



# BALANÇ SOCIAL 2021

FUNDACIÓ GERMÀ TOMÀS CANET

**SJD**

**Sant Joan de Déu**

Fundació Germà Tomàs Canet

**TAULA DE CONTINGUT**

TAULA DE CONTINGUT .....	1
1. INTRODUCCIÓ .....	4
2. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ .....	6
2.1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ .....	6
Missió de la Fundació .....	6
Àmbit geogràfic d'actuació .....	6
2.2. ACTIVITATS I PROJECTES .....	6
Línies i àmbits d'actuació principals .....	6
Activitats principals desenvolupades .....	6
2.3. PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS .....	8
Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris .....	8
Canals de comunicació amb persones usuàries i/o col·lectius beneficiaris .....	8
Nombre de persones usuàries i/o beneficiàries .....	8
Nombre de persones usuàries i/o beneficiàries per línies d'activitat .....	9
2.4. ACTIVITAT ECONÒMICA .....	9
Activitat econòmica, productes i serveis .....	9
Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis .....	9
Ingressos per activitat .....	10
2.5. EFICIÈNCIA .....	10
Ràtio de les despeses fundacionals respecte la despesa total .....	10
3. PERSONES .....	11
3.1. PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ .....	11
Nombre de dones i homes l'equip directiu .....	11
Nombre de dones i homes en plantilla .....	11
3.2. IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT .....	11
Pla d'igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades .....	11
Composició de l'equip directiu, segons sexe .....	12
Composició de la plantilla, segons sexe .....	12
Plantilla segons sexe i grup professional .....	13
3.3. CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ .....	13
Mesures de conciliació de la vida laboral i privada .....	13
Personal amb contracte indefinit i amb contracte temporal .....	14
Taxa de rotació del personal, segons sexe .....	15
Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres .....	15
Personal acollit a mesures de conciliació, per sexe .....	15
Enquestes de clima laboral .....	15
3.4. IGUALTAT RETRIBUTIVA .....	16
Ràtio entre salari més alt i salari més baix .....	16

3.5.	DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	16
	Pla de formació i accions formatives.....	16
	Personal que ha rebut formació.....	16
	Nombre total d'hores de formació .....	17
	Avaluacions periòdiques del rendiment del personal .....	17
	Despesa en formació.....	17
3.6.	SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL .....	18
	Mesures per a la prevenció de riscos laborals i foment del benestar del personal .....	18
	Formació en matèria de prevenció de riscos laborals .....	18
3.7.	COMUNICACIÓ INTERNA .....	19
	Canals de comunicació interna.....	19
	Mecanismes i/o procediments de gestió de conflictes interns .....	19
4.	VOLUNTARIAT .....	20
4.1.	PERSONES VOLUNTÀRIES .....	20
	Nombre total de persones voluntàries .....	20
	Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries .....	20
4.2.	FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT .....	20
	Accions formatives dirigides a les persones voluntàries.....	20
	Percentatge de persones que han rebut formació.....	21
	Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries .....	21
4.3.	COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT .....	21
	Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la Fundació .....	21
	Canals de comunicació amb persones voluntàries .....	21
5.	bon govern .....	22
5.1.	TRANSPARÈNCIA.....	22
	Informació pública sobre la fundació.....	22
5.2.	PATRONAT .....	22
	Composició i estructura del Patronat .....	22
	Nombre de dones i homes al patronat.....	23
	Responsabilitats i deures del patronat.....	23
	Funcionament del patronat.....	23
	Altres òrgans de gestió, consulta o participació .....	23
	Relació del patronat amb la direcció executiva de la fundació .....	23
5.3.	CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA.....	24
	Informació econòmica i financera.....	24
	Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (compliance) .....	24
5.4.	ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ .....	25
6.	XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA.....	26
6.1.	COL·LABORACIONS .....	26
	Col·laboració amb altres organitzacions o agents .....	26
6.2.	SENSIBILITZACIÓ .....	26

Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania .....	26
7.  MEDI AMBIENT .....	28
7.1.  GESTIÓ AMBIENTAL .....	28
Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades.....	28
7.2.  GESTIÓ DE RESIDUS .....	28
7.3.  EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC .....	29
Consum energètic segons tipus de font .....	29
8.  PROVEÏDORS.....	30
8.1.  GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS.....	30
Gestió de la cadena de subministrament .....	30
Nombre total de proveïdors .....	30
8.2.  COMPRA RESPONSABLE .....	30
Criteris de selecció de proveïdors .....	30

## 1. INTRODUCCIÓ

Per segon any la Fundació Germà Tomàs Canet presenta el seu Balanç Social amb l'objectiu d'autoavaluar-se, rendir comptes i mesurar l'impacte social, ambiental i de bon govern de la seva acció.

Aquest document, a més de formar part dels documents i dades que la Fundació està obligada a fer públiques per l'Ordre JUS/152/2018, en la qual s'estableix el nivell de subjecció de les Fundacions i Associacions als instruments de transparència, ha esdevingut una eina de revisió de l'acció desenvolupada amb una mirada més ampla de la que habitualment es feia, doncs, fins a l'elaboració l'any 2021 del primer balanç social, l'anàlisi es centrava en l'impacte en les persones beneficiàries de la nostra acció i en la sostenibilitat econòmica.

Tal com explicàvem a la introducció del Balanç Social del 2020, la incorporació d'aspectes en la valoració referits al govern de l'entitat, a les mesures d'igualtat i conciliació laboral o a la preocupació pel medi ambient ens ha permès comprendre el valor afegit que aportem a la societat i ens ha donat elements de millora.

