

Balanç Social 2021

Fundació Privada Lluís Artigues



Fundació
Tutelar

1.- MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ

Missió de la fundació

La Fundació Lluís Artigues és una entitat sense ànim de lucre, amb compromís social i vocació de servei públic, que presta suport a l'exercici de la capacitat jurídica per a les persones amb problemes de salut mental, discapacitat intel·lectual i gent gran. Acompanyem les persones, des del vincle emocional i amb vocació comunitària, vetllant pels seus drets, la seva autonomia personal, el seu benestar i el desenvolupament del seu projecte de vida.

Àmbit geogràfic

El nostre àmbit geogràfic d'actuació és la província de Barcelona.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

Línies i àmbits d'actuació principals

- Servei de suport a la capacitat jurídica per a persones amb problemes de salut mental, persones amb discapacitat intel·lectual i gent gran.
- Servei d'orientació sobre suport a la capacitat jurídica per a futures persones ateses i els seus familiars i professionals.

Activitats principals desenvolupades

Acompanyament a les persones ateses i a les seves famílies mitjançant suport social, jurídic i econòmic-administratiu. Durant l'any 2021, s'ha iniciat l'adaptació dels programes i dels serveis que la Fundació ofereix al decret-Llei de la Generalitat que adapta el Llibre II del Codi Civil de Catalunya a la nova regulació en matèria de discapacitat prevista a la Llei estatal 8/2021, en vigor des del 3 de setembre de 2021, la qual modifica molt substancialment les institucions jurídiques de suport a les persones, abolint les incapacitacions i les tuteles.

1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

Perfil de les persones o col·lectius beneficiaris

- Persones majors d'edat amb problemes de salut mental que necessiten un servei de suport a la capacitat jurídica.
- Persones majors d'edat amb discapacitat intel·lectual que necessiten un servei de suport a la capacitat jurídica.
- Persones en edat avançada que necessiten un servei de suport a la capacitat jurídica.
- Familiars dels perfils de persones anteriors, que necessiten orientació i acompanyament sobre el servei de suport a la capacitat jurídica.

Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris

Canal de comunicació	Intern / Extern	Descripció
Facebook	Extern	Xarxa social que s'utilitza per difondre notícies de l'organització, activitats que es realitzen des dels equipaments, entrevistes en primera persona i campanyes de comunicació.
Twitter	Extern	Xarxa social que permet que a través de missatges curs es puguin difondre continguts. És utilitzat principalment per publicar notícies de l'entitat, compartir notícies externes del sector, interactuar amb la comunitat i promocionar continguts que condueixin al web. Servei també per difondre actes i conferències de caire més professional.
Linkedin	Extern	Xarxa social orientada als professionals. Ens serveix per difondre notícies de l'entitat i informacions d'interès del tercer sector. També per fer difusió de les campanyes de comunicació. Es fan difusió també de tots els actes i esdeveniments professionals que s'organitzen des de l'entitat.
Instagram	Extern	Xarxa social principalment audiovisual. S'utilitza per difondre, principalment, totes aquelles activitats que tenen un suport gràfic: activitats organitzades pels equipaments, campanyes de comunicació, seminaris, informació de grup i promoció d'esdeveniments.
Mailchimp	Extern	Servei de màrqueting per correu electrònic que serveix per enviar correus massius a bases de dades concretes. S'utilitza, principalment, per fer difusió de tots aquells actes i esdeveniments que s'organitzen des de l'entitat. Cada newsletter va enfocat a una audiència específica.
Web	Extern	Conjunt de pàgines dividides per tots les àmbits d'actuació – equipaments on s'explica què és cada àmbit i els serveis que ofereix. També s'utilitza per fer promoció de continguts a primera persona, per difondre activitats i esdeveniment i per allotjar les campanyes de comunicació.
Jornades	Extern	Fem difusió del nostre coneixement mitjançant sessions obertes organitzades per l'Institut de Docència i Recerca.
Congressos	Extern	Participem en congressos organitzats per altres entitats on assisteixen professionals d'altres organitzacions i de la nostra pròpia.
Xerrades	Extern	Xerrades informatives organitzades des del servei, dirigides a persones que poden tenir necessitats de suport a la capacitat jurídica, famílies i col·lectius de professionals

Nombre de persones usuàries/beneficiaris

Nombre de persones usuàries del servei	2021	2020	Variació 2020-2021
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	386	383	0,78%

1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

Activitat econòmica, productes o serveis

Totes les activitats que duu a terme la Fundació Lluís Artigues impliquen activitat econòmica. El servei de suport a la capacitat jurídica és finançat pel departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya, i es complementa amb aportacions econòmiques per part d'aquelles persones ateses que tenen capacitat econòmica autoritzades pel poder judicial. El servei d'orientació i acompanyament a les famílies és finançat per l'entitat en la seva totalitat.

Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

La Fundació Lluís Artigues vetlla pel benestar de les persones incapacitades que estan afectades per un problema de salut mental, discapacitat intel·lectual o malalties associades a l'envelliment.

Ingressos per activitat

Ingressos per activitat (en euros)	2021	2020	Variació 2021-2020
Valor monetari	1.276.896,29 €	1.207.110,04 €	5,78%

1.5 EFECTIVITAT

Avaluació sobre l'efectivitat de les activitat i projectes

La Valoració i Seguiment de les persones usuàries es canalitza a través de diferents eines:

Eines Pròpies:

- Sistema de Gestió de la Qualitat (SGQ) que apliquen totes les entitats del Grup Sant Pere Claver. El SGQ té com a finalitat complir amb les necessitats i expectatives dels nostres grups d'interès, en especial de les persones ateses, i augmentar-ne contínuament la seva satisfacció. En el nostre Manual de Gestió definim els fonaments, l'estructura i els principis del SGQ, que inclouen les directrius per al compliment dels requisits de qualitat, de medi ambient, de protecció de dades de caràcter personal, de prevenció de riscos i de responsabilitat social.
- El model del Sistema de Gestió de la Qualitat de Sant Pere Claver es basa en els principis del Model EFQM, amb el Segell d'Excel·lència Europea + 400.
- Els serveis de l'entitat estan certificats amb la norma de gestió de la qualitat ISO-9001 de millora contínua, amb la certificació ISO 14001 i EMAS, el qual reconeix també el sistema de gestió ambiental.

Gestió de queixes, reclamacions, suggeriments i agraïments

La Fundació disposa d'un protocol per a la gestió dels SQRA (suggeriments, queixes, reclamacions i agraïments) que cobreix tot el seu cicle de vida.

Cal destacar que el tancament de qualsevol queixa o reclamació ve acompanyat per una anàlisi posterior, formalitzada en la "Fitxa d'Anàlisi de la Queixa" a on s'identifiquen, en darrer terme, accions de millora a emprendre en el servei.

Retroalimentació activa: Sant Pere Claver té establertes diverses metodologies per a la percepció i anàlisi de la satisfacció de les persones ateses i els grups d'interès des d'un punt de vista actiu; és a dir, amb una recerca activa de la seva opinió, com a eina bàsica per a la identificació de noves àrees de millora. En destaquen les enquestes de satisfacció a les persones ateses, les quals es duen a terme cada dos anys, i les quals estan sent objecte d'un projecte pilot que implica la seva universalització, digitalització i la millora del seu procés i seguiment de resultats.

Quadres de comandament

Per al seguiment dels indicadors clau, la Fundació disposa d'un quadre de comandament general, de quadres de comandament per a cada àrea (social, jurídica i econòmica), així com quadres de comandament de les àrees de suport intern que li proporciona el Grup Sant Pere Claver (Finances, Recursos Humans, Qualitat, Comunicació, Informàtica, Jurídic i Serveis Generals).

SROI

L'any 2020, la Fundació va dur a terme un estudi per a la determinació del retorn social de la inversió seguint la metodologia SROI, en col·laboració amb dues organitzacions especialitzades en aquest tipus de treballs, el Campus Arnau de Vilanova i el Gabinet d'Estudis Socials.

Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual

El Grup Sant Pere Claver, del que en forma part la Fundació Lluís Artigues, va aprovar un nou pla estratègic l'any 2021, amb vigència fins l'any 2025. El pla està integrat per 10 línies estratègiques, les quals es concreten en varis objectius específics. Les línies estratègiques són:

- 1 · Enfortir el model d'atenció comunitària i centrat en la persona
- 2 · Impulsar la transformació digital de l'organització
- 3 · Innovar i avaluar els programes i les intervencions
- 4 · Consolidar l'àmbit laboral i prelaboral
- 5 · Incrementar l'autonomia de gestió dels serveis d'Al·lergologia, Odontologia i Proves Complementàries
- 6 · Potenciar la capacitat de la institució per influir i incidir en l'entorn
- 7 · Desenvolupar les polítiques de gestió de persones
- 8 · Gestionar de forma més eficient la institució
- 9 · Diversificar les fonts de finançament
- 10 · Avançar envers el bon govern i la responsabilitat social

L'any 2021 s'ha dissenyat una eina nova per fer seguiment del grau d'assoliment del pla, el qual encara no està plenament implementat, raó per la qual no s'inclouen els seus resultats en el Balanç Social de 2021, però amb la previsió de fer-ho en el de l'any 2022.

