



**Fundació
Tallers**

entitat de
Pere Claver Grup

Balanç Social 2023

Versió 1.0 | Desembre 2023

ÍNDEX

| | | |
|-----|---------------------------------------------------|----|
| 1. | MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ..... | 3 |
| 1.1 | MISSIÓ..... | 3 |
| 1.2 | ACTIVITATS I PROJECTES..... | 3 |
| 1.3 | PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS..... | 5 |
| 1.4 | ACTIVITAT ECONÒMICA..... | 6 |
| 1.5 | EFFECTIVITAT..... | 7 |
| 1.6 | EFICIÈNCIA..... | 9 |
| 2. | PERSONES..... | 9 |
| 2.1 | PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ..... | 9 |
| 2.2 | IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT..... | 10 |
| 2.3 | CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ..... | 11 |
| 2.4 | IGUALTAT RETRIBUTIVA..... | 12 |
| 2.5 | DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL..... | 13 |
| 2.6 | SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL..... | 14 |
| 2.7 | COMUNICACIÓ INTERNA..... | 15 |
| 3. | VOLUNTARIAT..... | 15 |
| 3.1 | PERSONES VOLUNTÀRIES..... | 15 |
| 3.2 | FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT..... | 16 |
| 3.3 | COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT..... | 16 |
| 4. | BON GOVERN..... | 16 |
| 4.1 | TRANSPARÈNCIA..... | 17 |
| 4.2 | PATRONAT..... | 17 |
| 4.3 | CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA..... | 21 |
| 4.4 | ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ..... | 21 |
| 5. | XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA..... | 22 |
| 5.1 | COL·LABORACIONS..... | 22 |
| 6. | MEDI AMBIENT..... | 26 |
| 6.1 | GESTIÓ AMBIENTAL..... | 26 |
| 6.2 | GESTIÓ DE RESIDUS..... | 27 |
| 6.3 | EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI AMBIENTAL..... | 27 |
| 7. | PROVEÏDORS..... | 28 |
| 7.1 | GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS..... | 28 |
| 7.2 | COMPRA RESPONSABLE..... | 29 |
| 8. | ALTRES..... | 29 |
| 8.1 | INNOVACIÓ..... | 29 |

1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ

Missió de la fundació

A la Fundació Tallers generem oportunitats socials i laborals a la persona, amb els suports adequats per a desenvolupar el seu projecte de vida, per tal d'esdevenir ciutadana de ple dret; promovent la contribució a la comunitat des del compromís ètic.

Els nostres centres estan ubicats a Barcelona, Sta. Coloma de Gramenet i Badia del Vallès. El nostre àmbit d'actuació són aquests municipis, el Vallès Occidental i l'entorn metropolità.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

Les principals línies d'actuació de la Fundació són:

- INCLUSIÓ LABORAL i BORSA DE TREBALL: Servei integral d'orientació, acompanyament i suport a la inserció laboral.
- CENTRE ESPECIAL DE TREBALL: Activitat productiva remunerada, entorn laboral que enforteix l'autonomia personal i professional.
- CENTRE OCUPACIONAL: Acolliment diürn que ofereix atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual en edat laboral.
- OCI: Facilitem l'accés a activitats d'oci de la ciutat.

En l'àmbit de la inclusió laboral, a banda de les tasques d'acompanyament a les persones i de prospecció, es desenvolupen les següents activitats/programes:

- SERVEIS A LES EMPRESES: A la Fundació Tallers oferim un ventall de serveis destinats a empreses i a la ciutadania. Des d'assessorament en matèria de contractació responsable i compliment de la Llei, fins a accions de Responsabilitat Social Corporativa passant per neteja viària.
- PROGRAMA SINGULARS: Un programa de formació dual en Gestió Documental i tractament de Dades emmarcat dins del programa de Garantia Juvenil, que permet adquirir coneixements teòrics a la vegada que es posen en pràctica en un context professional real. Per a les persones participants significa tenir un contracte de formació i aprenentatge durant més de 8 mesos, és a dir, combinar l'aprenentatge amb una feina remunerada, a més d'un recolzament i acompanyament actiu en la recerca d'un lloc de treball.

- **PROGRAMA SIOAS:** Serveis Integrals d'Orientació, Acompanyament i Suport a la Inserció, un programa que ofereix el servei d'orientació professional i suport intensiu en el procés d'integració en el mercat de treball per a persones amb problemes de salut mental i/o discapacitat. La Fundació Tallers desplega aquest programa a les poblacions de Badia i Barberà del Vallès i les persones ateses són derivades de la Unitat de Salut Mental, Serveis Socials i el Servei Municipal d'Ocupació de Badia del Vallès, la Fundació Barberà Promoció, Parc Taulí de Sabadell i l'Oficina de Treball de la Generalitat. Les activitats formatives compten amb professionals de la preparació i prospecció laboral i la psicologia.
- **PROGRAMA INCORPORA:** Aquest programa impulsa la inserció laboral de persones en risc d'exclusió social. Combina de manera òptima les necessitats del teixit social i empresarial amb l'expertesa de professionals de la orientació laboral, el servei d'assessoria en matèria de contractació per a les empreses i el suport adequat a la persona per a que la incorporació laboral esdevingui un èxit.
- **SUPPORT A LES FAMÍLIES:** Treballem conjuntament amb les famílies a través de la relació quotidiana del dia a dia, per assolir una mirada positiva de la discapacitat i aconseguir els millors resultats personals possibles.

Pel que fa a l'activitat desenvolupada des del Centre Ocupacional cada persona compta amb un pla personal d'acord amb els seus anhels. Actualment hi ha 5 tipus de plans personals: Pla de qualitat de vida, Pla integral de salut per a l'envelliment actiu, Pla vital, Pla de suport actiu.

Finalment, en l'àmbit de l'oci, el projecte "Teixint vincles" busca establir noves connexions, interactuar i compartir aficions amb veïnes i veïns, sentir-se part activa de la societat, col·laborar en activitats de dinamització del barri, desenvolupar noves habilitats fins ara desconegudes, intercanviar coneixements, interessos i talents amb altres persones.

En el marc del Centre Especial de Treball, trobem les activitats laborals que es detallen a continuació:

- **JARDINERIA:** Tenim cura del manteniment de molts parcs i jardins municipals, així com també d'empreses i institucions.
- **NETEJA VIÀRIA:** Un equip de la Fundació Tallers és l'encarregat de la higiene de carrers, places i avingudes durant els caps de setmana a Santa Coloma de Gramenet, i realitzem servei diari de neteja d'exterior en els recintes de Torribera i La Maternitat.
- **SERVEIS INDUSTRIALS:** Donem servei a diversos sectors relacionats amb la indústria: des d'articles de marroquineria fins a envasats, passant per peces del sector metal·lúrgic.
- **DEIXALLERIA:** Ens ocupem de la gestió de la Deixalleria i Punts Verds de Santa Coloma de Gramenet.
- **NETEJA D'ESPAIS:** Centre Especial de Treball, equipaments esportius, oficines, comunitats de veïns, aparcaments...

- OFISFERA: L'àrea de gestió documental té un nom propi. Oferim un ampli ventall de serveis per a la gestió de documents, gestió administrativa, destrucció documental certificada, digitalització, custòdia d'arxius...
- TINTORERIA: Disposem d'una tintoreria a la ciutat de Santa Coloma de Gramenet i una altra a la ciutat de Barcelona que atenen les demandes de particulars i col·lectius.

Com a projecte transversal cal destacar el projecte "Discapacitat i oportunitats TIC", que promou la capacitat tecnològica per a les persones amb discapacitat amb especials dificultats per garantir la seva inclusió social i laboral.

1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

A la Fundació Tallers treballem per a que les persones amb discapacitat d'Especials Dificultats (discapacitat intel·lectual i/o diagnòstic de trastorn mental) tinguin les mateixes oportunitats que tothom: treballar, conviure i gaudir, vivint amb la millor plenitud. Ens basem en el model centrat en la persona.

