de personal, la gestión contractual, confección de nóminas y relación con la seguridad social está externalizado a una gestoría. La trazabilidad de circuito de compras está sometida a la verificación tanto del auditor económico como el de calidad.

Como medida de prevención se evita la concentración de un determinado proceso contable o productivo en una o dos personas y las áreas reportan entre sí. Finalmente el seguimiento mensual presupuestario alerta de posibles desviaciones sin causa justificada.

Aparte de la auditoría económica, la entidad está certificada en Calidad tanto de procesos productivos, sociales como de medio ambiente. La norma es muy cuidadosa en cuanto a la selección y homologación de proveedores confirmando la disposición de la entidad con una calidad que garantice la satisfacción de las necesidades y expectativas tanto de clientes como de usuarios de la Fundación velando por el medio ambiente.

## 4 RED, COMUNIDAD Y CIUTADANIA

---

### 4.1 COLABORACIONES

#### **XA1. B1** Colaboración con otras organizaciones y / o agentes para crear red y aportar mejoras al sector

Formamos parte de Salud Mental Catalunya, DINCAT, AEES DINCAT, SINERGRUP.

Formamos parte de las Mesas de Discapacidad y Salud Mental de Sta. Coloma y Badia del Vallés, y del Acuerdo Ciudadano por una Barcelona Inclusiva.

Buscamos la creación de vínculos con las entidades y la ciudadanía de Santa Coloma de Gramenet y Badia del Vallès.

### 4.2 SENSIBILITZACIÓN

#### **XA2.N1** Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía

Participamos en numerosas actividades organizadas en Santa Coloma de Gramenet y de Badia del Vallès para visualizar, promover y contribuir en todas aquellas acciones relacionadas con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental.

Realizamos actividades educativas y de sensibilización con escuelas e institutos, participamos en la Comisión de Medidas Anticrisis y el Banco de Alimentos de Badia del Vallès, entre otros.

Buscamos y generamos espacios de ocio inclusivo, como un punto de encuentro entre la ciudadanía. Personas con Discapacidad intelectual participan en las actividades y talleres de ocio fomentando relaciones de amistad y una mayor participación en la vida comunitaria.

## 5 MEDIO AMBIENTE

---

### 5.1 GESTIÓN AMBIENTAL

#### **MA1. B1** Gestión de los impactos ambientales y medidas, iniciativas y / o acciones aplicadas

En base a nuestra política de compromiso medioambiental, durante el año 2019, se ha desarrollado la gestión responsable de los consumos, la optimización de recursos, se ha fomentado y concienciado del respeto al medio ambiente a todas las personas del organización.

Actuaciones significativas desarrolladas durante el último año:

Renovación de nuestra certificación medioambiental de ISO 14001:2004 a ISO 14001:2015

Reducción de emisiones:

- Cambio de calderas por calderas más efectivas y de menor consumo.
- Renovación de la flota con la adquisición de 1 vehículo eléctrico
- Renovación de la maquinaria autónoma de jardinería y limpieza vial por equipos con baterías.

Reducción de consumos:

- medidas encaminadas a reducción de consumos accidentales de agua por roturas fortuitas (válvulas automáticas interconectadas con los sistemas de alarma)
- cambio de de iluminación actual por lámparas de led, automatización cuadros eléctricos ....

Toma de conciencia y formación:

- Acciones formativas, seminarios para la mejora de la concienciación medioambiental.

Actuaciones sociales:

- Participación y promoción de actuaciones de carácter medioambiental. Feria Medio Ambiente de Sta. Coloma, Jornada Let 's Clean Up Europe en Sta. Coloma de Gramenet.

MA1.  
A1

### Inversiones significativas en mejoras ambientales

<i>Inversión en mejoras ambientales (en euros)</i>	2019	2018	Variación 2019-2018
Valor monetario	34.200,00 €	29.200,00 €	17,12%

## 5.2 GESTIÓN DE RESIDUOS

MA2.N  
1

### Volumen total de residuos generados, por tipo y método de eliminación o vías de gestión

<i>Volumen de residuos generados (kg)</i>	Método de eliminación	2019	2018	Variación 2018-2019
---	-----------------------	------	------	---------------------

Papel y cartón	R3	15015	19558	-23,23%
Vidrio	R5	80	50	60,00%
Envases ligeros y Plásticos	R3	2.412	1.772	36,12%
Rechazo		1.861	2.570	-27,59%
Metales	R4	3.065	4.660	-34,23%
Residuos Electrónicos: RAE	R3/R4/R5/D9/D5	2.878	820	250,98%
Residuos Matéria Orgánica: MADERA	R3/R1/D5	12.590	11.115	13,27%
Otros (especificar):Residuos Especiales	R3/R4/R6/R5/R7/R1/D9/D5	2.024	1.481	36,59%
<b>Peso total</b>		<b>39.925</b>	<b>42.026</b>	<b>-5,00%</b>