Aquesta mirada àmplia ens ha dut a portar a terme petites accions que donen coherència a les línies estratègiques d'actuació de la Fundació, i que d'una manera senzilla aporten millores en aquest valor que aportem a la societat. A tall d'exemple, hem canviat la presentació de les dades d'activitat i atenció tenint en compte una perspectiva de gènere, promoguda tant per una determinació d'atenció centrada en la persona, com per les accions derivades del pla d'igualtat d'oportunitat d'homes i dones.

El control dels consums energètics en les diferents seus de la Fundació, que vam posar en marxa l'any 2020 per donar resposta als requeriments de l'elaboració del Balanç ens ha fet prendre decisions importants, com la substitució dels cotxes de benzina i/o dièsel per vehicles híbrids, així com invertir durant l'any 2022 en la instal·lació de plaques fotovoltaïques a la Llar Sant Joan de Déu.

A nivell de la gestió de les persones, la preparació de manera organitzada d'un pla de formació de l'entitat és altre aspecte de millora. Sempre s'han dedicat esforços i recursos de la Fundació per poder oferir una formació continuada als i les professionals, però ens mancava aquesta sistematització metòdica.

El 2021 ha estat un any crucial en la història de la Fundació per l'aprovació de la fusió de la Fundació Germà Tomàs Canet i de la Fundació Nostra Senyora dels Àngels, mitjançant l'absorció d'aquesta darrera per la primera, i la conseqüent dissolució sense liquidació de la Fundació Nostra Senyora dels Àngels que transmet en bloc el seu

patrimoni a la Fundació absorbent que adquireix per successió universal els drets i obligacions de la Fundació que s'extingeix.

Amb aquest fet, s'ha estès l'àmbit temàtic d'actuació de la Fundació a persones grans amb necessitats de suports a l'exercici de la seva capacitat jurídica, a nivell territorial amb la incorporació d'una seu a la ciutat de Barcelona i a nivell de la gestió de les persones, amb la subrogació de 19 professionals, que suposa el repte d'integrar-les i integrar-los en la dinàmica i cultura pròpia de la Fundació.

Altre aspecte important de l'any 2021 va ser l'entrada en vigor de la Llei 8/2021, de 2 de juny que reforma la legislació civil i processal per al suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica, i del Decret llei 19/2021, pel qual s'adapta el Codi Civil de Catalunya a la reforma del procediment del modificació judicial de la capacitat. Aquestes lleis canvien la mirada de l'atenció en el programa que fins ara anomenàvem de tuteles, i que és el més gran i l'origen de la Fundació.

Tot i que a la Fundació el desenvolupament de l'acció del servei de provisió de suports ja vetllava des de fa anys als principis de la Convenció de NNUU de 2006 sobre els drets de les persones amb discapacitat, prioritzant el respecte a la voluntat de la persona, i el respecte als seus drets i obligacions, ara cal revisar els aspectes concrets de la manera d'atendre per assegurar que s'adeqüen als nous requeriments.

Per afrontar els propers anys, amb una Fundació més gran, amb moltes més professionals, seus, àmbits d'actuació, pressupost i amb la motivació de tot l'equip de professionals de continuar millorant, a finals del 2021 es va posar en marxa la preparació per l'assoliment de la ISO-9001:2015 que acrediti la qualitat que considerem que ja tenim en la nostra acció i que volem rubricar amb aquesta certificació.

Per últim, pel que fa al contingut del Balanç Social del 2021, s'ha mantingut els mateixos indicadors del 2020, tot i que es podrien disposar de més amplis, hem considerat que amb la implantació del sistema de qualitat serà el moment de revisar les dades que s'aporten i les millores al document.

## **2.MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ**

### **2.1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ**

#### **Missió de la Fundació**

La Missió de la Fundació és la gestió de programes, projectes, equipaments i serveis que puguin millorar la qualitat de vida de persones i col·lectius vulnerables o amb risc d'exclusió social, des d'una perspectiva integral.

#### **Àmbit geogràfic d'actuació**

L'àmbit geogràfic d'actuació de la Fundació és l'Estat Espanyol, i preferentment Catalunya. Actualment s'estan desenvolupant programes i serveis des de les cinc seus, ubicades a Sant Boi de Llobregat (on radica el domicili fiscal i els serveis centrals), Almacelles, Barcelona i dues a Manresa, la Llar Sant Joan de Déu i el Mosaic.

L'àmbit d'actuació, però, s'estén més enllà de la ubicació física de les respectives seus perquè l'atenció a famílies i persones es realitza en els territoris de residència i, per tant, pot anar variant.

### **2.2. ACTIVITATS I PROJECTES**

#### **Línies i àmbits d'actuació principals**

Es treballa per atendre les necessitats de col·lectius vulnerables i/o en risc d'exclusió social, amb l'objectiu que millorin la seva qualitat de vida i afavorir la seva integració a la societat. Concretament, s'atén als següents col·lectius:

- Persones amb mesures de suport per a l'exercici de la seva capacitat jurídica.
- Persones amb problemàtica social derivada de la seva malaltia mental
- Persones amb discapacitat intel·lectual
- Persones i famílies sol·licitants i beneficiàries de protecció internacional, de l'estatut d'apàtrida i acollides al règim de protecció temporal
- Persones en tercer grau penitenciari
- Persones i famílies en situació d'exclusió residencial

#### **Activitats principals desenvolupades**

Des de la Fundació s'ofereixen els següents programes:

1. Programa de provisió de suports en la capacitat jurídica (Antic servei tutelar), que atén a persones amb una mesura de suport per a l'exercici de la seva

capacitat jurídica per causes de problemàtica de salut mental i/o discapacitat intel·lectual o per deteriorament a causa de l'edat (gent gran).