Els principals canal de comunicació són l'atenció individual i les assemblees. Estem orientats a les persones i elles són les protagonistes a l'hora de definir el procés. Treballem en xarxa amb la comunitat i conjuntament amb les famílies per aconseguir conjuntament els millors resultats personals.

Cada servei cerca les estratègies comunicatives que més s'adien al col·lectiu amb què es treballa. Així, el dispositiu d'inserció utilitza l'entrevista individual, dinàmiques grupals, i eines tecnològiques com videoconferències, telèfon o correu electrònic. A més, també es preveu enquestes de satisfacció i bústies de suggeriments per tal de facilitar l'autoavaluació del servei prestat.

En el cas del Centre Especial de Treball trobem diferents eines comunicatives. A nivell grupal utilitzem els canals de representació del Comitè d'Empresa on les persones d'especial dificultat hi són presents. També disposem de programes d'autogestió que donen eines a les persones per autorrepresentar-se. A nivell individual les persones d'especial dificultat tenen via directa amb l'equip de treballadors socials i psicòlegs per tal d'intervenir en qualsevol moment. A més, totes les persones treballadores disposen d'un correu electrònic i un accés a una eina de comunicació grupal per on reben informació clau per la seva feina i formació.

En el cas del Centre Ocupacional les persones usuàries tenen les assemblees, el Consell de Participació i el contacte amb l'equip tècnic per poder interaccionar i intercanviar informació. Les cartes, els correus electrònics, les trucades i un grup de Telegram amb totes les famílies garanteixen una comunicació fluïda.

Finalment, com a institució, al Patronat, tenim un patró representant de les famílies que connecta directament amb el consell de participació i que actua com a representant transmeten informació, suggeriments o queixes per tal que el Patronat estigui informat, puntualment, de l'esdevenir de l'entitat.

A continuació, s'informa de les dades quantitatives referents a les persones usuàries i/o beneficiàries de l'activitat de la Fundació Tallers.

| <i>Persones usuàries/beneficiàries</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|-------------------------------------------|------|------|--------------------|
| Nombre de persones usuàries/beneficiàries | 737 | 701 | 5,14% |

| <i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|-----------------------------------------------------------------|------|------|--------------------|
| <i>Centre Ocupacional</i> | 196 | 197 | -0,51% |
| <i>Centre Especial de Treball</i> | 323 | 315 | 2,54% |
| <i>Oci</i> | 22 | 45 | -51,11% |
| <i>FP Dual</i> | 29 | 12 | 141,67% |
| <i>Servei d'Inserció Laboral</i> | 167 | 132 | 26,52% |

1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

A la Fundació Tallers treballem per a que les persones amb discapacitat d'Especials Dificultats (discapacitat intel·lectual i/o diagnòstic de trastorn mental) tinguin les mateixes oportunitats que tothom: treballar, conèixer i gaudir, vivint amb la millor plenitud. Ens basem en el model centrat en la persona.

Els principals canal de comunicació són l'atenció individual i les assemblees. Estem orientats a les persones i elles són les protagonistes a l'hora de definir el procés. Treballem en xarxa amb la comunitat i conjuntament amb les famílies per aconseguir conjuntament els millors resultats personals.

Cada servei cerca les estratègies comunicatives que més s'adien al col·lectiu amb què es treballa. Així, el dispositiu d'inserció utilitza l'entrevista individual, dinàmiques grupals, i eines tecnològiques com videoconferències, telèfon o correu electrònic. A més, també es preveu enquestes de satisfacció i bústies de suggeriments per tal de facilitar l'autoavaluació del servei prestat.

En el cas del Centre Especial de Treball trobem diferents eines comunicatives. A nivell grupal utilitzem els canals de representació del Comitè d'Empresa on les persones d'especial dificultat hi són presents. També disposem de programes d'autogestió que donen eines a les persones per autorrepresentar-se. A nivell individual les persones d'especial dificultat tenen via directa amb l'equip de treballadors socials i psicòlegs per tal d'intervenir en qualsevol moment. A més, totes les persones treballadores disposen d'un correu electrònic i un accés a una eina de comunicació grupal per on reben informació clau per la seva feina i formació.

En el cas del Centre Ocupacional les persones usuàries tenen les assemblees, el Consell de Participació i el contacte amb l'equip tècnic per poder interaccionar i intercanviar informació. Les cartes, els correus electrònics, les trucades i un grup de Telegram amb totes les famílies garanteixen una comunicació fluida.

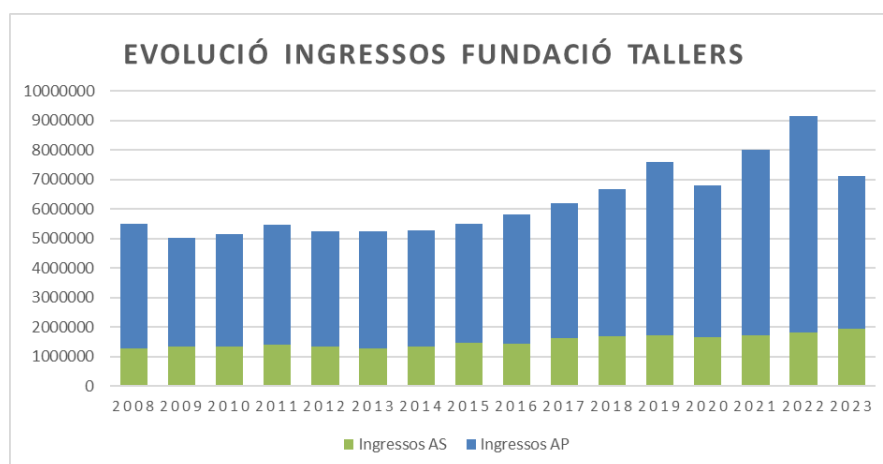
Finalment, com a institució, al Patronat, tenim un patró representant de les famílies que connecta directament amb el consell de participació i que actua com a representant transmeten informació, suggeriments o queixes per tal que el Patronat estigui informat, puntualment, de l'esdevenir de l'entitat.

1.5 EFECTIVITAT

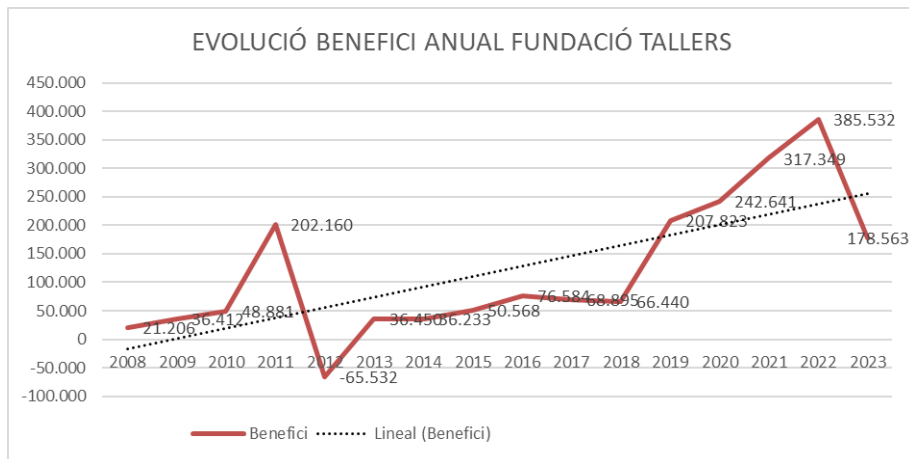
La Fundació realitza una auditoria interna i externa anualment que serveix, entre d'altres coses, per avaluar l'efectivitat de les activitats i projectes. L'auditoria interna es porta a terme en tots els serveis i en base a uns indicadors d'activitat i qualitat. També compta amb un sistema de qualitat mediambiental que s'avalua cada any. Per les persones usuàries del CET es passa una avaluació de riscos psicosocials i també es realitzen enquestes als clients per avaluar-ne el grau de satisfacció. Pel que fa al Centre Ocupacional, es passa una enquesta de satisfacció tant a usuaris com a famílies. Finalment, el Servei d'Inserció Laboral realitza una avaluació per part del Departament de Treball i també recull l'opinió de les persones usuàries del servei. Anualment s'auditen els comptes anuals.