### 5.3 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

MA3.N  
1

#### Consumo energético, según tipo de fuente

<i>Consumo energético, según fuente</i>	2019	2018	Variación 2018-2019
Electricidad (kWh)	268.231	291.322	-7,93%
Gas natural (Nm3)	26.487	23.280	13,77%
Gasoleo (l)	15.199	14.714	3,29%
Gas propano (kg)			-
Gasolina (l)	1.387	1.030	34,61%

MA3.A  
1

#### Emisiones de GEH

<i>Emisiones de GEH (tCO2eq)</i>	2019	2018	Variación 2018-2019
<b>Emisiones directas de CO2 (alcance 1)</b>	<b>104</b>	<b>89</b>	<b>16,20%</b>
Gas natural	57	50	14,30%
Carburantes	47	39	18,61%
Gas propano	0	0	-
<b>Emisiones indirectas de CO2 (alcance 2)</b>	<b>86.102</b>	<b>114.198</b>	<b>-24,60%</b>

Electricidad	86.102	114.198	-24,60%
<b>Otras emisiones indirectas (alcance 3)</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>8,03%</b>
Generación de residuos	20	19	8,03%

## 6 PROVEEDORES

---

### 6.1 GESTIÓN Y RELACIÓN CON PROVEEDORES

MA1.  
B1

#### Gestión de la cadena de suministro

La entidad está certificada en Calidad tanto de procesos productivos, sociales como de medio ambiente. La norma es muy cuidadosa en cuanto a la selección y homologación de proveedores confirmando la disposición de la entidad con una calidad que garantice la satisfacción de las necesidades y expectativas tanto de clientes como de usuarios de la Fundación velando por el medio ambiente.

PR1.  
N1

#### Numero total de proveedores

<i>Proveedores</i>	2019	2018	Variación 2018-2019
Número total de proveedores	110	108	1,85%

PR1.  
A1

#### Proveedores suscritos códigos de conducta de proveedores (%)

<i>Proveedores suscritos a códigos de conducta de la fundación (%)</i>	2019	2018
Proveedores suscritos	57%	56%

### 6.2 COMPRA RESPONSABLE

PR2.  
B1

#### Criterios de selección de proveedores

Los responsables de cada área de negocio seleccionan los proveedores de acuerdo a unos estándares de calidad que marca la norma ISO. Tanto la de procesos productivos como la medio ambiente. Por lo tanto y muy especialmente con respecto a la segunda se verifica el cumplimiento legal.

Los proveedores se evalúan periódicamente por los responsables de área para que se cumplan los requisitos de la norma.

En la medida de lo posible, se potencia la compra de proximidad tanto por conocimiento de los proveedores como para el fomento del comercio local, reduciendo la movilidad para minimizar el impacto al medio ambiente.

Nuestra flota de maquinaria y vehículos se está sustituyendo hacia eléctricos y no se realizan compras a proveedores con domicilio fiscal en paraísos fiscales.

PR2.  
N1

#### Proveedores de compra responsable (%)

<i>Proveedores de compra responsable (%)</i>	2019	2018
Proporción de proveedores de compra responsable sobre el total de proveedores	80%	70%

PR2.  
A1

#### Gasto destinado a compra responsable (%)

<i>Despesa en compra responsable (% sobre el total)</i>	2019	2018
Gasto en compra responsable (% sobre el total)	80%	70%

## 7 OTROS

---

### 7.1 INNOVACIÓN

AL1.  
N1

#### Participación en las Mesas Sectoriales

La Fundación Talleres participa en la Mesa del Tercer Sector a través de Salud Mental Catalunya, DINCAT, AEES DINCAT y AMMFEINA.

ACTIVA'T AL MÓN DIGITAL. FORMACIÓ I FEINA PER A JOVES AMB DIAGNÒSTIC DE TRASTORN MENTAL SEVER. *(Actívate al Mundo Digital. Formación y empleo para jóvenes con diagnóstico de trastorno mental severo)*

Es un proyecto para promover la formación dual adaptada a jóvenes con problemas de salud mental, a través de un contrato de formación y aprendizaje en el ámbito de la gestión documental.

TEIXIM VINCLES. (Tejemos vínculos) Buscamos y generamos espacios de ocio inclusivo para establecer puentes entre las personas y su comunidad.

Creamos un espacio de encuentro y de interrelación, fomentamos las relaciones de amistad, participamos en las actividades de ocio que se llevan a cabo en barrios y ciudades, a partir de las preferencias de cada persona.

VOLUNTARIADO EUROPEO. A través del programa Solidarity Corps, hemos contado con dos jóvenes europeos voluntarios que han pasado nueve meses con nosotros.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. Con la clara convicción de que todas las personas se sientan bien en su entorno de trabajo, hemos desarrollado un proyecto para la mejora del clima laboral, donde se toma conciencia de la influencia de toda persona en el bienestar del equipo y de la entorno laboral.



