

# Balance Social 2021

## Fundació Tallers



entidad del



**Grup Sant Pere Claver**  
Entitats amb compromís social

Con el soporte de



Coordinadora  
Catalana de Fundacions

## Contenido

1	Misión de la fundación.....	2
1.1	Misión de la fundación.....	2
1.2	Actividades y proyectos .....	2
1.3	Personas usuarias y colectivos beneficiarios .....	4
1.4	Actividad económica.....	5
1.5	Efectividad .....	5
1.6	Eficiencia .....	6
2	Personas.....	7
2.1	Personas de la organización .....	7
2.2	Voluntariado .....	13
3	Buen gobierno.....	14
3.1	Transparencia .....	14
3.2	Patronato .....	14
3.3	Control y supervisión financiera .....	15
3.4	ética y prevención de la corrupción.....	16
4	Red, comunidad y ciudadanía.....	16
4.1	Colaboraciones .....	16
4.2	Sensibilización.....	18
5	Medio ambiente .....	19
5.1	gestión ambiental .....	19
5.2	Gestión de residuos .....	20
5.3	Eficiencia energética y cambio climático .....	20
6	Proveedores.....	21
6.1	gestión y relación con proveedores.....	21
6.2	Compra responsable .....	21
7	Otros .....	22
7.1	Innovación.....	22

## 1 Misión de la fundación

### 1.1 Misión de la fundación

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

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

### 1.2 Actividades y proyectos

Las principales líneas de actuación de la Fundación son:

- **INCLUSIÓN LABORAL y BOLSA DE TRABAJO:** Servicio integral de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción laboral.
- **CENTRO ESPECIAL DE TRABAJO:** 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.

En el ámbito de la inclusión laboral, además de las tareas de acompañamiento a las personas y de prospección, se desarrollan las siguientes actividades/programas:

- **SERVICIOS A LAS EMPRESAS:** En la Fundació Tallers ofrecemos un abanico de servicios destinados a empresas y a la ciudadanía. Desde asesoramiento en materia de contratación responsable y cumplimiento de la Ley, hasta acciones de Responsabilidad Social Corporativa pasando por limpieza viaria.
- **PROGRAMA SINGULARES:** Un programa de formación dual en Gestión Documental y tratamiento de Datos enmarcado dentro del programa de Garantía Juvenil, que permite adquirir conocimientos teóricos a la vez que se llevan a la práctica en un contexto profesional real. Para las personas participantes significa tener un contrato de formación y aprendizaje durante más de 8 meses, es decir, combinar el aprendizaje con un trabajo remunerado, además de un apoyo y acompañamiento en la búsqueda activa de trabajo.
- **PROGRAMA SIOAS:** Servicios Integrales de Orientación, Acompañamiento y Apoyo a la Inserción, un programa que ofrece el servicio de orientación profesional y apoyo intensivo en el proceso de integración en el mercado de trabajo para personas con problemas de salud mental y/o discapacidad. La Fundació Tallers despliega este programa en las poblaciones de Badia y Barberà del Vallès y las personas atendidas son derivadas de la Unidad de Salud Mental, Servicios Sociales y el Servicio Municipal de Ocupación de Badia del Vallès, la Fundación Barberà Promoció, Parco Taulí de Sabadell y la Oficina de Trabajo de la Generalitat. Las actividades formativas cuentan con profesionales de la preparación y prospección laboral y la psicología.
- **PROGRAMA INCORPORA:** Este programa impulsa la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social. Combina de manera óptima las necesidades del tejido social y empresarial con la pericia de profesionales de la

orientación laboral, el servicio de asesoría en materia de contratación para las empresas y el apoyo adecuado a la persona para que la incorporación laboral acontezca un éxito.

- APOYO A LAS FAMILIAS: Trabajamos juntamente con las familias a través de la relación cotidiana del día a día, para lograr una mirada positiva de la discapacidad y conseguir los mejores resultados personales posibles.

En cuanto a la actividad desarrollada desde el Centro Ocupacional, este 2021 se han mantenido las acciones de adaptación a la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 que ya se habían iniciado el año anterior. Para poder garantizar las medidas de prevención y protección se ha continuado trabajando en la línea de diversificación de los espacios donde se lleva a cabo la actividad, trasladándola a varios equipamientos ubicados en barrios donde viven las personas atendidas. Cada persona cuenta con un plan personal de acuerdo con sus anhelos. Actualmente hay 5 tipos de planes personales: Plan de calidad de vida, Plan integral de salud para el envejecimiento activo, Plan vital y Plan de apoyo activo.

Finalmente, en el ámbito del ocio, el proyecto “Tejiendo vínculos” busca establecer nuevas conexiones, interactuar y compartir aficiones con vecinas y vecinos, sentirse parte activa de la sociedad, colaborar en actividades de dinamización del barrio, desarrollar nuevas habilidades hasta ahora desconocidas e intercambiar conocimientos, intereses y talentos con otras personas.

En el marco del Centro Especial de Trabajo, encontramos las actividades laborales que se detallan a continuación:

- JARDINERÍA: Nos encargamos del mantenimiento de muchos parques y jardines municipales, así como también de empresas e instituciones.
- LIMPIEZA VIARIA: Un equipo de la Fundación Talleres es el encargado de la higiene de calles, plazas y avenidas durante los fines de semana en Santa Coloma de Gramenet, y realizamos servicio diario de limpieza de exteriores en los recintos de Torribera y La Maternidad.
- SERVICIOS INDUSTRIALES: Damos servicio a varios sectores relacionados con la industria: desde artículos de marroquinería hasta envasados, pasando por piezas del sector metalúrgico.
- CENTRO DE RECOGIDA: Nos ocupamos de la gestión de la Centro de recogida y Puntos Verdes de Santa Coloma de Gramenet.
- LIMPIEZA DE ESPACIOS: Centro Especial de Trabajo, equipamientos deportivos, oficinas, comunidades de vecinos, aparcamientos...
- OFISFERA: El área de gestión documental tiene un nombre propio. Ofrecemos un amplio abanico de servicios para la gestión de documentos, gestión administrativa, destrucción documental certificada, digitalización, custodia de archivos...
- TINTORERÍA: Disponemos de una tintorería en la ciudad de Santa Coloma de Gramenet que atiende la demanda de particulares y colectivos.

Como proyecto transversal hay que destacar el proyecto “Discapacidad y oportunidades TIC”, que promueve la capacitación tecnológica para las personas con discapacidad con especiales dificultades para garantizar su inclusión social y laboral.