L'any 2023 ha continuat estant marcat, externament, per la situació de crisi mundial l'increment de la inflació, consums i matèries primeres. Internament, per la transformació a Gran Empresa i la gestió de noves convocatòries de finançament.

A Fundació Tallers ha estat un any molt positiu tant en facturació com en marges. L'increment de la facturació de l'entitat ha estat del 7,74% i el marge ha crescut un 17%.



Com es pot apreciar en el gràfic de facturació, Fundació Tallers segueix la tònica ascendent en facturació que va començar el 2015 i que, a excepció del 2020, va consolidant.



L'evolució del benefici també segueix la tendència que venia marcant els anys anteriors. Fins i tot, millora el creixement de la facturació en termes percentuals.

Els objectius de facturació s'han assolit i s'han incrementat un 1,6% en relació al pressupost. Aquest increment es dona, sobretot, per un molt bon comportament de l'activitat industrial. A nivell de marges hem millorat el resultat esperat en un 25%. Això es dona, sobretot pel bon comportament de les despeses indirectes, tant de personal com de serveis, una reducció de les amortitzacions i un increment dels ingressos extraordinaris. Aquest volum de beneficis es dediquen, en part, al manteniment de serveis socials com Servei d'Inserció laboral o Serveis Ocupacional on les subvencions rebudes o les tarifes concertades estan clarament per sota dels costos de prestació del servei. Aquesta necessitat de finançar serveis per manca de recursos públics ha obligat a posposar certes inversions com plaques solars.

Pel que fa a la captació de fons, s'ha incrementat l'ingrés respecte el 2022 per convocatòries d'inversió i també d'explotació. Els objectius pel 2023 se centraven en augmentar un 10% la captació en projectes d'inversió i assolir un finançament mínim de 60.000 € pel projecte comunitari. En les taules es pot veure que s'han assolit tots dos i que s'ha augmentat en més de 50.000 € el finançament pel projecte comunitari respecte anys anteriors.

| Finançament per tipus de projecte | | | |
|-----------------------------------|-------------|-------------|--------|
| Tipus de projecte | 2022 | 2023 | % |
| Explotació | 58.683,42 € | 91.795,94 € | 56.39% |
| Inversió | 12.900,00 € | 29.074,14 € | 125% |

| Finançament projecte comunitari | | | |
|---------------------------------|---------|---------|---------|
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 3.270€ | 14.500€ | 13.400€ | 64.843€ |

Aquest millor comportament de l'entitat en relació a l'entorn es dona per diferents motius: Per una banda perquè Fundació Tallers té com a gran client l'Administració Pública i això facilita que els canvis sobtats en l'entorn macroeconòmic arribin més esmorteïts i retardats. Per altra banda, perquè la tipologia de servei que prestem consta de poca matèria primera i poc consum energètic, fet que fa que els increments brutals de preu d'aquests elements no ens afectin tant com a la resta. Finalment, la pressió a l'alça dels preus ha estat generalitzada i tota la nostra activitat en el sector privat ha pujat el preu.

El seguiment de les activitats es fa de forma periòdica a les reunions mensuals d'equip directiu.

Per tal de fer una anàlisi del context, anualment es porta a terme un anàlisi de riscos i oportunitats i es validen les hipòtesis resultants amb els grups d'interès. Es porta a terme un

anàlisi basat en el model ANFE adaptat a la Fundació. La informació per realitzar aquest anàlisi de context s'extrau de fonts d'informació del sector, anuaris estadístics, l'anàlisi de l'activitat, etc.

1.6 EFICIÈNCIA

Ràtio despesa en activitats fundacionals i necessàries /despesa total

A continuació es mostren els indicadors quantitatius relacionats amb l'eficiència de la Fundació. No es disposa de la informació sobre la despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits d'actuació/línies fundacionals.

| <i>Ràtio despesa en activitats fundacionals i necessàries / despesa total</i> | 2023 | 2022 |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|
| Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total | 0,94% | 0,96% |
| Ràtio despeses necessàries / despesa total | 0,211% | 0,31% |

Ràtio despesa en captació de fons /despesa total

| <i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i> | 2023 | 2022 |
|----------------------------------------------------------|-------|-------|
| Ràtio despesa en captació de fons / despesa total | 0,44% | 0,44% |

2. PERSONES

2.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

A continuació es mostren les dades relatives a la composició de la plantilla i de l'equip directiu.

| <i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------|
| Dones | 6 | 6 | 0,00% |
| Homes | 5 | 5 | 0,00% |
| Total | 11 | 11 | 0,00% |

Nombre de dones/homes en plantilla

| <i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|-------------------------------------------------|------|------|--------------------|
|-------------------------------------------------|------|------|--------------------|

| | | | |
|--------------|------------|------------|--------------|
| Dones | 179 | 158 | 13,29% |
| Homes | 270 | 280 | -3,57% |
| Total | 449 | 438 | 2,51% |

2.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Pla d'igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

A Fundació Tallers comptem amb un Pla d'igualtat 2023-2027 que recull un diagnòstic, un pla d'accions i un seguiment en matèria d'igualtat. Els objectius per àmbit d'actuació són els següents:

| Objectiu | Acció |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Assolir la igualtat entre homes i dones en el si de l'entitat i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere. | Tenir un pla d'igualtat pels anys 2023-2026. |
| Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer que la igualtat sigui un distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat. | Actualització de la missió, visió i valors de la Fundació. |
| Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer que la igualtat sigui un distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat. | Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitat. Actualitzar el clausulat dels contractes amb proveïdors i clients. . |
| Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de la Fundació. Condicions laborals | Actualització del Pla d'Acollida. |
| Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes. Accés a la Fundació i promoció i/o desenvolupament professional igualitari. | Revisió i actualització dels protocols de selecció i/o promoció. |
| Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer que la igualtat sigui un distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat. Formació interna i/o continua | Accions formatives per la igualtat d'oportunitats entre home si dones a tot el personal. |
| Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de les persones treballadores. | Vetllar per una política retributiva i una classificació professional neutra. |
| Integrar la conciliació de la vida laboral , familiar i personal en la cultura organitzativa. Temps de treball i coresponsabilitat | Conciliació laboral, familiar i personal. |
| Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a la Fundació. Comunicació no sexista | Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat. |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere. Prevenció i actuació de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe | Actualització el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|

A continuació es mostren les dades que reflecteixen la composició de la plantilla segons sexe.

| <i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i> | 2023 | 2022 |
|----------------------------------------------|--------|--------|
| Dones | 54,55% | 54,55% |
| Homes | 45,45% | 45,45% |

Composició de la plantilla segons sexe (%)

| <i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i> | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------------------------|--------|--------|
| Dones | 39,87% | 36,07% |
| Homes | 60,13% | 63,93% |

A continuació es mostren les dades del personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat.

| <i>Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat (a 31 de desembre)</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|--------------------|
| <i>CET-Persones amb especial dificultat</i> | 271 | 249 | 8,83% |
| <i>Físics i sensorials >65%</i> | 52 | 64 | -18,75% |
| Total | 323 | 313 | 3,19% |

2.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

El Pla d'Igualtat elaborat per la Fundació Tallers recull les mesures de conciliació que realitzem:

- Fomentar polítiques de compatibilitat de la vida personal i laboral prioritant les demandes. Es treballa cada cas de manera individualitzada, amb l'objectiu de conciliar de la manera més eficaç la vida personal i professional.
- Realització de controls periòdics de percentatge de les excedències en perspectiva de gènere. Es desenvoluparan indicadors que puguin ajudar a portar un control de les excedències demanades i l'evolució de la tipologia de les mateixes.
- Garantir la no discriminació en matèria de conciliació personal, familiar i laboral.

- Mantenir la concessió d'excedències i reduccions de jornada demandades pel personal.
- Analitzar en profunditat les demandes de excedència per cura de fills (nombre de peticions, i càrrec i sexe de la persona demandant).
- Analitzar en profunditat les demandes de reducció de jornada (nombre de peticions, i càrrec i sexe de la persona demandant).
- Introduir el conveni laboral i protocol d'assetjament en el manual d'acollida de tot el personal.
- Acord de conveni per no restringir les hores per reunions escolars de les persones amb fills/es.