2. Programa de suport a la vida autònoma, on es disposa d'habitatges amb suport socioeducatiu per tal que les persones ateses al servei de suports puguin accedir a un espai residencial digne i estable, i adquirir l'autonomia suficient per viure de manera independent.
3. Mosaic, que treballa des d'una perspectiva d'inclusió social integral des de dues grans línies:
  - a. Programa d'inclusió social i comunitària, que té per objectiu acompanyar les persones que, degut a un problema de salut mental no tenen (o han perdut) activitat i contacte social.
  - b. Programa Laboral, que té per objectiu acompanyar les persones que ho necessitin en el seu procés de recerca i manteniment d'un lloc de treball.
4. Programa d'Acollida a Persones Refugiades, que ofereix acollida i acompanyament a persones que han hagut de deixar els seus països d'origen com a conseqüència de conflictes armats, crisis humanitàries i/o persecució. Es desenvolupa a La Llar Sant Joan de Déu, que disposa de 100 places residencials orientades principalment a famílies amb menors d'edat al seu càrrec i que manté l'atenció, un cop surten, fent seguiment i acompanyament integral.
5. La Unitat Dependent del Bages, un equipament ubicat fora dels recintes penitenciaris, que ofereix residència i suport a la integració sociolaboral a les persones que es troben en tercer grau penitenciari.
6. El Centre Residencial d'Emergències Socials, que té l'objectiu de cobrir temporalment les necessitats bàsiques que han originat la situació d'urgència de la unitat familiar, així com oferir el suport socioeducatiu necessari per poder recuperar les capacitats i els recursos per viure de manera autònoma en un entorn comunitari.
7. Servei de Dutxes i Bugaderia Social, que atén les necessitats d'higiene, canvi de roba i bugaderia de les persones que ho necessiten. Ofereix un espai agradable per a què els i les usuaris/es puguin rentar-se i accedir a roba neta de forma còmoda i en condicions dignes.



### 2.3. PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

#### Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris

Persones en situació de vulnerabilitat socioeconòmica, concretament:

- Persones amb mesures de suport per a l'exercici de la seva capacitat jurídica.
- Persones amb problemàtica social derivada de la seva malaltia mental
- Persones amb discapacitat intel·lectual
- Persones i famílies sol·licitants i beneficiàries de protecció internacional, de l'estatut d'apàtrida i acollides al règim de protecció temporal
- Persones en tercer grau penitenciari
- Persones i famílies en situació d'exclusió residencial

#### Canals de comunicació amb persones usuàries i/o col·lectius beneficiaris

El principal canal de comunicació amb les persones ateses als diferents programes de la Fundació és l'atenció directa presencial. A més, en funció de les capacitats de les persones ateses s'utilitza el telèfon, el correu electrònic, les videotrucades, i altres programes de missatgeria.

#### Nombre de persones usuàries i/o beneficiàries

Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat	2020	2021				Variació 2020-2021
		Homes	Dones	Menors d'edat	Total	
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	2.054	1.201	642	152	1.995	-2,87%

## Nombre de persones usuàries i/o beneficiàries per línies d'activitat

Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat	2020	2021				Variació 2020-2021
		Homes	Dones	Menors d'edat	Total	
Programa de protecció jurídica i suport a la presa de decisions (Servei tutelar)	453	388	240		628	38,63%
Programa de suport a la vida autònoma	30	27	9		36	20,00%
Mosaic - inclusió social i comunitària	177	78	96		174	-1,69%
Mosaic - programa laboral	301	142	101		243	-19,27%
Servei de dutxes i bugaderia social	586	338	83	9	430	-26,62%
Programa d'acollida a persones refugiades	426	144	101	133	378	-11,27%
Unitat dependent	50	50			50	0,00%
Centre residencial d'emergències socials	42	34	12	10	56	33,33%

## 2.4. ACTIVITAT ECONÒMICA

### Activitat econòmica, productes i serveis

L'activitat econòmica de la Fundació és la gestió dels projectes i programes orientats a l'atenció integral de col·lectius vulnerables en general i/o en risc d'exclusió social, esmentats amb anterioritat i que es troben explicats en els diferents apartats de la pàgina web (Què fem/Memòries).

### Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

Com a entitat que gestiona serveis socials en la seva major part amb finançament d'administracions públiques, són aquestes les que tenen la consideració de client dels nostres serveis. Les administracions amb les que treballem es poden consultar a la web de la fundació dins de l'apartat corresponent de transparència, i són les següents:

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya .....
- Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya
- Diputació de Barcelona

- Ajuntament de Manresa

Pel que fa a les persones “consumidores” dels productes i serveis de la Fundació, ens remetem de nou a l’apartat 2.2.1., on es relacionen de manera genèrica els principals col·lectius beneficiaris.