## 1.3 Personas usuarias y 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 todo el mundo: trabajar, convivir y disfrutar, viviendo con la mejor plenitud. Nos basamos en el modelo centrado en la persona.

Los principales canales de comunicación son la atención individual y las asambleas. Estamos orientados a las personas y son las protagonistas a la hora de definir el proceso. Trabajamos en red con la comunidad y junto a las familias para conseguir conjuntamente los mejores resultados personales.

Cada servicio busca las estrategias comunicativas que más se adecuan al colectivo con el que se trabaja. Así, el dispositivo de inserción utiliza la entrevista individual, dinámicas grupales y herramientas tecnológicas como videoconferencias, teléfono o correo electrónico. Además, también se prevé encuestas de satisfacción y buzones de sugerencias para facilitar la autoevaluación del servicio prestado.

En el caso del Centro Especial de Empleo encontramos diferentes herramientas comunicativas. A nivel grupal utilizamos los canales de representación del Comité de Empresa donde las personas de especial dificultad están presentes. También disponemos de programas de autogestión que dan herramientas a las personas para autorrepresentarse. A nivel individual, las personas de especial dificultad tienen vía directa con el equipo de trabajadores sociales y psicólogos para intervenir en cualquier momento. Además, todas las personas trabajadoras disponen de un correo electrónico y un acceso a una herramienta de comunicación grupal por la que reciben información clave para su trabajo y formación.

En el caso del Centro Ocupacional, las personas usuarias tienen las asambleas, el Consejo de Participación y el contacto con el equipo técnico para poder interactuar e intercambiar información. Las cartas, correos electrónicos, llamadas y un grupo de Telegram con todas las familias garantizan una comunicación fluida.

Por último, como institución, en el Patronato, tenemos un patrón representante de las familias que conecta directamente con el consejo de participación y que actúa como representante transmitiendo información, sugerencias o quejas para que el Patronato esté informado, puntualmente, del devenir de la entidad.

A continuación, se informa de los datos cuantitativos referentes a las personas usuarias y/o beneficiarias de la actividad de la Fundació Tallers.

<i>Personas usuarias/beneficiarias</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación 2021-2020</b>
Número de personas usuarias/beneficiarias	644,00	632,00	1,90%

<i>Personas usuarias/beneficiarias</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación 2021-2020</b>
Número de personas usuarias/beneficiarias directas	644,00	632,00	1,90%
Número de personas usuarias/beneficiarias indirectas	1.288,00	1.264,00	1,90%

<i>Número de personas usuarias/beneficiarias según línea de actividad</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación 2021-2020</b>
<i>Centro Ocupacional</i>	191,00	194,00	-1,55%
<i>Centro Especial de Trabajo</i>	368,00	261,00	41,00%
<i>Ocio</i>	54,00		
<i>FP Dual</i>	12,00		
<i>Servicio de Inserción Laboral</i>	167,00	177,00	-5,65%

## 1.4 Actividad económica

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

- MANTENIMIENTO DE ESPACIOS: Jardinería, limpieza de instalaciones y mantenimiento de espacios urbanos.
- GESTIÓN DE RESIDUOS: Gestionamos el Punto de recogida y los Puntos Verdes de Santa Coloma de Gramenet.
- SERVICIOS INDUSTRIALES: Intervenimos en cualquier fase del proceso productivo y de la cadena de suministro.
- “DESTACA” TINTORERÍA SOCIAL: Tintorería y lavandería en Santa Coloma de Gramenet. A partir de octubre se modifica el nombre a “Tàctil Tintories”, y se abre un local en Barcelona.
- OFISFERA: Gestión documental y la externalización de procesos administrativos.

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

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 de los servicios.

A continuación, se muestran los ingresos totales:

Ingresos por actividad (en euros)	2021	2020	Variación 2021-2020
Valor monetario	8.258.126,00 €	7.599.931,27 €	8,66%

En cuanto al impacto ambiental y social de la Fundación, consideramos que contribuimos de forma activa a la mejora de la sociedad puesto que por la propia misión intentamos mejorar la situación de las personas incrementando las oportunidades sociales y laborales de que disponen. Como la visión desde la que se trabaja es un modelo centrado en la persona y esta se encuentra inmersa en un contexto social, el impacto de las acciones tiene que ser visto desde la globalidad y por tanto no solo dirigida al individuo sino también a su entorno familiar y social próximo.

El reto de la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad es un reto social de todos los gobiernos y estados y la Fundación trabaja directamente intentando proporcionar soluciones en este ámbito.

De una manera prioritaria y por la forma de trabajar que tenemos desde la fundación, donde se da mucha importancia al entorno próximo de la persona, las acciones llevadas a cabo tienen un impacto también en la comunidad, especialmente en la ciudad de Santa Coloma de Gramenet y Badia del Vallès, donde tejemos vínculos con las entidades y la vida social de los barrios.

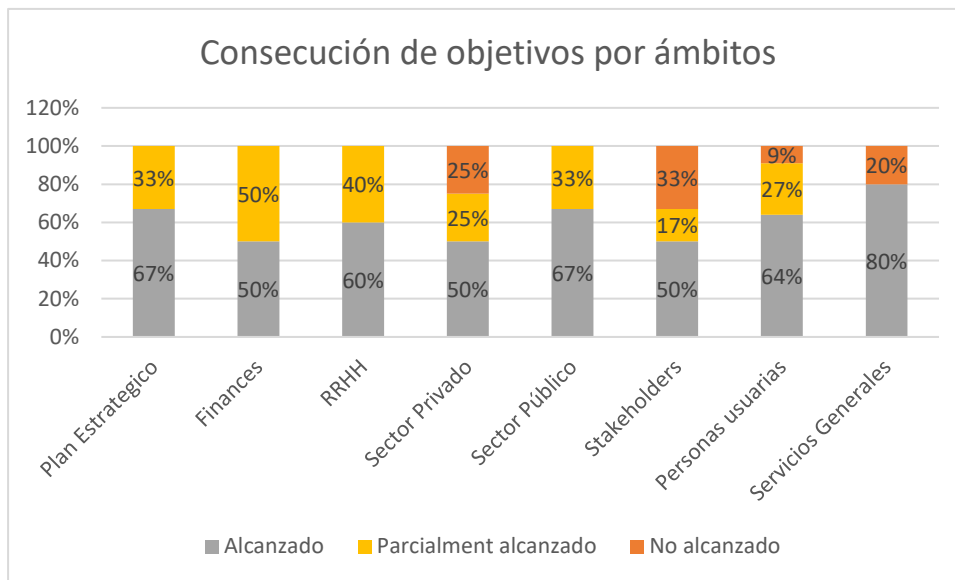
En cuanto a riesgos medioambientales que se pueden producir, en algunos de los servicios prestados desde el área Productiva y en el marco del CET, se gestionan residuos o se demanda una cantidad de fuentes de energía para mover maquinaria o vehículos necesarios para la producción. Para minimizar el impacto desde la Fundación hemos diseñado nuestro sistema de gestión ambiental y la política ambiental, así como la política de compras sostenibles (basada en las directrices de la Norma UNE-ISO 20400:2017). Por mayor detalle consultar el punto 5 “Gestión ambiental”.