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

| <i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i> | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| Personal en plantilla amb contracte indefinit | 90,80% | 93,00% |
| <i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i> | 93,10% | 94,90% |
| <i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i> | 89,30% | 92% |
| Personal en plantilla amb contracte temporal | 9,20% | 7,00% |
| <i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i> | 6,90% | 5,10% |
| <i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i> | 10,70% | 8,00% |

Taxa de rotació, segons sexe

| <i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i> | 2023 | 2022 |
|------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| <i>Dones</i> | 2,90% | 1,30% |
| <i>Homes</i> | 0,40% | 1,50% |
| Plantilla total | 1,30% | 1,40% |

2.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Rati salari més alt/salari mes baix

| <i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i> | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------------------|------|------|
| | | |

| | | |
|-------|-------|-------|
| Ràtio | 4,17% | 4,52% |
|-------|-------|-------|

Diferència salarial entre homes i dones, per grup professional

| <i>Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional</i> | 2023 | 202 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| <i>Equip directiu</i> | 33,41% | 32,89% |
| <i>Personal administratiu</i> | - | - |
| <i>Personal d'atenció directa</i> | 15,76% | 2,7% |
| <i>Personal CET</i> | 6,69% | 2,89% |
| <i>Personal tècnic</i> | 12,56% | 30,83% |

2.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

El pla de formació del Grup estableix el marc organitzacional que servirà de base per desenvolupar els plans d'accions formatives del Grup. Inclou els aspectes relacionats amb hores de formació disponibles, requisits necessaris per a la petició de formacions, dotació econòmica, i la descripció del procés. Els objectius que es defineixen en el Pla de formació són:

- Desenvolupar la línia del Pla Estratègic vigent referent a la formació dels professionals.
- Donar resposta al procés d'avaluació de competències biennals
- Definir criteris d'aprovació de formació
- Definir els aspectes normatius de la formació a la institució
- Aconseguir una equitat interna entre tots els serveis
- Definir hores i recursos econòmics
- Definir procés de tramitació únic i comú per a tots els serveis
- Definir l'avaluació de les activitats formatives realitzades

Des de l'any 2015 el Pere Claver Grup posa en marxa el projecte de competències professionals per valorar el grau d'assoliment de 9 competències definides i concretades en el Diccionari de competències de la Institució. El projecte es concreta en la conversa de desenvolupament entre el cap i cadascun dels professionals del seu equip que es realitza cada dos anys. De l'anàlisi del resultat de les entrevistes de desenvolupament s'extreu informació per elaborar el Pla de Formació Plurianual, el Pla de Formació Anual, Pla de formació dels serveis i els plans de carrera individuals. S'han celebrat tres edicions de converses de desenvolupament 2016-2018-2020. Pretén recollir el talent visible (saber i saber fer) dels i les professionals per canalitzar-lo a favor del creixement de les organitzacions. Posa èmfasi en la persona (professional) com un actiu fonamental i desplega els valor institucionals mitjançant els comportaments que es descriuen al diccionari de competències. Els objectius del projecte de competències són:

1. Conèixer el talent dels i les professionals
2. Tenir informació que faciliti el relleu generacional.
3. Planificar el desenvolupament i acompanyament de l'equip professional.
4. Definir els criteris de selecció.
5. Elaborar el pla de formació.

El sistema permet :

1. Descriure els comportaments professionals necessaris per aconseguir resultats òptims.
2. Definir els requeriments que l'organització atorga als diferents grups professionals.
3. Establir metodologies pel desenvolupament.
4. Involucrar els comandaments en la gestió dels professionals

A continuació es mostren les dades quantitatives referents a la formació del personal.

| <i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i> | 2023 | 2022 |
|--------------------------------------------------------|------|------|
| Personal que ha rebut formació | 100% | 100% |

Hores de formació

| <i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|-------------------------------------------------------------------|------|------|--------------------|
| Hores de formació | 2817 | 3914 | -28% |

| <i>Inversió en formació (en euros)</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|----------------------------------------|-----------|-------------|--------------------|
| Valor monetari | 26.237,05 | 30.372,37 € | -14% |

2.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

Mesures per a la prevenció de riscos laborals i foment del benestar personal

Les fundacions integrades dins Pere Claver Grup segueixen un Pla Estratègic 21-25 de millora continua, d'innovació i adaptació als nous temps. Dins aquest, s'aposta per internalitzar la gestió de prevenció de riscos laborals per potenciar així la cura del personal que forma part de cada servei. Canviar la tradicional "Prevenció de Riscos Laborals" per "Prevenció i benestar professional" és una decisió, fruit del Pla Estratègic -7.2-, que va en la línia de protegir al protector, més propera a la persona i buscant sempre el sentit de les accions a desenvolupar en aquest esdevenir d'organització saludable. Coordinat per la referent de benestar professional del grup, a l'àmbit d'inclusió un Servei de Prevenció Aliè es fa càrrec de totes especialitats preventives de la Fundació Tallers de Catalunya.

2.7 COMUNICACIÓ INTERNA

Canals de comunicació interna

Intranet:

Entenem la Intranet com un portal intern adreçat als professionals, al voluntari o al Patronat, on es pot consultar l'actualitat vinculada a la nostra institució. A través d'una contrasenya d'accés restringit el professional pot consultar notícies, accedir al material en clau institucional o descarregar-se plantilles a nivell de papereria. També pot consultar documents estratègics que s'elaboren des de les diverses comissions i grups de treball, això com també el pla d'acollida i la relació contractual amb la institució.

Butlletí electrònic La Malla:

Des de l'àrea de Comunicació s'envia una newsletter a tots els professionals a través del correu electrònic i la plataforma Mailchimp. Aquest butlletí pretén oferir un resum del més destacat de la institució en clau de grup en diferents seccions.

Reunions d'equips:

Hi ha reunions amb periodicitat i format diferents segons cada cas, a nivell d'àmbit i en cada serveis.

Grups de treball:

La majoria de grups de treball es creen i finalitzen ad hoc, en funció d'una necessitat específica. D'altres però, tenen permanència, com són: El Comitè d'Ètica Assistencial de Salut i Seguretat, El comitè de Medi Ambient i la Comissió d'Igualtat.

Comitè d'empresa:

Hi ha un comitè d'empresa legalment constituït i fan reunions periòdiques amb la direcció de l'entitat.

Mecanismes o procediments de gestió de conflictes interns

Per la gestió de conflictes interns la Fundació disposa d'un codi de conducta, un codi ètic, un manual de bones practiques, un codi de bon govern i un Manual de Gestió.

3. VOLUNTARIAT

3.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

Nombre total de persones voluntàries

| <i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|----------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------------|
|----------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------------|

| | | | |
|----------------------|----|----|---------|
| Persones voluntàries | 18 | 30 | -40,00% |
|----------------------|----|----|---------|

3.2 FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

El 2023 s'han realitzat dues formacions destinades a persones voluntàries:

- Formació de MCP i procés de desinstitucionalització, adreçada a totes les persones voluntàries locals i les europees.
- Formació organitzada per la *Agencia Nacional del Empleo* (ANE), malgrat no organitzar-se des de la pròpia Fundació, es fa constar que les persones voluntàries del programa europeu han rebut aquesta formació que es basa en tres punts de coneixement: els drets i deures de les persones voluntàries que accedeixen al programa de Solidarity Corps (1), les dinàmiques de cohesió entre totes les persones voluntàries del territori (2) i coneixement del territori català (3).

A continuació es mostren les dades referents a la formació del voluntariat.

| Formació a persones voluntàries (%) | 2023 | 2022 |
|----------------------------------------------------------|--------|--------|
| Proporció de persones voluntàries que han rebut formació | 34,10% | 49,50% |

3.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

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

Per la gestió de les persones voluntàries disposem d'una persona professional que realitza les entrevistes de selecció, el seguiment i a les persones voluntàries, i coordina les activitats de reconeixement i desvinculació de l'acompanyament programa.