### Ingressos per activitat

Ingressos per activitat	2020	2021	Variació 2020-2021
Valor monetari	5.228.644,48 €	5.517.802,48 €	5,53%

## 2.5. EFICIÈNCIA

### Ràtio de les despeses fundacionals respecte la despesa total

Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	2020	2021
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	95,90%	95,43%
Ràtio despeses necessàries / despesa total	4,10%	4,57%

### 3.PERSONES

#### 3.1. PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Nombre de dones i homes l'equip directiu.

<b>Equip directiu i comandaments intermedis (a 31 de desembre)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2020-2021</b>
Dones	5	5	0,00%
Homes	3	3	0,00%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>

Nombre de dones i homes en plantilla

<b>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2020-2021</b>
Dones	88	102	13,73%
Homes	28	29	3,45%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>131</b>	<b>11,45%</b>

Una de les conseqüències principals de la fusió per absorció de la FNSDA ha estat la subrogació de tot l'equip professional, el que ha implicat la major part d'aquest increment de personal de l'any 2021.

#### 3.2. IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

##### Pla d'igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

La Fundació Germà Tomàs Canet, promoguda per l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu, és una organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raons de gènere, edat, estat civil, origen ètnic, religió o orientació sexual.

El pla d'igualtat de la Fundació es va aprovar en comissió d'igualtat a inicis de 2021 i es va inscriure al registre REGCON<sup>1</sup> durant el primer trimestre del mateix any. En tot el treball realitzat es posa de manifest el ferm propòsit i compromís de l'organització en l'eliminació d'estereotips i en la millora de condicions sociolaborals.

<sup>1</sup>Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Un cop registrat es van començar a dur les accions de millora plantejades, 23 accions en concret enfocades a la sensibilització i difusió del missatge entre la plantilla i persones col·laboradores.

Durant el mateix any s'han rebut requeriments relatius a la composició de la Comissió atesa la nova normativa d'entrada en vigor durant el primer trimestre de 2021. Finalment l'antiga comissió d'igualtat es dissol i es crea la comissió negociadora del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes formada per 8 persones, 4 de la part social amb la representació legal de les persones treballadores i 4 de la part empresarial, quedant constituïda durant l'últim trimestre de l'any.

Durant tot 2021 es va treballar per a la implementació del pla i es van realitzar reunions amb la Comissió. Es va fer la difusió del Pla a la pàgina web i els butlletins interns i l'explicació de la seva existència i contingut a les noves incorporacions durant l'acollida a la Fundació. Es van dur a terme les formacions relatives a sensibilització, prevenció de l'assetjament sexual i comunicació inclusiva per a tot el personal de l'entitat.

La Fundació es va adreçar a tot el seu personal en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats i vetlla per assegurar que totes les comunicacions, internes i externes, siguin en un llenguatge inclusiu i no sexista.

L'entitat sempre garanteix l'existència del tracte igualitari en les condicions laborals i en la política retributiva de la Fundació, basada en el conveni col·lectiu al que està adscrita i sempre sota el principi de transparència i no discriminació per raó de sexe.

La informació sobre el Pla d'igualtat actualitzat es troba al següent enllaç: <http://fundaciogermatomascanet.com/plaigualtat/>

### Composició de l'equip directiu, segons sexe

<b>Equip directiu i comandaments intermedis (a 31 de desembre) (%)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Dones	62,50%	62,50%
Homes	37,50%	37,50%

### Composició de la plantilla, segons sexe

<b>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Dones	75,86%	77,86%
Homes	24,14%	22,14%

## Plantilla segons sexe i grup professional

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2020	2021	Variació 2020-2021
<b>A. Direcció</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>
Dones	2	2	0,00%
Homes	0	0	-
<b>B. Sotsdirecció. Comandaments intermedis</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0,00%</b>
Dones	5	4	-20,00%
Homes	2	3	50,00%
<b>C. Llicenciats/des</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0,00%</b>
Dones	5	5	0,00%
Homes	2	2	0,00%
<b>C - Diplomats/des</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>27,27%</b>
Dones	28	38	35,71%
Homes	5	4	-20,00%
<b>C - Personal Qualificat</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>12,50%</b>
Dones	15	16	6,67%
Homes	9	11	22,22%
<b>D</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>6,98%</b>
Dones	34	38	11,76%
Homes	9	8	-11,11%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>131</b>	<b>12,93%</b>
Dones	89	103	15,73%
Homes	27	28	3,70%

### 3.3. CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

#### Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

La Fundació proposa i manté les mesures instaurades durant 2020, que pretenen, sempre que sigui possible, millorar la conciliació, augmentant el nivell de satisfacció del personal.

Les mesures implementades es revisen de manera periòdica per a mantenir l'equilibri entre les necessitats i inquietuds de la plantilla i la responsabilitat de la Fundació

envers les persones ateses. Cada acció que es du a terme està prèviament pactada per a garantir el servei de la Fundació.

Arran de la situació originada per la pandèmia al 2020, es continua desenvolupant de manera regular i prioritària el teletreball, per a totes aquelles posicions que no requereixen atenció directa a les persones ateses, durant el primer trimestre de 2021 i paulatinament es torna a la presencialitat, mantenint el 30% de la jornada, de manera optativa i segons necessitats del servei, en format teletreball a elecció en dia i horari per part del / de la treballador/a.

Per a l'equip de referents i auxiliars de suport a la capacitat jurídica, es dóna l'opció d'iniciar la jornada, en funció de les visites a realitzar, sense necessitat d'anar a la seu en primer lloc, oferint així més flexibilitat i una millor gestió del temps dels/ de les professionals.