## 1.5 Efectividad

La Fundación realiza una auditoría interna y externa anualmente que sirve, entre otras cosas, para evaluar la efectividad de las actividades y proyectos. La auditoría interna se lleva a cabo en todos los servicios y en base a unos indicadores de actividad y calidad. También cuenta con un sistema de calidad medioambiental que se evalúa cada año. Por las personas usuarias del CET se pasa una evaluación de riesgos psicosociales y también se realizan encuestas a los clientes para evaluar

el grado de satisfacción. En cuanto al Centro Ocupacional, se pasa una encuesta de satisfacción tanto a usuarios como familias. Finalmente, el Servicio de Inserción Laboral realiza una evaluación por parte del Departamento de Trabajo y también recoge la opinión de las personas usuarias del servicio. Anualmente se auditan las cuentas anuales.

El año 2021 la Fundación logró alcanzar el 62% de los objetivos de forma completa, el 28% de forma parcial y el 10% no se pudo alcanzar. En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de logro por ámbitos:



Como aspectos a remarcar, el Plan Anual contemplaba la diversificación de los servicios ofrecidos por la Fundación, objetivo que se considera logrado con el proceso de confluencia iniciado con el Grup Sant Pere Claver y formalizado el mayo del 2021 pero que ya se había estado planificando en el periodo anterior. La Fundació Tallers queda integrada en el Plan estratégico del grupo. Adicionalmente también se desarrolló el proyecto de ocio para personas con discapacidad y vivienda.

El seguimiento de las actividades se hace de forma periódica a las reuniones mensuales de equipo directivo.

Para hacer un análisis del contexto, anualmente se lleva a cabo un análisis de riesgos y oportunidades y se validan las hipótesis resultantes con los grupos de interés. Se lleva a cabo un análisis basado en el modelo ANFE adaptado a la Fundación. La información para realizar este análisis de contexto se extrae de fuentes de información del sector, anuarios estadísticos, el análisis de la actividad, etc.

## 1.6 Eficiencia

A continuación, se muestran los indicadores cuantitativos relacionados con la eficiencia de la fundación. No se dispone de la información sobre el gasto en actividades fundacionales desglosada por ámbitos de actuación/líneas fundacionales.

<i>Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total</i>	2021	2020
Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total	0,92	0,96
Ratio gasto necesario / gasto total	0,08	0,04

<i>Ratio gasto en captación de fondos / gasto total</i>	2021	2020
Ratio gasto en captación de fondos / gasto total	0,03	0,05

## 2 Personas

### 2.1 Personas de la organización

#### 2.1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

A continuación, se muestran los datos relativos a la composición de la plantilla y del equipo directivo.

<i>Equipo directivo (a 31 de diciembre)</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
Mujeres	6	5	20,00%
Hombres	5	5	0,00%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10,00%</b>

<i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre)</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
Mujeres	142	126	12,70%
Hombres	272	262	3,82%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>388</b>	<b>6,70%</b>

#### 2.1.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

En 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. Los objetivos por ámbito de actuación son los siguientes:

1. GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA
  - 1.1. Garantizar una cultura igualitaria en materia de oportunidades
  - 1.2. Fomentar la proactividad 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 PUESTOS 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 a 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 con perspectiva de género



- 7.2. Fomentar la concienciació de pares, tutors i famílies en la perspectiva de la igualtat
- 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. MOVILIDAD
- 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

A continuació, se mostren els dades que reflecteixen la composició de la plantilla segun sexe.

<i>Equipo directivo (a 31 de diciembre) (%)</i>	2021	2020
Mujeres	54,55%	50,00%
Hombres	45,45%	50,00%

<i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre) (%)</i>	2021	2020
Mujeres	34,30%	32,47%
Hombres	65,70%	67,53%

A continuació, se mostren els dades del personal contractat en situació de risc d'exclusió social o vulnerabilitat.

<i>Personal contratado en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad (a 31 de diciembre)</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
<i>CET-Personas con especial dificultad</i>	252	233	8,15%
<i>Físicos y sensoriales &gt;65%</i>	15	14	7,14%
<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>247</b>	<b>8,10%</b>

Por último, se muestra la composición de la plantilla segun sexo y grupo profesional.

<i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre)</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
<i>Personal de atención directa</i>	<b>38</b>	<b>46</b>	-17,39%
Mujeres	11	34	-67,65%
Hombres	27	12	125,00%
<i>Personal técnico</i>	<b>20</b>	<b>50</b>	-60,00%
Mujeres	5	18	-72,22%
Hombres	15	32	-53,13%
<i>Personal administrativo</i>	<b>6</b>	<b>9</b>	-33,33%
Mujeres	0	9	-100,00%
Hombres	6	0	-
<i>Personal CEE</i>	<b>339</b>	<b>263</b>	28,90%
Mujeres	250	62	303,23%
Hombres	89	201	-55,72%
<i>Equipo directivo</i>	<b>11</b>	<b>10</b>	10,00%
Mujeres	5	5	0,00%
Hombres	6	5	20,00%

## 2.1.3 CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

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 peticiones. Se trabaja cada caso de forma 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 con 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 solicitadas por el personal.
- Analizar en profundidad las demandas de excedencia por cuidado de hijos (número de peticiones, cargo y sexo de la persona demandante).
- Analizar en profundidad las demandas de reducción de jornada (número de peticiones, cargo y sexo de la persona demandante).
- Introducir el convenio laboral y protocolo de acoso en el manual de acogida de todo el personal.
- Acuerdo de convenio por no restringir las horas por reuniones escolares de las personas con hijos/as.