## MEMORIA DE ACTIVIDADES

Ámbito	Sub-ámbito	Nivel	Indicador	Página/Enlace	
MISIÓN DE LA FUNDACIÓN	Misión	Básico	Misión de la fundación	2	
		Básico	Ámbito geográfico d'actuación	2	
	Actividades y proyectos	Básico	Líneas y ámbitos de actuación principales	2	
	Personas usuarias y colectivos beneficiarios		Básico	Perfil de las personas y/o colectivos beneficiarios	2
			Notable	Canales de comunicación con personas usuarias/colectivos beneficiarios	3
			Notable	Número de personas usuarias/beneficiarias	3
			Avanzado	Número de personas usuarias/beneficiarias directas e indirectas	3
			Avanzado	Número de personas usuarias/beneficiarias por línea de actividad	3
	Actividad económica		Básico	Actividad económica, productos y servicios	4
			Básico	Perfil de los clientes, personas consumidoras de los productos y servicios	4
			Notable	Ingresos por actividad	4
	Eficiencia		Notable	Ratio gastos fundacionales / gasto total	5
			Notable	Ratio gastos en captación de fondos/gasto total	5
			Avanzado	Gasto en actividades fundacionales desglosada por ámbitos de actuación/líneas fundacionales (%)	5
	PERSONAS: Personas de la organización	Perfil de la organización	Básico	Número de mujeres del equipo directivo	6
			Básico	Número de hombres del equipo directivo	6

		Notable	Número de mujeres en plantilla	6
		Notable	Número de hombres en plantilla	6
	Igualdad de oportunidades y diversidad	Básico	Plan de Igualdad de Oportunidades y acciones desarrolladas	6
		Básico	Composición del equipo directivo, según sexo (%)	7
		Notable	Composición de la plantilla, según sexo (%)	8
		Notable	Personal contractat en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilitat	8
		Avanzado	Plantilla según sexo y grupo profesional	8
		Condiciones laborales y conciliación	Básico	Mesuras de conciliación de la vida laboral y privada
	Notable		Personal con contrato indefinido, según sexo (%)	9
	Notable		Personal con contrato temporal, según sexo(%)	9
	Notable		Tasa de rotación, por sexo	10
	Notable		Número de personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas, y otros	10
	Avanzado		Porcentaje de personal acogido a medidas de conciliación, por sexo	10
	Igualdad retributiva	Básico	Ratio salario más alto / salario más bajo	10
		Notable	Ratio salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional	11
	Desarrollo profesional	Básico	Plan de formación y acciones formativas	11
		Notable	Personal que ha recibido formación (%)	12
		Notable	Número total de horas de formación	12
		Avanzado	Gasto en formación	12
	Salud, seguridad y bienestar del personal	Básico	Medidas para la prevención de riesgos laborales	12

		Notable	Formación en materia de prevención de riesgos laborales	13
	Comunicación interna	Básico	Canales de comunicación interna	13
PERSONES: Voluntariat	Personas voluntarias	Básico	Número total de personas voluntarias	13
		Notable	Ámbitos y actividades en los que han participado personas voluntarias	13
	Formación del voluntariado	Notable	Acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias	13
		Notable	Porcentaje de personas voluntarias que han recibido formación	14
		Avanzado	Número total de horas de formación a personas voluntarias	14
	Comunicación y participación del voluntariado	Básico	Gestión de la participación de personas voluntarias en actividades de la fundación	14
		Notable	Canales de comunicación con personas voluntarias	14
		Avanzado	Campañas de captación de personas voluntarias	14
	BUEN GOBIERNO	Transparencia	Básico	Información pública sobre la fundación
Patronato		Básico	Composición y estructura	15
		Básico	Número de mujeres en el patronato	15
		Básico	Número de hombres en el patronato	15
Control y supervisión financiera		Básico	Información económica y financiera	16
Ética y prevención de la corrupción		Básico	Principios y valores que fundamentan las buenas prácticas de gobierno y gestión	16
RED, COMUNIDAD Y CIUDADANÍA		Colaboraciones	Básico	Colaboración con otras organizaciones y / o agentes para crear red y aportar mejoras al sector
	Sensibilización	Notable	Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía	17
MEDIO AMBIENTE	Gestión ambiental	Básico	Gestión de los impactos ambientales y medidas,	17

			iniciativas y / o acciones aplicadas	
		Avanzado	Inversiones significativas en mejoras ambientales	18
	Gestión de residuos	Notable	Volumen total de residuos generados, por tipo y método de eliminación o vías de gestión	18
	Eficiencia energética y cambio climático	Notable	Consumo energético, según tipo de fuente	19
		Avanzado	Emissions de GEI	19
PROVEEDORES	Gestión y relación con proveedores	Básico	Gestión de la cadena de suministro	21
		Notable	Número total de proveedores	21
		Notable	Código de conducta de proveedores	21
	Compra responsable	Básico	Criterios de selección de proveedores	21
		Notable	Porcentaje de proveedores de compra responsable	22
		Avanzado	Porcentaje del gasto destinado a compra responsable	22
ALTRES	Innovació	Notable	Participación en mesas sectoriales, programas o acciones	22
		Avanzado	Proyectos innovadores	22