La Fundació ofereix també la possibilitat d'afegir les vacances pendents als permisos de maternitat/paternitat i de lactància per així poder gaudir de més temps de conciliació familiar.

Es proposa un anàlisi anual de les hores teòriques treballades segons el sistema actual de control horari per a buscar qualsevol desajust d'excés i compensar-ho en positiu durant l'any següent si escau.

S'ofereix la possibilitat de canvis de guàrdies del personal en els serveis que en fan.

Els festius locals no van en funció de la ubicació de la seu sinó que és el/la propi/a treballador/a qui tria els festius que millor li encaixen en la seva organització familiar i personal.

La Fundació ofereix l'opció a la plantilla de triar les vacances en 4 blocs diferents durant qualsevol època de l'any, previ pacte amb la coordinació de cada servei i sempre garantint el 50% de presència de l'equip per a atendre el servei.

Per conveni col·lectiu i política de l'entitat no es realitzen hores extres, i quan, en casos excepcionals per l'atenció a persones, es fa alguna hora incidental, aquesta s'acumula a una borsa d'hores que es pot gaudir fins a final de l'any.

### **Personal amb contracte indefinit i amb contracte temporal**

<b>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Personal en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>59,48%</b>	<b>79,39%</b>
Dones en plantilla amb contracte indefinit	59,09%	76,47%

Homes en plantilla amb contracte indefinit	60,71%	89,66%
<b>Personal en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>40,52%</b>	<b>20,61%</b>
Dones en plantilla amb contracte temporal	43,18%	23,53%
Homes en plantilla amb contracte temporal	32,14%	10,34%

## Taxa de rotació del personal, segons sexe

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2020	2021
Dones	14,77%	0,00%
Homes	-3,57%	-10,34%
<b>Plantilla total</b>	<b>10,34%</b>	<b>-2,29%</b>

## Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres

Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)	2020	2021	Variació 2020-2021
	1	0	-100,00%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-100,00%</b>

## Personal acollit a mesures de conciliació, per sexe

Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)	2020	2021
Dones	3%	2%
Homes	0%	0%
<b>Plantilla total</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>

## Enquestes de clima laboral

En els últims anys no s'han realitzat enquestes de clima laboral. Dins del pla estratègic de l'àrea persones i valors de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu està programada la realització durant l'any 2022.



### 3.4. IGUALTAT RETRIBUTIVA

#### Ràtio entre salari més alt i salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2020	2021
Ràtio	4,7	4,7

### 3.5. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

#### Pla de formació i accions formatives

La Fundació elabora les seves accions formatives a partir de les peticions i suggeriments que les diferents coordinacions recullen de l'equip de cada seu i programa i de les necessitats que es detecten per part de responsables i comitè de direcció. La formació està adreçada a tota la plantilla de l'entitat.

L'objectiu principal és capacitar al personal per a millorar les seves competències professionals i tècniques per a garantir la qualitat en l'atenció a les persones que acompanyem.

La formació, en la mesura del possible, es realitza sempre dins de l'horari laboral. En les situacions puntuals que no es viable, es modifica l'horari recuperant aquestes hores en atenció a les preferències dels i les professionals i les necessitats del servei.

Durant el primer trimestre de l'any es presenta el pla de formació anual, amb les accions formatives previstes i la seva calendarització, juntament amb el pressupost i el crèdit disponible de Fundació Estatal para la Formació i l'ocupació (FUNDAE)

#### Personal que ha rebut formació

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2020	2021
Personal que ha rebut formació	98%	100%

### Nombre total d'hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2020	2021	Variació 2020-2021
Hores de formació	952	2109	54,86%

### Avaluacions periòdiques del rendiment del personal

A la Fundació hi ha instaurat un sistema d'avaluació periòdica del desenvolupament professional. El procediment ha estat millorat gràcies a la implementació d'eines de gestió que permeten estandarditzar les avaluacions d'acompliment professional del personal, millorant la traçabilitat de tot el que té a veure amb les persones treballadores de la Fundació.

Es programen les avaluacions i s'envien avisos a les coordinacions segons sigui per finalització de període de prova, finalització contractual o bé avaluació anual de la persona treballadora del seu equip.

Les avaluacions estan basades en les següents competències: sentiment de pertinença, actitud de servei, treball en equip, orientació a resultats, gestió del canvi i autoconeixement. Aquestes competències deriven dels valors de l'entitat.

Aquestes avaluacions es realitzen de manera conjunta entre el/la treballador/a amb el/la seu/va responsable directe/a coincidint amb les diferents fites del recorregut professional de la persona, fomentant així la transparència i comunicació bidireccional.

Es planteja com a objectiu a futur fomentar l'avaluació 360 quan l'equip estigui més format i habituat a l'ús de la plataforma.

### Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2020	2021	Variació 2020-2021
Valor monetari	7.000,70 €	19.837,50 €	64,71%

### 3.6. SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

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

La Fundació disposa d'un servei de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut mancomunat amb diferents entitats que pertanyen a l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu, situat dins del recinte del Parc Sanitari SJD. Aquest elabora un pla de prevenció per a tots els centres de treball de la Fundació, encarregant-se de les revisions mèdiques periòdiques de tota la plantilla, de la formació en matèria de prevenció de riscos laborals i del pla d'emergència de cada seu.

A més del compliment de totes les mesures obligatòries en matèria de prevenció de riscos laborals, en dues de les cinc seus disposa d'una sala de reflexió per refer-se d'una sessió complexa amb les persones ateses (treballem amb col·lectius molt vulnerables).