A continuación, se muestra el porcentaje de personal con contrato indefinido o temporal según sexo.

<i>Personal en plantilla según tipo de contratación, según sexo (a 31 de diciembre) (%)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Personal en plantilla con contrato indefinido</b>	<b>82,61%</b>	<b>80,41%</b>
<i>Mujeres en plantilla con contrato indefinido</i>	<i>78,17%</i>	<i>80,95%</i>
<i>Hombres en plantilla con contrato indefinido</i>	<i>84,93%</i>	<i>80,15%</i>
<b>Personal en plantilla con contrato temporal</b>	<b>17,39%</b>	<b>19,59%</b>
<i>Mujeres en plantilla con contrato temporal</i>	<i>21,83%</i>	<i>19,05%</i>
<i>Hombres en plantilla con contrato temporal</i>	<i>15,07%</i>	<i>19,85%</i>

A continuación, se muestra la tasa de rotación según sexo.

<i>Tasa de rotación del personal, según sexo (%)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<i>Mujeres</i>	<i>7,75%</i>	<i>6,00%</i>
<i>Hombres</i>	<i>3,68%</i>	<i>10,23%</i>
<b>Plantilla total</b>	<b>5,07%</b>	<b>8,83%</b>

A continuación, se muestra el número de personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas y otros programas.

<i>Personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas y otros (a 31 de diciembre)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación 2021-2020</b>
<i>Programa singulares</i>	<i>14</i>	<i>9</i>	<i>55,56%</i>
<i>Otros (personal en prácticas)</i>	<i>11</i>	<i>67</i>	<i>-83,58%</i>
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>76</b>	<b>-67,11%</b>

A continuación, se muestra el porcentaje de personas acogidas a medidas de conciliación, según sexo. Se ha considerado el teletrabajo como medida de conciliación.

<i>Personal acogido a medidas de conciliación, según sexo (%)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<i>Mujeres</i>	14%	11%
<i>Hombres</i>	3%	10%
<b>Plantilla total</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>

Durante 2021 no se realizó ninguna encuesta de clima laboral. Sin embargo, durante el año 2020, debido a la pandemia se envió una encuesta para evaluar el impacto psicológico en los profesionales que incluía una valoración del clima. En 2019 se inició un proyecto de creación de encuesta de riesgos psicosociales adaptada a personas con dificultades de comprensión lectora, actualmente en proceso de validación por el servicio de prevención externo. Se prevé una evaluación cada 3 años. Dentro del proceso de confluencia también se está buscando una herramienta que pueda aplicarse para este fin.

#### 2.1.4 IGUALDAD RETRIBUTIVA

A continuación, se muestra información sobre la ratio de salario mínimo y máximo y por sexo y grupo profesional. Hay que tener presente que durante 2020 los salarios totales percibidos por las personas trabajadoras se vieron afectados por la ERTO que se aplicó a los servicios productivos con motivo de la pandemia.

<i>Ratio salario más alto / salario más bajo</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Ratio	4,47	3,76

<i>Diferencia salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<i>Equipo directivo</i>	35,30%	3,89%
<i>Personal administrativo</i>	-	-
<i>Personal de atención directa</i>	2,05%	-8,91%
<i>Personal CEE</i>	14,49%	5,96%
<i>Personal técnico</i>	2,13%	9,28%

#### 2.1.5 DESARROLLO PROFESIONAL

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

Por eso 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 la realización de los cuales sea secundaria.

Se apuesta por dar continuidad, en 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.

En cuanto a las acciones formativas, durante el 2021 se han realizado las siguientes:

- Plataformas Elevadoras
- Servicios sociales y acción comunitaria
- 1.ª Jornada Salud Mental y Discapacidad Intelectual
- Estructuras Liberadoras
- Sistema TEACCH. Principios y estrategias de la enseñanza estructurada
- Como elaborar el plan de voluntariado desde una perspectiva accesible
- Tutorías plano desarrollo SPC 1
- Tutorías plano desarrollo SPC 2
- Funcionamiento, os y mantenimiento máquina fregadora GHIBLI SBI 43L
- Planificación 2021 de la formación ocupacional y continua
- Gestión inteligente de conflictos y conversaciones difíciles
- Capacitación en contratación pública para centros especiales de trabajo de iniciativa social
- La formación programada por las empresas. Sistema de bonificaciones -NIVEL BÁSICO
- Teletrabajo: soluciones prácticas para las pymes
- Formación atención al cliente y comunicación
- Formación específica PRL del puesto de trabajo jardinería y limpieza viaria
- Comunicación no violenta
- Curso sobre lo uso de las redes sociales para conseguir ofertas laborales dirigido a l@s prospector@
- Curso manipulador de alimentos
- Selección y desarrollo: de la meritocracia al potencial
- Comunidad talento: formación online y presencial hacia un futuro flexible
- Herramientas por la creación y digitalización de los contenidos
- Crea y gestiona una aula virtual con Microsoft Teams - Aula virtual
- Lean Manufacturing
- Nivel básico PRL
- Cultura, participación y civismo digital (ACTIC/C1). Nivel mediano
- El trabajo social en el nuevo paradigma de apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de la
- Monitor CET
- Formación específica PRL puesto de trabajo riesgos específicos Ofisfera
- Programa psicología positiva postcovid19
- Toma de decisiones complejas en equipo
- Integrar equipos desde el propósito y promover la autonomía
- Formación específica PRL del puesto de trabajo: industriales manipulados
- Trabajos en altura
- Co-creación de prototipos basados en la autogestión y la ACP
- Jornada personas en valor y con valor

- Atención al cliente y comunicación
- Operaciones básicas en viveros y centros de trabajo
- Formación básica para profesionales que forman parte de un espacio de reflexión ética
- Seguridad, salud y bienestar laboral en el sector de la atención a la discapacidad
- Operaciones básicas para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes
- Conocimiento y debate que organiza La Confederación: Póstate en el día sobre igualdad retributiva

A continuación, se muestran los datos cuantitativos referentes a la formación del personal.