La comunicació amb les persones voluntàries es realitza presencialment, via WhatsApp, correu electrònic o telefònicament i mitjançant l'eina de Microsoft Teams.

Periòdicament es fa un llançament de comunicació a través de les xarxes socials. Participem en les accions de difusió del Punt de Voluntariat de Sta. Coloma de Gramenet. Fem difusió a través dels canals oficials de cerca i promoció del voluntariat del programa *European Solidarity Corps*. Es fa difusió del projecte contactant amb entitats de suport europees.

4. BON GOVERN

4.1 TRANSPARÈNCIA

Informació pública sobre la fundació

Tota la informació pública de l'entitat es pot consultar a la nostra pàgina web, a l'apartat dedicat a la transparència: www.fundaciotallers.org/ca/transparència

4.2 PATRONAT

Composició i estructura

El Patronat és l'òrgan de govern i d'administració de la Fundació, la representa i gestiona, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

El Patronat està format per un número de membres que no serà inferior a sis ni superior a quinze.

L'entitat fundadora perdre el dret de designar els patrons i les patrones:

- a) En cas de dissolució,
- b) Per manca d'exercici d'aquest dret en el termini de seixanta dies comptats des del següent a aquell en que fos requerida en forma fefaent per la Presidència de la Fundació. Aquest requeriment és obligatori un cop transcorreguts trenta dies des de la producció de la vacant o el compliment del termini de durada del càrrec, sense que se n'hi hagi comunicat a la Fundació el nomenament o la reelecció.

En cas de fusió de l'entitat fundadora amb una altra Fundació, el dret es transmetrà a l'Entitat que resulti de la fusió. En cas d'escissió, la facultat quedarà atribuïda en la forma que determini el propi acord d'escissió.

Perdut el dret de designació, separació i renovació de la Fundadora, els patrons i les patrones seran elegides per majoria senzilla de les persones membres del Patronat.

La durada del càrrec de Patró/ona es de quatre anys i n'és possible la reelecció indefinidament per períodes de igual durada.

Si quedés vacant algun lloc del Patronat abans de finalitzar el termini establert, es nomenarà el seu successor o la seva successora pel temps que li restés a qui hagués substituït i la nominació correspondrà a l'entitat fundadora, si el Patró/ona ha estat designat/da per la Fundació Sanitària Sant Pere Claver o bé per la resta de Patrons i Patrones, en cas contrari, d'acord amb l'article anterior.

El càrrec de Patró i Patrona es gratuït, sens perjudici del dret a ser reemborsats i reemborsades de les despeses degudament justificades i a la indemnització pels danys que els ocasioni el desenvolupament de les funcions pròpies del càrrec, d'acord amb la Llei.

COMPOSICIÓ PATRONAT 2023

| NOM | CÀRREC | DURACIÓ DEL CÀRREC | FINALITZACIÓ DEL CÀRREC |
|---------------------------|----------------|-----------------------|----------------------------|
| Montserrat Jara Martín | Presidenta | 5 anys | 15/6/2026' |
| Pere Benito Ruíz | Vice-president | 5 anys | 15/6/2026' |
| Pepa Picas Centellas | Secretària | 5 anys | 15/6/2026' |
| Antoni Rodríguez Sivera | Tresorer | 5 anys | 15/6/2026' |
| Àngels Paredes Mariño | Vocal | 5 anys | 15/6/2026' |
| Roque Pascual Salazar | Vocal' | 5 anys | 15/6/2026' |
| Pere Farreres Serrano | Vocal' | 5 anys | 15/6/2026' |
| Carlos Villagrasa Alcaide | Vocal | 5 anys | 15/6/2026' |
| Isabel Montraveta Rexach | Vocal | 5 anys | 15/6/2026' |
| Nicolás Diaz Bayona | Vocal | 5 anys | 15/6/2026' |
| VACANT | Vocal | 5 anys | 15/6/2026' |
| Montserrat Jara Martín | Presidenta | 5 anys | 15/6/2026' |

Nombre de dones/homes al patronat

| <i>Patronat (a 31 de desembre)</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023- 2022 |
|------------------------------------|-----------|-----------|------------------------|
| Dones | 5 | 4 | 25,00% |
| Homes | 8 | 9 | -11,11% |
| Total | 13 | 13 | 0,00% |

Responsabilitats i deures del patronat

Segons els Estatus:

Correspon al Patronat el govern de la Fundació, l'administració dels seus béns i l'exercici de les accions que corresponguin a aquesta amb plenitud de facultats.

El Patronat està especialment facultat per a:

- Vetllar pel compliment de les finalitats fundacionals.
- Aprovar el Pressupost, els Comptes Anuals, així com la Memòria de les activitats.

- c) Aprovar el Pla Estratègic, així com la Missió, Visió i Valors.
- d) Aprovar el Codi Ètic i el Codi de Bon Govern.
- e) Regir i administrar els béns socials, amb les més àmplies facultats jurídiques, mercantils i bancàries, d'acord amb l'article 5 dels Estatuts.
- f) Aprovar les aportacions als béns de la Fundació.
- g) Atorgar poders a favor d'Avocats/des, Procuradors/es per a la defensa i representació de la Fundació.
- h) Delegar les facultats que el Patronat consideri pertinents a favor de la Gerència, en especial en tot allò que faci referència al funcionament i a l'administració directa de la Fundació i als acords entre la direcció i els diferents departaments, amb la finalitat d'agilitzar el bon funcionament d'aquesta, i revocar-los quan ho consideri oportú.
- i) Nomenar al o la Gerent.
- j) Nomenar, a proposta de Gerència, els càrrecs de Director/a o de Coordinador/a dels departaments de la Fundació.
- k) Aprovar a proposta de Gerència l'Organigrama de la institució.
- l) Aprovar l'ingrés i la baixa a Federacions, Confederacions, així com qualsevol tipus d'unió o fusió amb altres entitats.
- m) Aprovar la sol·licitud de signatura electrònica.

Segons el Codi de Bon Govern:

El Grup assumeix un seguit de principis que expressen el seu compromís en matèria de bon govern. Aquests principis generals són els següents:

- *Principi d'independència:* d'acord amb el qual els patrons i les patrones, actuen a nivell personal i com a excepció actuaran en representació de qui els o les hagi proposat, actuant en tot moment en defensa dels interessos de la Fundació, amb criteris objectius.
- *Principi de prudència econòmica en les inversions:* que comporta l'optimització dels recursos financers propis per a la consecució de les finalitats fundacionals.
- *Principi de sostenibilitat:* que es vetllarà per la recerca de nous recursos per a la consecució de les finalitats fundacionals.
- *Principi de transparència:* que garanteix la igualtat d'oportunitats en l'accés a la informació del Grup i implica el subministrament d'informació clara sobre l'origen dels mitjans de finançament, les finalitats, l'aplicació dels recursos, els òrgans de govern, els serveis, les activitats i programes del Grup.
- *Principi de compliment normatiu:* segons el qual el Grup perseguirà llurs finalitats en el marc del més estricte compliment de la llei aplicable en cada moment i territori, tant en la presa de decisions com en l'actuació dels gestors i del personal al servei del Grup.
- *Principi de bon funcionament del Patronat:* que requereix que el màxim òrgan de govern garanteixi un funcionament eficient d'ell mateix així com de l'organització.

- *Principi de planificació i seguiment de les concretes activitats desenvolupades:* en virtut del qual el Patronat aprovarà els plans directors i d'acció que recullin els objectius i les activitats que prevenguin desenvolupar per a la consecució de les finalitats fundacionals, així com sistemes de control i seguiment de les diverses activitats, d'acord amb allò que en cada cas disposi la normativa vigent i aquella d'ordre interna que adoptin les Fundacions en garantia de la primera.

Funcionament del patronat

El Patronat ha de reunir-se necessàriament dues vegades cada any i, en sessió extraordinària, totes les vegades que decideixi la Presidència o quan així ho demanin una quart part dels Patrons i les Patrones. En aquest cas, s'haurà de fer la reunió en el termini de trenta dies a comptar de la sol·licitud.