Es fa un recull de totes les situacions que suposin incidents violents amb les persones ateses des de qualsevol programa o servei, per mantenir actualitzades les valoracions de risc de cada lloc de treball.

De manera puntual, s'ofereix als/a les professionals suport professional extern que els ajudi a superar moments difícils personals o professionals a nivell emocional.

De manera habitual la Fundació incorpora els espais de supervisió externa adreçat als/les professionals dels diferents programes i serveis en que es treballen aspectes de reforç d'equip, de comunicació i eines d'abordatge de casos complexes.

Durant 2021 els equips de coordinació han realitzat sessions de coaching grupal per afrontar moments de canvi i tenir eines d'apoderament per als seus equips.

#### Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

<b>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2020-2021</b>
Hores de formació	0	6	100%

### **3.7. COMUNICACIÓ INTERNA**

#### **Canals de comunicació interna**

El principal canal de comunicació interna de la Fundació és el correu electrònic corporatiu, a través del qual es donen les principals indicacions a l'equip de professionals. Altres canals de què disposa la Fundació són les reunions (presencials o virtuals) programades de manera setmanal i mensual, programes de missatgeria, els taulers d'anuncis de cada seu, la Intranet de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu, butlletins de notícies, web corporativa, memòries anuals i el programa de gestió de presència que permet enviament de comunicats de manera massiva o bé específica per àrees, seus o departaments.

La Fundació, com a entitat promoguda per l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu, s'adhereix als continguts del Codi Ètic i al manual de bones pràctiques de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu.

#### **Mecanismes i/o procediments de gestió de conflictes interns**

L'entitat compta des de 2012 amb un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere. Actualment, el protocol està en revisió i està previst presentar-lo a la Comissió negociadora del Pla d'igualtat per a aprovació. Posteriorment se'n farà difusió a tota la plantilla.

Si els conflictes tenen a veure amb les persones ateses i l'organització de l'àrea, són les coordinacions de programes i/o àrees les responsables d'articular el procediment adient en cada situació valorant els elements que intervenen. Si es tracta d'assumptes de relacions laborals i temes específics de personal el tema es deriva i gestiona des de l'àrea de persones i valors.

**4.VOLUNTARIAT****4.1. PERSONES VOLUNTÀRIES****Nombre total de persones voluntàries**

<b>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2020-2021</b>
Persones voluntàries	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>-7%</b>

**Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries**

<b>NOMBRE DE PERSONES VOLUNTÀRIES</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2020-2021</b>
Programa de provisió de suports a la capacitat jurídica	27	29	7%
Programa d'Acollida a Persones Refugiades	16	13	-19%
Servei de Dutxes i Bugaderia Social	3	4	33%
Serveis a la Llar Sant Joan de Déu	10	15	50%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>9%</b>

**4.2. FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT****Accions formatives dirigides a les persones voluntàries**

<b>Accions formatives</b>	<b>N. persones</b>
Seminaris Web sobre espiritualitat	2
El foco hacia mi	1
Projecte Altaveus	5
Magic Line i voluntariat 2021	3
Bones pràctiques del voluntariat	7
Voluntariat en una entitat tutelar	4
Voluntariat i salut mental	7
Acollida i integració amb persones refugiades	2
Sant Joan de Deu. Una vida que es perllonga	1

**Percentatge de persones que han rebut formació**

<b>Formació a persones voluntàries (%)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	28%	51%

**Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries**

<b>Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2020-2021</b>
Hores de formació	120		35%

**4.3. COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT****Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la Fundació**

Les dades de contacte de les persones voluntàries estan registrades al programa informàtic de gestió de voluntariat amb accés únicament per la persona o equip Responsable de Voluntariat de cada centre /programa.

Les persones voluntàries podran participar, si així ho desitgen, en les comissions de treball que se'ls convoqui. És una bona pràctica del centre i tasca de l'equip responsable de voluntariat el fet de treballar per la participació efectiva en comissions de treball (comissió d'ètica, comissió d'activitats festives, comissió de comunicació, etc.).

**Canals de comunicació amb persones voluntàries**

Els canals de comunicació que es fan servir són els següents: adreça de correu electrònic [solidaritat@tomascanet.com](mailto:solidaritat@tomascanet.com), grups de Whatsapp: Gestionats i dinamitzats pels/les coordinadors/es del voluntariat de la Fundació.

## 5. BON GOVERN

### 5.1. TRANSPARÈNCIA

#### Informació pública sobre la fundació

A la pàgina web de la Fundació a la pestanya QUI SOM/Transparència es poden trobar totes les dades que per la dimensió de l'entitat hi ha obligació de publicar. Concretament, es troben als següents enllaços:

1. [Informació Institucional](#)
2. [Gestió econòmica i patrimonial](#)
3. [Gestió Administrativa](#)
4. [Memòries](#)

Aquestes són:

- Memòries Anuals de la Fundació i per Programes
- Adreces de correu postal i electrònic
- Composició dels òrgans de govern i l'equip directiu
- Estats financers i memòria econòmica (comptes auditats)
- Estatuts
- Fins i finalitats
- Missió de l'entitat
- Organigrama
- Balanç social
- Relacions institucionals (concursos, contractes, licitacions, convenis, subvencions...)
- Informe anual del codi de conducta d'inversions financeres
- Informe de bon govern corporatiu