<i>Personal en plantilla que ha recibido formación (%)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Personal que ha recibido formación	<b>67%</b>	<b>87%</b>

<i>Número de horas totales de formación que ha recibido el personal</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación 2021-2020</b>
Horas de formación	<b>565,50</b>	<b>539,00</b>	4,92%

<i>Inversión en formación (en euros)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación 2021-2020</b>
Valor monetario	<b>5.079,35 €</b>	<b>3.775,00 €</b>	34,55%

Por último, cabe decir que para abordar el tema de la evaluación del rendimiento, dentro del marco de la confluencia se está elaborando un cuadro de mando que dé respuesta a esta necesidad. A nivel de Fundación, se ha elaborado un protocolo de creación de análisis y descripción de puestos de trabajo y ha empezado a implantarse en algún puesto de trabajo. Está previsto que la aplicación total se realice en 2023.

## 2.1.6 SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

Durante 2021, las acciones en este ámbito se concretan en las formaciones planificadas a lo largo del año. De las acciones de formación detalladas anteriormente las que están vinculadas a la prevención de riesgos laborales y al fomento del bienestar personal son:

- Tutorías plan desarrollo SPC 1
- Tutorías plan desarrollo SPC 2
- Gestión inteligente de conflictos y conversaciones difíciles
- Formación específica PRL del puesto de trabajo jardinería y limpieza viaria
- Comunicación no violenta
- Nivel básico PRL
- Formación específica PRL puesto de trabajo riesgos específicos Ofisfera
- Programa psicología positiva postcovid19
- Integrar equipos desde el propósito y promover la autonomía
- Formación específica PRL del puesto de trabajo: industriales manipulados
- Trabajos en altura

A continuación, se muestran las horas de formación en materia de riesgos laborales que ha recibido el personal.

<i>Número de horas totales de formación que ha recibido el personal</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
Horas de formación	<b>487,00</b>	<b>484,00</b>	0,62%

En el marco de la situación de pandemia se constituyó un comité de crisis para realizar seguimiento de la incidencia en los equipos profesionales.

## 2.1.7 COMUNICACION INTERNA

Los canales de comunicación interna en 2021 han sido reuniones personales y reuniones entre equipos (mayoritariamente a través de videollamada debido a la situación de pandemia), asambleas (online), envío de comunicados internos vía mailing y plataformas como WhatsApp.

Adicionalmente, como novedad aplicada durante 2021 y con el objetivo de asegurar que no se produjera una desconexión por parte de los equipos profesionales, se proporcionó una cuenta de correo electrónico profesional con acceso a la herramienta Teams a todo el personal de la Fundación.

Por lo que respecta a la gestión de los conflictos, la Fundación está adherida al código de conducta de Dincat. Además, cuenta con un procedimiento de gestión de conflictos acordado entre el comité y el Patronato. Por último, las personas que se incorporan a la Fundación deben firmar una declaración de conflicto de intereses.

## 2.2 Voluntariado

### 2.2.1 PERSONAS VOLUNTARIAS

En el siguiente cuadro se recoge el número de personas voluntarias que colaboran con la Fundació.

<i>Número de personas voluntarias (a 31 de diciembre)</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
Personas voluntarias	<b>27,00</b>	<b>35,00</b>	-22,86%

Durante 2021 las personas voluntarias establecen un vínculo con las personas de fundación a través de sus habilidades y talentos, sin interaccionar demasiado con la comunidad dada la situación generada por la Covid-19. En octubre se reanuda el servicio de ocio inclusivo, realizando los acompañamientos a las personas usuarias y participando conjuntamente en todas aquellas actividades de ocio.

### 2.2.2 FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

En 2021 se han realizado dos formaciones destinadas a personas voluntarias:

- Formación de MCP y proceso de desinstitucionalización, dirigida a todas las personas voluntarias locales y europeas.
- Formación organizada por la Agencia Nacional del Empleo (ANE), a pesar de no organizarse desde la propia Fundación, se hace constar que las personas voluntarias del programa europeo han recibido esta formación basada en tres puntos de conocimiento: los derechos y deberes de las personas voluntarias que acceden al

programa de Solidarity Corps (1), las dinámicas de cohesión entre todas las personas voluntarias del territorio (2) y conocimiento del territorio catalán (3).

A continuación, se muestran los datos referentes a la formación del voluntariado.

<i>Formación a personas voluntarias (%)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Proporción de personas voluntarias que han recibido formación	<b>22,22%</b>	<b>22,86%</b>

<i>Nombre de horas totales de formación que han recibido las personas voluntarias</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación 2021-2020</b>
Horas de formación	<b>50,00</b>	<b>64,00</b>	<b>-21,88%</b>

### 2.2.3 COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

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

La comunicación con las personas voluntarias se realiza presencialmente, vía WhatsApp, e-mail o telefónicamente y mediante la herramienta de Microsoft Teams.

Periódicamente se realiza un lanzamiento de comunicación a través de las redes sociales. Participamos en las acciones de difusión del Punt de Voluntariat de Sta. Paloma de Gramanet. Difundimos a través de los canales oficiales de búsqueda y promoción del voluntariado del programa European Solidarity Corps. Se hace difusión del proyecto contactando con entidades de soporte europeas.

## 3 Buen gobierno

### 3.1 Transparencia

Toda la información pública de la entidad se puede consultar en nuestra página web, en el apartado dedicado a la transparencia: <http://www.fundaciotallers.org/es/transparencia>

### 3.2 Patronato

La composición del Patronato el año 2021 fue la siguiente:

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

A continuación, se muestra la composición según sexo del patronato.

Patronato (a 31 de diciembre)	2021	2020	Variación 2021-2020
Mujeres	1	1	0,00%
Hombres	7	7	0,00%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0,00%</b>

Las obligaciones del patronato están recogidas en el artículo 16 de los estatutos de la Fundación que establece que los patronos deben:

- Hacer que se cumplan estrictamente las finalidades fundacionales, de acuerdo con lo que dispongan los estatutos de la Fundación.
- Conservar los bienes y derechos que integren el patrimonio de la fundación y mantener plenamente su productividad, según criterios financieros y de acuerdo con las circunstancias económicas.
- Servir el cargo con la diligencia de un administrador leal, según establezcan las leyes y los estatutos.

Las funciones del patronato se recogen en el artículo 13 de los estatutos, que se pueden consultar en el [apartado de transparencia](#) de Fundació Tallers.

El patronato se reúne con una periodicidad bimensual y en todas las sesiones se envía convocatoria previa y se levanta acta de la reunión.

Por lo que respecta al procedimiento de selección de los nuevos patronos, cuando el patronato detecta la necesidad de incorporar un nuevo miembro se inicia el siguiente procedimiento: se envía una carta a entidades y administraciones solicitando la propuesta de personas candidatas y el patronato realiza una selección de los perfiles. Se exceptúa de este procedimiento el patrón que representa a las familias.