La convocatòria l'acorda la Presidència, i es fa mitjançant comunicació amb acusament de rebuda, en la qual s'inclou l'ordre del dia. La convocatòria ha d'esser rebuda per la totalitat de les persones membres amb quinze dies d'antelació a la celebració de la reunió.

Nogensmenys, si la quarta part dels Patrons i les Patrones han adreçat requeriment notarial al Patronat sol·licitant la convocatòria i acompanyant l'ordre del dia, i la Presidència no la practica en el termini establert, els i les sol·licitants tenen dret a practicar-la per pròpia autoritat.

El Patronat es pot reunir excepcionalment mitjançant videoconferència, multiconferència o qualsevol altre sistema que no impliqui la presència física dels patrons. En aquests casos és necessari garantir la identificació dels i les assistents a la reunió, la continuïtat en la comunicació, la possibilitat d'intervenir en les deliberacions i l'emissió del vot. La reunió s'ha d'entendre celebrada al lloc on es trobi la presidència. En les reunions virtuals s'han de considerar patrons/es assistents aquells/es que hagin participat en la multiconferència i/o videoconferència. La convocatòria de les reunions correspon a la Presidència i ha de contenir l'ordre del dia de tots aquells assumptes que s'han de tractar en la reunió, fora dels quals no es poden prendre acords vàlids.

El Patronat és correctament constituït si, prèvia la seva convocatòria, hi assisteixen la meitat de les seves persones membres calculades per excés.

També es considera vàlidament constituït, si hi són presents la totalitat de les persones membres acorden per unanimitat celebrar la reunió. No s'admeten delegacions de presència o de vot. Les persones membres del Patronat poden delegar per escrit a favor d'altres patrons o patrones el seu vot respecte d'actes concrets.

Els acords del Patronat es prenen per majoria senzilla de les persones membres presents, si no es prevista altre cosa en aquests Estatuts. En cas d'empat, la Presidència gaudeix de vot de qualitat.

La direcció, si no és Patró/ona, pot assistir amb veu però sense vot a les reunions del Patronat quan hi és convocada. Si, d'acord amb la normativa legal, és Patró/ona, pot assistir-hi amb veu i vot.

Cal l'acord de la meitat més ú de les persones membres del Patronat per als actes de disposició o de gravamen que es refereixin a béns immobles que formin part dels fons fundacional, tant si

forma part de la dotació inicial, com si és adquirit posteriorment i, en general, per a tots aquells actes per els quals la Llei exigeixi l'aprovació del Protectorat.

L'adopció de declaracions responsables pel Patronat ha d'ésser acordada amb el vot favorable de dos terços del nombre total de Patrons i Patrones, sense computar els/les que no puguin votar per raó de conflicte d'interessos amb la Fundació. Prèviament a l'adopció de l'acord sobre la declaració responsable, els Patrons i les Patrones han de disposar dels informes exigits per la Llei i de la resta d'informació rellevant.

De cada reunió, la Secretaria n'ha d'aixecar l'acta corresponent, que ha d'incloure la data, el lloc, l'ordre del dia, les persones assistents, un resum dels assumptes tractats, les intervencions de què s'hagi sol·licitat que quedi constància i els acords adoptats, amb indicació del resultat de les votacions i de les majories.

Les actes han de ser redactades i firmades per la Secretaria amb el vist-i-plau de la Presidència i poden ser aprovades pel Patronat a continuació d'haver-se realitzat la sessió corresponent o bé en la pròxima reunió. No obstant això, els acords tenen força executiva des de la seva adopció.

En l'acta de la reunió i en els certificats que deixin constància dels acords relatius a declaracions responsables acords s'ha de fer constar el sentit del vot dels Patrons i les Patrones.

La Fundació ha de portar un llibre d'Actes en el qual constin totes les que hagin estat aprovades pel Patronat, i les certificacions del Llibre d'Actes seran signades per la Secretaria, amb el vist-i-plau de la Presidència.

4.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

Informació econòmica i financera

L'entitat aplica la totalitat dels recursos captats a la finalitat de la Fundació, bé per facturació, subvencions o captació de fons. La reinversió dels beneficis bàsicament s'orienta a tres àmbits: inversió i circulat per la creació i manteniment de llocs de treball, sostenibilitat a llarg termini i millora de suports i oportunitats

4.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

L'entitat és auditada econòmicament cada any per comprovar que els comptes reflecteixen la imatge fidel de l'empresa. La nostra missió és la d'oferir suports i oportunitats socials i laborals a persones amb discapacitat d'especials dificultats. Per això la nostra principal partida, pràcticament un 80 per cent de la despesa es destina a la retribució de personal i la resta a les compres necessàries.

No es fan inversions financeres, ni existeix cap operació relacionada amb paradisos fiscals que quedarien fora de l'objecte fundacional, per tant, la nostra despesa està molt parametrizada. En la partida de personal, la gestió contractual, confecció de nòmines i relació amb la seguretat social està externalitzat a una gestoria. La traçabilitat de circuit de compres està sotmesa a la verificació tant de l'auditor econòmic com el de qualitat.

Com a mesura de prevenció s'evita la concentració d'un determinat procés comptable o productiu en una o dues persones i les àrees reporten entre si. Finalment el seguiment mensual pressupostari alerta de possibles desviacions sense causa justificada.

A banda de l'auditoria econòmica, l'entitat està certificada en Qualitat tant de processos productius, socials com de medi ambient. La norma és molt curosa pel que fa a la selecció i homologació de proveïdors confirmant la disposició de l'entitat amb una qualitat que garanteixi la satisfacció de les necessitats i expectatives tant de clients com d'usuaris de la Fundació vetllant pel medi ambient.

Adicionalment, estem adscrits al Codi Ètic de Sinergrup. Les nostres activitats relacionades amb el Centre Especial de Treball i el dispositiu d'inserció estan fiscalitzades pel Departament d'Empresa i Ocupació. Finalment, com a Fundació Privada estem supervisats pel Protectorat de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, organisme al qual estem obligats a informar dels balanços, resultats, operacions i fets rellevants, estatuts, apoderaments, canvis en la composició del Patronat, conflicte d'interessos, etc.

5. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

5.1 COL-LABORACIONS

Pel que fa a les col·laboracions en el si del sector, formem part de diverses organitzacions de segon i tercer nivell, entre d'altres: Salut Mental Catalunya, DINCAT, AEES DINCAT, SINERGRUP, AMMFEINA, Coordinadora Catalana de Fundacions, Federació Catalana del Voluntariat. En l'àmbit local, participem en les Taules de Discapacitat i Salut Mental de Sta. Coloma de Gramenet i Badia del Vallès, i de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva. Cerquem de forma proactiva, la creació de vincles amb les entitats i la ciutadania de Santa Coloma de Gramenet i Badia del Vallès.

En els darrers anys, des de Fundació Tallers hem intentat reforçar les accions de participació en la comunitat i s'està portant a terme un treball especialment intens en la ciutat de Santa Coloma de Gramenet a través de diversos projectes i de la figura de la connectora comunitària de la fundació. A continuació es detallen els principals:

- **Participació en el Pla Local d'Acció Comunitària per a la Inclusió social (PLACI)** col·laborant amb la convivència i dinamització amb una visió comunitària de crear i sumar amb xarxa, dels barris de fondo i Raval amb diferents projectes com la Diada de la primavera i dinamització d'espais. Des del servei de convivència de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet fan la proposta de participació. La connectora comunitària de la Fundació Tallers en fa el seguiment, derivant la informació a les persones que viuen i conviuen en els barris, qui seran les encarregades de contribuir en les accions que portin a terme a partir de les seves habilitats i interessos. D'aquesta manera es contribueix a una transformació social i comunitària al barri, amb activitats de caràcter intergeneracional i divers amb l'objectiu de

generar noves relacions que millorin la convivència en el barri. Es reforça la relació i col·laboració entre l'administració, els professionals i la ciutadania per un objectiu comú, com per exemple l'organització de la Diada de la primavera, co-creant les diferents entitats del barri, tant Fondo o Raval, treballant la diversitat, la suma de tots i de totes i creant grups de coproducció per contribuir a la convivència i fomentant que els barris que siguin espais més amables i acollidors.