### 5.2. PATRONAT

#### Composició i estructura del Patronat

Tal i com consta en els Estatuts de la Fundació, el Patronat tindrà un mínim de cinc i una màxim de nou membres i estarà format per:

- Pel Germà Provincial de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu (Província d'Espanya o per la persona que aquest designi).
- La resta de membres del Patronat són nomenats per l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu (Província d'Espanya)

Es troba publicat a la web de la Fundació l'informe de govern corporatiu de l'any 2021 amb la informació i dades de l'activitat del Patronat. A l'apartat QUI SOM/Organització

es pot trobar la seva composició actual:  
<http://fundaciogermatomascanet.com/organitzacio/>

### Nombre de dones i homes al patronat

Patronat (a 31 de desembre)	2020	2021	Variació 2020-2021
Dones	2	2	0,00%
Homes	5	6	20,00%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14,29%</b>

### Responsabilitats i deures del patronat

Informació disponible en els estatuts de la Fundació publicats a la web a:  
[http://fundaciogermatomascanet.com/wp-content/uploads/2013/10/Estatuts\\_FGTC.pdf](http://fundaciogermatomascanet.com/wp-content/uploads/2013/10/Estatuts_FGTC.pdf)

### Funcionament del patronat

Informació disponible en els estatuts de la Fundació publicats a la web a:  
[http://fundaciogermatomascanet.com/wp-content/uploads/2013/10/Estatuts\\_FGTC.pdf](http://fundaciogermatomascanet.com/wp-content/uploads/2013/10/Estatuts_FGTC.pdf)

### Altres òrgans de gestió, consulta o participació

El Comitè de Direcció de la Fundació Germà Tomàs Canet està format per les persones que ocupen el càrrec de:

- Director/a de la Fundació
- Adjunt/a a Direcció
- Cap d'administració

### Relació del patronat amb la direcció executiva de la fundació

A les reunions de Patronat que es convoquen poden assistir algun o tots els membres del comitè de Direcció de la Fundació si els/les patrons/es ho consideren necessari. De manera habitual hi assisteix la Directora de la Fundació.



### 5.3. CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

#### Informació econòmica i financera

A finals de cada any es posa a disposició del Patronat el pressupost de gestió de l'any següent per a la seva valoració i si s'escau l'aprovació, així com, abans de finalitzar el mes de juny, s'entreguen els comptes anuals auditats de l'any anterior, també per a la seva aprovació i posterior presentació al Protectorat.

#### Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (compliance)

L'any 2018 l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu (OHSJD) va desenvolupar un pla d'acció en matèria de responsabilitat penal, de manera que cada Centre i/o Fundació havia d'aprovar un **Model de Prevenció de Riscos Penals** per a detectar i prevenir la comissió de delictes en l'organització i adaptar-se a les reformes del Codi Penal que introduïen el règim de responsabilitat penal de les entitats.

Com a mesura recollida en la pla d'acció, el mateix any es va posar en marxa un canal extern de denúncies (<https://canaldenuncia.sjd.es/>) i es va crear un Òrgan de Control del mateix per a que qualsevol persona pogués informar d'accions o omissions que fossin susceptibles de considerar delictives.

En la mateixa data es va fer la difusió entre tots els/les professionals de la Fundació del Codi de Conducta de l'OHSJD, element clau i d'obligat compliment, al qual està adherida la Fundació Germà Tomàs Canet. El Codi de Conducta recull el conjunt de normes i principis d'actuació bàsics que han d'orientar les accions de les persones i empreses que presten serveis o col·laboren amb l'OHSJD, i desenvolupa principis continguts en el Codi Ètic i en el Codi de Bon Govern de l'OHSJD.

Durant el 2020 l'Orde Hospitalari Sant Joan de Déu va organitzar la formació on line per a la totalitat de la plantilla relativa al Codi de Conducta i la Prevenció de Riscos Penals.

L'any 2021, amb la unificació de l'Orde Hospitalari com a una única província, també es van actualitzar els serveis de canal de denúncies i es va actualitzar a la web de la Fundació (<http://fundaciogermatomascanet.com/canaldedenuncies/>)

#### **5.4. ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ**

Com s'ha explicat anteriorment, la Fundació és una entitat e l'OHSJD i està adherida al seu Codi de Bon Govern, Codi de Conducta i Codi Ètic.

## **6.XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA**

### **6.1. COL·LABORACIONS**

#### **Col·laboració amb altres organitzacions o agents**

La Fundació és membre de les següents entitats:

- Associació Sant Joan de Déu Catalunya
- Asociación San Juan de Dios España
- Associació Encaix
- Coordinadora Catalana de Fundacions
- Coordinador Tutelar

Participa dels espais de treball següents:

- Consell d'Acció i Inclusió Social de Manresa
- Xarxa d'Atenció a Immigrants i Refugiats del Bages (XAIR)
- Taula de coordinació necessitats socials bàsiques del Consell Comarcal del Bages
- Federació Salut Mental Catalunya
- Taula de Salut Mental de Manresa
- Pla d'inclusió comunitària inclusiva del Consell Comarcal del Bages
- Comitè Català per l'Acollida de persones refugiades
- Acord ciutadà per una Barcelona inclusiva.
- Programa Radars.
- Federació Salut Mental Catalunya
- Xarxa Incorpora

La Fundació Germà Tomàs Canet, en general, manté coordinació amb les entitats d'atenció social en funció de les necessitats detectades en cada moment en relació a les persones ateses.