Actualmente, no se cuenta con un sistema de evaluación del patronato.

En cuanto a la relación del patronato con la gerencia, ésta informa del cumplimiento de objetivos de la dirección y del control de riesgos, así como de aspectos relevantes que afecten a la actividad en un informe de gestión que se remite para cada reunión del patronato, que son bimensuales.

El patronato selecciona directamente a la gerencia de la Fundación. La actual gerencia lleva más de 15 años ocupando el cargo y no se ha definido un nuevo procedimiento de sucesión en caso de cese.

La Fundación no cuenta con ningún otro órgano de gestión, consulta o participación.

### 3.3 Control y supervisión financiera

La entidad aplica la totalidad de los recursos captados a la finalidad de la Fundación, bien por facturación, subvenciones o captación de fondos. La reinversión de los beneficios básicamente se orienta a tres ámbitos: inversión y circulante por la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, sostenibilidad a largo plazo y mejora de soportes y oportunidades

Se prevé implantar un sistema de compliance durante 2022.



## 3.4 Ética y prevención de la corrupción

La entidad es auditada económicamente todos los años para comprobar que las cuentas reflejan la imagen fiel de la empresa. Nuestra misión es ofrecer apoyos y 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 realizan inversiones financieras, ni existe ninguna operación relacionada con paraísos fiscales que quedarían fuera del objeto fundacional, por tanto, nuestro gasto está muy parametrizado. En la partida de personal, la gestión contractual, confección de nóminas y relación con la seguridad social están externalizadas a una gestoría. La trazabilidad de circuito de compras está sometida a la verificación tanto del auditor económico como 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. Por último, 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 lo que se refiere 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.

Adicionalmente, estamos adscritos al Código Ético de Sinergrup. Nuestras actividades relacionadas con el Centro Especial de Empleo y el dispositivo de inserción están fiscalizadas por el Departamento de Empresa y Empleo. Por último, como Fundación Privada estamos supervisados por el Protectorado de Fundaciones de la Generalidad de Cataluña, organismo al que estamos obligados a informar de los balances, resultados, operaciones y hechos relevantes, estatutos, apoderamientos, cambios en la composición del Patronato, conflicto de intereses, etc...

## 4 Red, comunidad y ciudadanía

### 4.1 Colaboraciones

En cuanto a las colaboraciones en el seno del sector, formamos parte de diversas organizaciones de segundo y tercer nivel, entre otras: Salud Mental Cataluña, DINCAT, AEES DINCAT, SINERGRUP, AMMFEINA, Coordinadora Catalana de Fundaciones, Federación Catalana del Voluntariado. A nivel local, participamos en las Mesas de Discapacidad y Salud Mental de Sta. Coloma de Gramenet y Badia del Vallès, y del Acuerdo Ciudadano por una Barcelona Inclusiva. Buscamos de forma proactiva, la creación de vínculos con las entidades y la ciudadanía de Santa Coloma de Gramenet y Badia del Vallès.

En los últimos años, desde Fundació Tallers hemos intentado reforzar las acciones de participación en la comunidad y se está llevando a cabo un trabajo especialmente intenso en la ciudad de Santa Coloma de Gramenet a través de varios proyectos y de la figura de la conectora comunitaria de la fundación. A continuación, se detallan los principales:

- Participación en el Plan Local de Acción Comunitaria para la Inclusión social (PLACI) colaborando con la convivencia y dinamización con una visión comunitaria de crear y sumar con red, de los barrios de fondo y Raval con diferentes proyectos como la Diada de la primavera y dinamización de espacios. Desde el servicio de convivencia del Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet realizan la propuesta de participación. La conectora comunitaria de la Fundación Tallers realiza el seguimiento, derivando la información a las personas que viven y conviven en los barrios, quienes serán las encargadas de contribuir en las acciones que lleven a cabo a partir de sus habilidades e intereses. De esta forma se contribuye a una transformación social y comunitaria en el barrio,

con actividades de carácter intergeneracional y diverso con el objetivo de generar nuevas relaciones que mejoren la convivencia en el barrio. Se refuerza la relación y colaboración entre la administración, los profesionales y la ciudadanía por un objetivo común, como por ejemplo la organización de la Diada de la primavera, co-creando las diferentes entidades del barrio, tanto Fondo o Raval, trabajando la diversidad, la suma de todos y de todas y creando grupos de coproducción para contribuir a la convivencia y fomentando que los barrios sean espacios más amables y acogedores.

- Proyecto de colaboración con CEMFIS, una entidad que trabaja a nivel local con la intención de mejorar la calidad de vida, la plena integración en la sociedad y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica en todos los ámbitos de la vida. Lo que se persigue con esta colaboración es, por un lado, impulsar el trabajo en red con diferentes entidades de la ciudad con la mirada de sumar y, por otro, proporcionar un apoyo a las personas en una situación de incapacidad física puntual para que puedan mantener su autonomía. Nuestra colaboración en el proyecto se concreta en conseguir tener un horario estable donde llevar el material, hacer difusión para conseguir más material y contribuir a que pueda llegar a todas aquellas personas que lo necesitan. Este proyecto surge con la necesidad que tenía CEMFIS de empezar a trabajar presencialmente con las personas usuarias para poder ser más accesibles y se lleva a cabo con voluntarios/as que están ubicados en el mismo barrio donde se lleva a cabo la contribución.
- Fomentar la cohesión y difusión del comercio de la ciudad con la campaña de buzones reales, esta acción la impulsa la asociación de comerciantes de la calle de Sant Jerònim para promocionar el comercio de proximidad durante la campaña de navidad. Con esta acción se habilitan buzones para recibir las cartas de los Reyes Magos.
- La nueva colaboración con los huertos urbanos busca establecer relaciones entre los usuarios de los huertos municipales y las personas usuarias de la fundación. Por un lado, se apoya a las personas que cultivan la parcela y por otro al huerto que tiene el Ayuntamiento y que está destinado a la realización de actividades culturales, naturales y educativas, la transferencia y difusión información generada por ambas partes y todas aquellas actuaciones conjuntas que contribuyan a la comunidad.
- La participación en la campaña de recogida de juguetes de la Cruz Roja, haciendo los lotes para los niños y niñas. Esta acción surge de un encuentro donde explicamos el proyecto comunitario de la fundación a miembros de la Cruz Roja y personal del Ayuntamiento y ellos ven con buenos ojos que participamos en esta acción de la que se benefician los niños y niñas de la ciudad con la preparación de los lotes para reyes. Esta campaña tiene el objetivo de apoyar a las familias y niños con menos recursos de la ciudad durante las fiestas de Navidad, unas fechas especialmente sensibles por los gastos complementarios que implican. La campaña de 2021 tuvo especial importancia debido a la situación económica y social provocada por la pandemia, muchos más niños y niñas han continuado teniendo dificultades para disfrutar de un juguete la noche de Reyes.
- La participación en la venta de pulseras de la Palma, acción que sale de la agrupación de comerciantes. Este colectivo valora que nuestra descentralización favorece la difusión en un mayor grupo de población, por el beneficio de las personas afectadas por la erupción del volcán de La Palma. Este proyecto surge de alcaldía en colaboración con la agrupación de comerciantes que eran quienes participaban en la recogida en los comercios de la ciudad y los diferentes puntos, la recogida la llevó a cabo la Cruz Roja del barcelonés norte que fue la que envió el dinero recogido a La Palma. Desde su fundación se contribuyó con una recaudación de 500 euros.