- **Projecte de col·laboració amb CEMFIS**, una entitat que treballa a nivell local amb la intenció de millorar la qualitat de vida, la plena integració en la societat i la defensa dels drets de les persones amb discapacitat física i orgànica en tots els àmbits de la vida. El que es persegueix amb aquesta col·laboració és, per una banda, impulsar el treball en xarxa amb diferents entitats de la ciutat amb la mirada de sumar i, per l'altra, proporcionar un suport a les persones en una situació d'incapacitat física puntual perquè puguin mantenir la seva autonomia. La nostra col·laboració en el projecte es concreta en aconseguir tenir uns horaris estables on portar el material, fer difusió per aconseguir més material i contribuir al fet que puguin arribar a totes aquelles persones que el necessiten. Aquest projecte sorgeix amb la necessitat que tenia CEMFIS de començar a treballar presencialment amb les persones usuàries per tal de poder ser més accessibles i es porta a terme amb voluntaris/voluntàries que estan ubicats en el mateix barri on es duu a terme la contribució.
- Fomentar la cohesió i difusió del comerç de la ciutat amb la campanya de bústies reals, aquesta acció **l'impulsa l'associació de comerciants del carrer de Sant Jerònim** per promocionar el comerç de proximitat durant la campanya de Nadal. Amb aquesta acció s'habiliten bústies per rebre les cartes dels Reis Mags.
- La nova **col·laboració amb els horts urbans** busca establir relacions entre els usuaris dels horts municipals i les persones usuàries de la fundació. D'una banda, es dona suport a les persones que cultiven la parcel·la i de l'altra a l'hort que té l'Ajuntament i que està destinat a la realització d'activitats culturals, naturals i educatives, la transferència i difusió d'informació generada per ambdues parts i totes aquelles actuacions conjuntes que contribueixin a la comunitat.
- La participació en la **campanya de recollida de joguines** de la Creu Roja, fent els lots per als nens i les nenes. Aquesta acció sorgeix d'una trobada on expliquem el projecte comunitari de la fundació a membres de la Creu Roja i personal de l'Ajuntament i ells veuen amb bons ulls que participem en aquesta acció de la qual es beneficien els nens i nenes de la ciutat amb la preparació dels lots per a reis. Aquesta campanya té l'objectiu de donar suport a les famílies i infants amb menys recursos de la ciutat durant les festes de Nadal, unes dates especialment sensibles per les despeses complementàries que impliquen. La campanya del 2021 va tenir una importància especial a causa de la situació econòmica i social provocada

per la pandèmia, molts més nens i nenes han continuat tenint dificultats per gaudir d'una joguina la nit de Reis.

- La participació en la **venda de polseres de la Palma**, acció que surt de l'agrupació de comerciants. Aquest col·lectiu valora que la nostra descentralització afavoreix la difusió en un major grup de població, pel benefici de les persones afectades per l'erupció del volcà de la Palma. Aquest projecte sorgeix d'alcaldia amb col·laboració de l'agrupació de comerciants que eren el que participaven en la recollida en els comerços de la ciutat i els diferents punts, la recollida la va portar a terme la Creu Roja del barcelonès nord que va ser la que va enviar els diners recollits a la Palma. Des de la fundació es va contribuir amb una recaptació de 500 euros.
- **El servei de préstec a domicili** consisteix a apropar el fons documental de les biblioteques de Santa Coloma de Gramenet en qualsevol format (llibre, cd, dvd, revistes) a les persones que tinguin mobilitat reduïda per motius físics o psicològics i temporal o permanentment. El projecte s'anomena "Santa Coloma llegeix a casa", des de la fundació ja s'ha fet la formació a l'espera que es posi en marxa per a tots els col·lectius ja que inicialment només ha començat l'entitat de Amics de la Gent Gran. Aquest servei es realitzarà amb la col·laboració del voluntariat d'entitats de la ciutat que estan treballant vinculades a altres projectes. El projecte se centralitza a la biblioteca central i les entitats que participen en el projecte són les següents:
 - Fundació Tallers,
 - Amics de la Gent Gran
 - Associació FAVGRAM
 - Càritas
 - Creu Roja
- Col·laboració amb les diferents **biblioteques de la ciutat**, l'acció consisteix a realitzar tasques de contribució en les diferents biblioteques com:
 - Segellat dels punts de retorn amb la data de retorn i el segell de la biblioteca.
 - Realització dels blocs de notes pels taulells i posterior repartiment a cada taulell.
 - Treure l'etiqueta Préstec i retorn al taulell dels llibres del magatzem.
 - Enganxar etiqueta MZ dels llibres que es passen al magatzem.
 - Passar els CD de funda a caixa.
 - Ordenació llibres I* de la sala infantil (pictos temàtics).
- Participació en la **junta de Catifaires** on la fundació està representada per una persona amb discapacitat intel·lectual. Aquesta junta es compon de representants de diferents entitats de la ciutat com comerç, gegants i cap grossos... amb la nova visió de portar la cultura catifaire al tota la ciutadania, ja que és una diada de convivència i compatir amb els veïns i veïnes de la ciutat, és una acció on pot convida la diversitat cultural, promovent la cultura catalana i fent participar a tota la ciutadania, des dels més petits, passant pels joves i els grans on l'objectiu és construir de manera comunitària una catifa floral pel barri.

- Col·laboració amb la Fundació la Pedrera en el projecte “**Dinar en companyia**”, l’acció consisteix en parar la taula, sevir el menjar i establir vincles amb les persones que participen del programa.

5.2 SENSIBILITZACIÓ

Participem en nombroses activitats organitzades a Santa Coloma de Gramenet i de Badia del Vallès per visualitzar, promoure i contribuir en totes aquelles accions relacionades amb la inclusió social i laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i problemes de salut mental.

Realitzem activitats educatives i de sensibilització amb escoles i instituts, participem en la Comissió de Mesures Anticrisi i el Banc d’Aliments de Badia del Vallès, entre altres. Busquem i generem espais d’oci inclusiu, com un punt de trobada entre la ciutadania. Persones amb Discapacitat intel·lectual participen en les activitats i tallers d’oci fomentant relacions d’amistat i una major participació en la vida comunitària.

A través de la connectora comunitària també s’ha participat en diverses accions de sensibilització entre la ciutadania de Santa Coloma de Gramenet:

- Participació en l’organització i en la realització **de la campanya BASURALEZA**, impulsada per una entitat de la ciutat en la qual vam col·laborar tant organitzant com realitzant la neteja de la muntanya.

La participació en l’organització **de la cursa per la vida**, contribuint a la participació de la ciutadania, per la recaptació de la investigació del càncer. Des de la seu de Santa Coloma de Gramenet van contactar amb Fundació Tallers exposant la necessitat per poder arribar a tota la ciutadania i la nostra presència als diferents barris de la ciutat és idònia per poder arribar a tothom, ja ens coneixen d’altres accions que portem a terme amb l’associació. A cada barri s’ha assignat una persona responsable que es coordina amb un membre **de l’AEEC**. Els diners obtinguts van íntegrament destinats a finançar projectes d’investigació que permetran un millor diagnòstic i tractament del càncer.

6. MEDI AMBIENT

6.1 GESTIÓ AMBIENTAL

Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives o accions aplicades

La Fundació Privada Tallers de Catalunya, està certificada per la Norma UNE-ISO 14001:2015 des de l'any 2000, sobre la que s'ha dissenyat el nostre sistema de gestió ambiental i la política ambiental, així com la política de compres sostenibles (basada en les directrius de la Norma UNE-ISO 20400:2017).

Els aspectes ambientalment més significatius detectats a l'organització, tots ells de baix impacte ambiental de les activitats desenvolupades a FT, passen pel consum energètic de xarxes generalistes, el volum de generació de residus no especials, i en molt menor grau les emissions atmosfèriques (vehicles i maquinària autònoma), així com tenir una especial cura de que les actuacions en àmbits com la jardineria i la gestió de les deixalleries no tinguin cap mena d'afectació a la biodiversitat ni al medi ambient.