### **6.2. SENSIBILITZACIÓ**

#### **Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania**

Actualment, la Fundació Germà Tomàs Canet du a terme campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania participant en la difusió de les campanyes de sensibilització realitzades per l'Obra Social de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu, tals com:

- Campanya "Les cares de la Vulnerabilitat":

<https://solidaritat.santjoandedeu.org/colabora/lascarasdelavulnerabilidad/?lang=es>

- Campanya “Batecs”: <https://latidos-sjd.org/ca/>
- Campanya de “Neules Solidàries de Sant Joan de Déu”:  
[https://solidaritat.santjoandedeu.org/neulesolidaries/?lang=es&utm\\_source=web-Solidaritat&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=Nadal-2020&utm\\_content=Destacat-home](https://solidaritat.santjoandedeu.org/neulesolidaries/?lang=es&utm_source=web-Solidaritat&utm_medium=banner&utm_campaign=Nadal-2020&utm_content=Destacat-home)
- Cursa Solidària Magic Line: <http://www.magiclinesjd.org/es>

## **7.MEDI AMBIENT**

### **7.1. GESTIÓ AMBIENTAL**

#### **Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades**

Tot i que els programes i serveis de la Fundació estan adreçats a atendre a famílies i/o persones en processos d'inclusió social, hi ha un seguit de mesures que s'han anat prenent en els darrers anys a nivell mediambiental que es relaten a continuació:

- Canvi progressiu de totes les il·luminacions per tipus led a totes les seus.
- Substitució progressiva dels vehicles de renting de la Fundació de benzina a híbrids
- Instal·lació de llums de presència als espais de la Llar SJD que ho permeten.
- Incorporació de sistemes de revisió de documentació on-line per evitar la impressió de documents en esborrany.
- A la Llar Sant Joan de Déu de Manresa, instal·lació l'any 2018 d'un nou sistema de calefacció central amb sectorització múltiple per millorar l'eficiència.
- Substitució progressiva de les finestres de la Llar Sant Joan de Déu, de fusta i amb vidre normal, per finestres d'alumini amb pont tèrmic i vidres aïllants.

### **7.2. GESTIÓ DE RESIDUS**

A les seus de la Fundació a Sant Boi, Almacelles i al Mosaic de Manresa, la recollida de residus es fa a través dels serveis que contracten el Parc Sanitari de Sant Joan de Déu, Sant Joan de Déu Terres de Lleida i Fundació Althaia respectivament, com a element inclòs en els acords d'utilització dels espais establerts amb l'OHSJD.

Durant l'any 2020 la Llar Sant Joan de Déu la Fundació es va donar d'alta com a productor de residus davant l'Agència Catalana dels Residus per a la recollida selectiva dels productes i el 2021 ha estat el primer any complet en que s'ha fet una monitorització de la quantitat de residus generada. Segons la informació subministrada per l'empresa especialitzada que gestiona la recollida selectiva a la Llar, aquestes son les dades del 2021:

<b>RESIDU</b>	<b>QUANTITAT GENERADA 2021</b>
Envasos que contenen restes de substàncies perilloses	301 Kgs
Residus biodegradables de cuines i restaurants	3.600 Kgs
Mescla de residus municipals	12.035 Kgs
Envasos compostos	2.980 Kgs
Cartró	1.925 Kgs

L'any 2022 es revisarà la producció real en funció de la prevista, que es va decidir amb l'orientació de les empreses especialistes a les que s'ha encarregat el servei.

### **7.3. EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC**

#### **Consum energètic segons tipus de font**

<b>Consum energètic, segons font</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2020-2021</b>
Electricitat (kWh)	152.584	158.418	3,82%
Gas natural (Nm3)	81.453	149.134	83,09%
Benzina (l)	3.222,23	4.605	42,91%

## 8. PROVEÏDORS

### 8.1. GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

#### Gestió de la cadena de subministrament

Per l'activitat que porta a terme la Fundació que son serveis d'atenció a les persones la cadena de subministrament és escassa. Per un costat es prioritza que els proveïdors de material consumible siguin locals o de proximitat.

D'altra banda, s'escullen de l'àmbit del Tercer Sector en els serveis que sigui possible (ex: neteja a Sant Boi i la jardineria a la Llar SJD de Manresa amb INTECSERVEIS, un Centre Especial de Treball de l'Orde).

I per últim, en el cas dels serveis informàtics, l'electricitat, el gas, la telefonia i com s'ha comentat anteriorment, la prevenció de riscos laborals, la Fundació gaudeix dels serveis mancomunats de l'Orde Hospitalari amb l'objectiu principal d'optimitzar els recursos.

#### Nombre total de proveïdors

Proveïdors	2020	2021	Variació 2020-2021
Nombre total de proveïdors	53	57	8%

### 8.2. COMPRA RESPONSABLE

#### Criteris de selecció de proveïdors

En la mesura del possible, es procura establir relacions amb els proveïdors que estiguin més alineats amb la nostra activitat.

Els criteris establerts per la selecció de proveïdors en la Fundació són:

- Adequació dels productes a les nostres necessitats
- Relació preu-qualitat i la seva evolució en la prestació del servei
- Flexibilitat per a atendre les necessitats en algun dels programes molt canviants
- Absència d'incidències o ràpida resolució en el cas de que es produeixin
- Puntualitat en la recepció de comandes
- Incorporació de productes de comerç de proximitat i comerç just si s'escau
- Certificacions de qualitat i acreditacions ambientals i de qualitat