- El servicio de préstamo a domicilio consiste en acercar el fondo documental de las bibliotecas de Santa Coloma de Gramenet en cualquier formato (libro, cd, dvd, revistas) a las personas que tengan movilidad reducida por motivos físicos o psicológicos y temporal o permanentemente. El proyecto se llama "Santa Coloma lee en casa", desde la fundación ya se ha hecho la formación a la espera de que se ponga en marcha para todos los colectivos ya que inicialmente sólo ha comenzado la entidad de Amics de la Gent Gran. Este servicio se realizará en colaboración con el voluntariado de entidades de la ciudad que están trabajando vinculadas a otros proyectos. El proyecto se centraliza en la biblioteca central y las entidades que participan en el proyecto son las siguientes:
  - Fundació Tallers
  - Amics de la Gent Gran
  - Associació FAVGRAM
  - Càritas
  - Cruz Roja
- Colaboración con las diferentes bibliotecas de la ciudad, la acción consiste en realizar tareas de contribución en las distintas bibliotecas como:
  - Sellado de los puntos de retorno con la fecha de retorno y el sello de la biblioteca.
  - Realización de los blocs de notas por los mostradores y posterior reparto en cada mostrador.
  - Quitar la etiqueta "Préstamo" y retorno al mostrador de los libros del almacén.
  - Pegar etiqueta MZ de los libros que se pasan en el almacén.
  - Pasar los CD de funda a caja.
  - Ordenación libros de la sala infantil (pictos temáticos).
- Participación en la junta de Catifaires donde la fundación está representada por una persona con discapacidad intelectual. Esta junta se compone de representantes de diferentes entidades de la ciudad como comercio, gigantes y cabezudos... con la nueva visión de llevar la cultura de las alfombras a toda la ciudadanía, ya que es un día de convivencia y compartir con los vecinos y vecinas de la ciudad, es una acción donde puede convivir la diversidad cultural, promoviendo la cultura catalana y haciendo partícipe a toda la ciudadanía, desde los más pequeños, pasando por los jóvenes y los mayores donde el objetivo es construir de forma comunitaria una alfombra floral por el barrio.
- Colaboración con la Fundación la Pedrera en el proyecto "Comida en compañía", la acción consiste en poner la mesa, servir la comida y establecer vínculos con las personas que participan del programa.

## 4.2 Sensibilización

Participamos en numerosas actividades organizadas en Santa Coloma de Gramenet y 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.

A través de la conectora comunitaria también se ha participado en diversas acciones de sensibilización entre la ciudadanía de Santa Coloma de Gramenet:

- Participación en la organización y realización de la campaña BASURALEZA, impulsada por una entidad de la ciudad en la que colaboramos tanto organizando como realizando la limpieza de la montaña.
- La participación en la organización de la carrera por la vida, contribuyendo a la participación de la ciudadanía, por la recaudación de la investigación del cáncer. Desde la sede de Santa Coloma de Gramenet contactaron con Fundació Tallers exponiendo la necesidad para poder llegar a toda la ciudadanía y nuestra presencia en los diferentes barrios de la ciudad es idónea para poder llegar a todo el mundo, ya nos conocen otras acciones que llevamos a cabo con la asociación. En cada barrio se ha asignado una persona responsable que se coordina con un miembro de la AEEC. El dinero obtenido va íntegramente destinado a financiar proyectos de investigación que permitirán un mejor diagnóstico y tratamiento del cáncer.

## 5 Medio ambiente

### 5.1 Gestión ambiental

La Fundació Tallers, está certificada por la Norma UNE-ISO 14001:2015 desde el año 2000, sobre la que se ha diseñado nuestro sistema de gestión ambiental y la política ambiental, así como la política de compras sostenibles (basada en las directrices de la Norma UNE-ISO 20400:2017).

Los aspectos ambientalmente más significativos detectados en la organización, todos ellos de bajo impacto ambiental de las actividades desarrolladas en FT, pasan por el consumo energético de redes generalistas, el volumen de generación de residuos no especiales, y en mucho menor grado las emisiones atmosféricas (vehículos y maquinaria autónoma), así como tener especial cuidado en que las actuaciones en ámbitos como la jardinería y la gestión de los puntos limpios no tengan ningún tipo de afectación a la biodiversidad ni al medio ambiente.

La política estratégica de la organización en el ámbito medio ambiental, se ha fundamentado en la adecuación con la ECAT 2020 (Estrategia Catalunya 2020, en su ámbito de economía verde) y va encaminada a una mejora de la eficiencia en la utilización de los recursos con una reducción de residuos no tratables, es decir no reutilizables y/o reciclables.

Para lograr los retos marcados se ha definido como principal objetivo la descarbonización de todas las actividades de la organización. Algunas de las acciones o tareas para alcanzarla pasan por la electrificación de la flota y toda aquella maquinaria que hace uso de combustibles fósiles, la utilización de electricidad comercial de emisión 0, la autogeneración, la adecuación de las instalaciones para minimizar las pérdidas energéticas y los consumos (aislamientos, iluminaciones de bajo consumo, sistemas de seguridad de desconexión de entradas de aguas fuera de las jornadas laborales...), reducción de los residuos especiales, y fomentar la reutilización, el reciclaje y la reducción de la huella de carbono con una política de compensación. La concienciación y sensibilización del personal se considera un elemento indispensable para que un sistema de gestión medio ambiental funcione adecuadamente.