La política estratègica de l'organització en l'àmbit medi ambiental, s'ha fonamentat en l'adequació amb l'ECAT 2020 (Estratègia Catalunya 2020, en el seu àmbit d'economia verda) i va encaminada a una millora de l'eficiència en la utilització dels recursos amb una reducció dels residus no tractables, és a dir no reutilitzables i/o reciclables.

Per assolir els reptes marcats s'ha definit com objectiu principal la descarbonització de totes les activitats de l'organització. Algunes de les accions o tasques per assolir-la, passen per l'electrificació de la flota i tota aquella maquinària que fa ús de combustibles fòssils, la utilització d'electricitat comercial d'emissió 0, l'autogeneració, l'adequació de les instal·lacions per minimitzar les pèrdues energètiques i els consums (aïllaments, il·luminacions de baix consum, sistemes de seguretat de desconnexió d'entrades d'aigües fora de les jornades laborals...), reducció dels residus especials, i fomentar la reutilització, el reciclatge i la reducció de la petjada de carboni amb una política de compensació. La conscienciació i sensibilització del personal es consideren un element indispensable perquè un sistema de gestió medi ambiental funcioni adequadament.

A banda de l'adequació a l'ECAT, explicada en el punt anterior, la Fundació està molt implicada en les iniciatives en temes de conscienciació mediambiental entre la ciutadania de Santa Coloma de Gramenet i s'adhereix i col·labora activament a totes aquelles iniciatives impulsades per l'Ajuntament d'aquesta població.

L'organització és un ens actiu en promoure accions adreçades a la conscienciació de la ciutadania i participa o organitza activitats juntament amb altres entitats o organismes per fomentar el coneixement i la conscienciació mediambiental. Per exemple Let's up Clean, UAB nous models de gestió de deixalleries, Fires de residu Zero, Fires medi ambientals, accions formatives per escoles a les deixalleries municipals gestionades, campanya Basuraleza (consultar punt 4), etc.

6.2 GESTIÓ DE RESIDUS

A continuació es mostren les dades del volum i tipologia de residus.

| <i>Volum de residus generats (kg)</i> | Mètode d'eliminació | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|---------------------------------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------------------|
| Paper i cartró | R3 | 32.290 | 127.490 | -74,67% |
| Vidre | R5 | 0 | 20 | -100,00% |
| Envasos lleugers | R3 | 15.350 | 12.950 | 18,53% |
| Matèria orgànica: FORM | R3/R1/D5 | 124.098 | 76.760 | 61,67% |
| Rebuig | R4 | 2.465 | 2500 | -1,40% |
| Metall | R4 | 1.280 | 1.340 | -4,48% |
| Residus electrònics: RAE | R3/R4/R5/D9/D5 | 13.800 | 11.300 | 22,12% |
| Residus especials | R3/R4/R6/R5/R7/R1/D9/D5 | 486 | 614 | -20,85% |
| Volum total | | 189769 | 232974 | -18,54% |

6.3 EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI AMBIENTAL

| <i>Consum energètic, segons font</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|---------------------------|
| Electricitat (kWh) | 21.699 | 23.786 | -8,77% |
| Gas natural (Nm3) | 104.704,14 | 233.244,14 | -55,11% |
| Gasoil (l) | 14.190 | 14.882 | -4,65% |
| Gas propà (kg) | 663,16 | 746,42 | -11,55% |

Consum energètic, segons tipus de font

| <i>Emissions de GEH (tCO2eq)</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|----------------------------------------------|---------------|---------------|---------------------------|
| Emissions directes de CO2 (abast 1) | 54,11 | 78,69 | -31,24% |
| Gas natural | 18,84 | 41,93 | -55,07% |
| Carburants | 35,27 | 36,76 | -4,05% |
| Emissions indirectes de CO2 (abast 2) | 5,92 | 6,49 | -8,78% |
| Electricitat | 5,92 | 6,49 | -8,78% |
| Altres emissions indirectes (abast 3) | 346,12 | 357,24 | -3,11% |
| Generació de residus | 346,12 | 357,24 | -3,11% |

7. PROVEÏDORS

7.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

L'entitat està certificada en Qualitat tant de processos productius, socials com de medi ambient. La norma és molt curosa pel que fa a la selecció i homologació de proveïdors confirmant la disposició de l'entitat amb una qualitat que garanteixi la satisfacció de les necessitats i expectatives tant de clients com d'usuaris de la Fundació vetllant pel medi ambient. FT té una política de compra sostenible on s'estableixen els paràmetres d'adquisició, els objectius que persegueix són:

- Vetllar perquè la selecció i contractació de proveïdors s'ajusti als valors de la cultura corporativa i als codis de conducta elaborats a aquest efecte i que en tot moment compleixi amb el que disposen els Procediments Generals "Gestió de compres" i "el protocol d'homologació de Proveïdors i Avaluació de proveïdors" de la Sistema de Qualitat, Medi Ambient implantat pel FT.
- Promoure la contractació de proveïdors que compleixin amb els deu principis de conducta i actuació en l'àmbit dels Drets Humans, el Treball, el Medi Ambient i la Lluita contra la Corrupció definits en el Pacte Mundial de les Nacions Unides.
- Promoure la contractació prioritària de proveïdors que tinguin o apliquin un sistema de gestió medi ambiental, i compleixin requisits per la reducció de l'impacte ambiental.
- Promoure bones pràctiques que afavoreixin l'estabilitat i una col·laboració més fructífera.
- Assegurar que la selecció i contractació de proveïdors s'ajusta als valors de la cultura corporativa i als codis de conducta desenvolupats a aquest efecte.

A continuació es mostren les dades quantitatives que fan referència a la totalitat de proveïdors de la Fundació.

| <i>Proveïdors</i> | 2023 | 2022 | Variació 2023-2022 |
|-----------------------------------------|------|------|--------------------|
| Nombre total de proveïdors >500€ anuals | 310 | 310 | 0,00% |

La Fundació disposa d'un codi de conducta per als proveïdors i tots s'hi han de subscriure.

| <i>Proveïdors subscriptes a codis de conducta de la fundació (%)</i> | 2023 | 2022 |
|----------------------------------------------------------------------|------|------|
| Proveïdors subscriptes | 100% | 100% |

7.2 COMPRA RESPONSABLE

Els responsables de cada àrea de negoci seleccionen els proveïdors d'acord amb uns estàndards de qualitat que marca la norma ISO, tant la de processos productius com el medi ambient. Per tant, i molt especialment pel que fa a la segona es verifica el compliment legal. Addicionalment, els proveïdors s'avaluen periòdicament pels responsables d'àrea perquè es compleixin els requisits de la norma.

En la mesura del possible, es potencia la compra de proximitat tant pels coneixement dels proveïdors com pel foment del comerç local, reduint la mobilitat per minimitzar l'impacte pel medi ambient.

La nostra flota de maquinària i vehicles s'està substituint per vehicles elèctrics i no es fan compres a proveïdors amb domicili fiscal a paradisos fiscals.

8. ALTRES

8.1 INNOVACIO

Pel que fa a la participació en taules sectorials, la Fundació Tallers participa en la Taula del Tercer Sector a través de Salut Mental Catalunya, DINCAT, AEES DINCAT i AMMFEINA.

Dels diferents projectes que s'han portat a terme el 2023, els que volem destacar pel seu caràcter innovador són els següents:

- **SINGULARS: AMB LA FEINA NO T'ATURIS.** És un projecte per a promoure la formació dual adaptada a joves amb problemes de salut mental, a través d'un contracte de formació i aprenentatge en l'àmbit de la gestió documental.
- **TEIXIM VINCLES.** Busquem i generem espais d'oci inclusiu per establir ponts entre les persones i la seva comunitat. Creem un espai de trobada i d'interrelació, fomentem les relacions d'amistat, participem en les activitats de lleure que es duen a terme en barris i ciutats, a partir de les preferències de cada persona.
- **VOLUNTARIAT EUROPEU.** A través del programa Solidarity Corps, hem comptat amb sis joves europeus voluntaris que han passat nou mesos amb nosaltres.