Aparte de la adecuación a la ECAT, explicada en el punto anterior, la Fundació está muy implicada en las iniciativas en temas de concienciación medioambiental entre la ciudadanía de Santa Coloma de Gramenet y se adhiere y colabora activamente a todas aquellas iniciativas impulsadas por el Ayuntamiento de esta población.

La organización es un ente activo al promover acciones dirigidas a la concienciación de la ciudadanía y participa u organiza actividades junto con otras entidades u organismos para fomentar el conocimiento y la concienciación medioambiental. Por ejemplo Let's up Clean, UAB nuevos modelos de gestión de puntos limpios, Ferias de residuo Zero, Ferias medio

ambientales, acciones formativas por escuelas en los puntos limpios municipales gestionadas, campaña Basuralza (consultar punto 4), etc.

A continuación, se muestra la inversión realizada en mejoras ambientales que se concreta en adquisición de maquinaria y vehículo eléctrico.

<i>Inversión en mejoras ambientales (en euros)</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
Valor monetario	46.338,88 €	29.682,40 €	56,12%

## 5.2 Gestión de residuos

A continuación, se muestran los datos del volumen y la tipología de residuos.

<i>Volumen de residuos generados (kg)</i>	Método de eliminación	2021	2020	Variación 2021-2020
Papel y cartón	R3	255.433	59.780	327,29%
Vidrio	R5	60	0	-
Envases ligeros	R3	14.970	9.380	59,59%
Materia orgánica: FORM	R3/R1/D5	57.340	250.060	-77,07%
Desecho	R4	4.610	1.980	132,83%
Metal	R4	1.730	1.950	-11,28%
Residuos electrónicos: RAE	R3/R4/R5/D9/D5	1.660	570	191,23%
Residuos especiales	R3/R4/R6/R5/R7/R1/D9/D5	557	482	15,56%
<b>Volumen total</b>		<b>336.360</b>	<b>324.202</b>	<b>3,75%</b>

## 5.3 Eficiencia energética y cambio climático

A continuación, se muestran los datos de consumo energético y emisiones de gases de efecto invernadero que registra la Fundación.

<i>Consumo energético, según fuente</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
Electricidad (kWh)	230.256	202.999	13,43%
Gas natural (Nm <sup>3</sup> )	30.669	15.841	93,61%
Gasóleo (l)	13.562	13.073	3,74%
Gas propano (kg)			-
Benzina (l)	1.081	831	30,08%

<i>Emisiones de GEH (tCO<sub>2</sub>eq)</i>	2021	2020	Variación 2021-2020
<b>Emisiones directas de CO<sub>2</sub> (alcance 1)</b>	<b>107,10</b>	<b>74,02</b>	<b>44,69%</b>
Gas natural	64,93	33,90	91,52%
Carburantes	42,17	40,12	5,11%

Gas propano	0,00	0,00	-
<b>Emisiones indirectas de CO2 (alcance 2)</b>	<b>59,64</b>	<b>50,75</b>	<b>17,51%</b>
Electricidad	59,64	50,75	17,51%
<b>Otras emisiones indirectes (alcance 3)</b>	<b>247,73</b>	<b>298,27</b>	<b>-16,94%</b>
Generación de residuos	247,73	298,27	-16,94%

## 6 Proveedores

### 6.1 Gestión y relación con proveedores

La entidad está certificada en calidad tanto de procesos productivos, sociales como de medio ambiente. La norma es muy cuidadosa en lo que se refiere 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. Fundació Tallers tiene una política de compra sostenible en la que se establecen los parámetros de adquisición, los objetivos que persigue son:

- Velar por que la selección y contratación de proveedores se ajuste a los valores de la cultura corporativa y a los códigos de conducta elaborados a tal efecto y que en todo momento cumpla con lo dispuesto en los Procedimientos Generales "Gestión de compras" y "el protocolo de 'homologación de Proveedores y Evaluación de proveedores' de la Sistema de Calidad, Medio Ambiente implantado por el FT.
- Promover la contratación de proveedores que cumplan con los diez principios de conducta y actuación en el ámbito de los Derechos Humanos, el Trabajo, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción definidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Promover la contratación prioritaria de proveedores que tengan o apliquen un sistema de gestión medioambiental, y cumplan requisitos para la reducción del impacto ambiental.
- Promover buenas prácticas que favorezcan la estabilidad y una colaboración más fructífera.
- Asegurar que la selección y contratación de proveedores se ajusta a los valores de la cultura corporativa ya los códigos de conducta desarrollados al efecto.

A continuación, se muestran los datos cuantitativos que se refieren a la totalidad de proveedores de la Fundación.

<i>Proveedores</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación 2021-2020</b>
Número total de proveedores	177	110	60,91%

La Fundación dispone de un código de conducta para los proveedores y todos deben suscribirse.

<i>Proveedores suscritos a códigos de conducta de la fundación (%)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Proveedores suscritos	100%	57%

### 6.2 Compra responsable

Los responsables de cada área de negocio seleccionan a los proveedores de acuerdo con unos estándares de calidad que marca la norma ISO, tanto la de procesos productivos como el medio ambiente. Por tanto y muy especialmente en cuanto

a la segunda se verifica el cumplimiento legal. Adicionalmente, 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 el conocimiento de los proveedores como por el fomento del comercio local, reduciendo la movilidad para minimizar el impacto en el medio ambiente.

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

A continuación, se muestran los datos cuantitativos sobre compra responsable ejecutada este año.

<i>Proveedores de compra responsable (%)</i>	2021	2020
Proporción de proveedores de compra responsable sobre el total de proveedores	80%	80%

<i>Gasto en compra responsable (% sobre el total)</i>	2021	2020
Proporción de gasto en compra responsable sobre el total del gasto	80%	80%

## 7 Otros

### 7.1 Innovación

En cuanto a la participación en tablas sectoriales, la Fundación Talleres participa en la Mesa del Tercer Sector a través de Salud Mental Cataluña, DINCAT, AEES DINCAT y AMMFEINA.

De los diferentes proyectos que se han llevado a cabo en 2021, los que queremos destacar por su carácter innovador son los siguientes:

- **SINGULARES: CON EL TRABAJO NO TE PARES.** 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.
- **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 seis 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 del entorno laboral.