1.6 EFICIÈNCIA

Ràtio despesa en activitats fundacionals i despeses necessàries /despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2021	2020
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	97,08%	99,64%
Ràtio despeses necessàries / despesa total	2,92%	0,36%

Ràtio despesa en captació de fons /despesa total

<i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i>	2021	2020
Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	1,52%	1,49%

2.- PERSONES

2.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Nombre de dones i homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	1	1	0,00%
Homes	5	5	0,00%
Total	6	6	0,00%

Nombre de dones i homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	18	18	0,00%
Homes	15	14	-6,76%
Total	32	33	-3,03%

2.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Pla d'igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

La Fundació Privada Lluís Artigues disposa d'un pla d'igualtat que fomenta la diversitat, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de gènere, origen, raça, religió o qualsevol altre motiu, per exemple, el pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i la vigència d'aquesta política o pla existent.

A partir d'aquest Pla d'igualtat i d'acord amb la diagnosi duta a terme, la Fundació planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els set objectius següents:

1. Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat.
2. Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes.
3. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de la Fundació.
4. Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de les persones treballadores.
5. Garantir la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.
6. Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a la Fundació.
7. Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere.

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

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2021	2020
Dones	16,67%	16,67%
Homes	83,33%	83,33%

Composició de la plantilla segons sexe (%)

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2021	2020
Dones	56,25%	54,55%
Homes	43,75%	45,45%

2.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

A la nostre institució considerem el nostre equip humà com un dels actius més valuosos. Es per això que en el marc de la política de Responsabilitat Social Corporativa, aprovem anualment un Pla de Milliores Socials que recull un conjunt d'avantatges adreçats a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- Dia festiu el dia de l'aniversari
- Ens comprometem amb la maternitat allargant el permís
- Facilem estar amb els nostres fill/es els dies de lliure disposició escolar
- Tenim cura dels professionals amb familiars a càrrec i dependents
- Acompanyem als professionals en moments difícils.

Premis i reconeixements:

- Xec regal per casaments i parelles de fet
- Xec regal per celebrar el naixements de fills i filles

Suport emocional

Suport psicològic després de situacions traumàtiques en l'àmbit laboral

- Programa de coaching (professional i personal)
- Suport emocional (a partir del segon semestre)

Serveis subvencionats:

- Servei d'Al·lèrgia
- Oftalmologia
- Institut Dental Pere Claver
- Activitats Institut Docent i Recerca

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

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i>	2021	2020
Personal en plantilla amb contracte indefinit	73,47%	80,77%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>71,43%</i>	<i>85,19%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>76,19%</i>	<i>76,00%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	26,53%	19,23%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>28,57%</i>	<i>14,81%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>23,81%</i>	<i>24,00%</i>

Taxa de rotació, segons sexe

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2021	2020
Dones	29,89%	21,34%
Homes	17,08%	18,05%
Plantilla total	46,97%	39,39%

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)	2021	2020	Variació 2020-2021
	1	1	0,00%
Total	1	1	0,00%

2.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Ràtio salari més alt/salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2021	2020
Ràtio	3,29	2,78

Diferència salarial entre homes i dones, per grup professional

Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	2021	2020
LLICENCIATS	0,00%	0,00%
DIPLOMATS	0,00%	0,00%
PERSONAL QUALIFICAT	0,00%	0,00%
ADMINISTRACIÓ I SERVEIS	0,00%	0,00%

2.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Pla de formació i accions formatives

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 son:

- 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 Grup Sant Pere Claver 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 comportament 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

Personal que ha rebut formació

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2021	2020
Personal que ha rebut formació	100%	91%

Hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2021	2020	Variació 2020-2021
Hores de formació	986	150	557,33%

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 el grup Sant Pere Claver 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.

Amb un fort i consolidat sistema de qualitat i medi ambient, gestionar la "Prevenció i benestar professional" també dona integritat al sistema i reforça l'objectiu de cura de cuidadors/es.

Per analitzar-ho, avaluar-ho i prevenir-ho es decideix fer un estudi de situació per formar part d'un Servei de Prevenció Mancomunat a l'any 2022. Entre tant, el Servei de Prevenció Aliè es fa càrrec de totes les especialitats preventives de la Fundació Lluís Artigues.

Durant l'any 2021 hem continuat millorant els aspectes preventius relacionats amb instal·lacions, la formació específica en emergències, contenció i gestió d'usuaris així com la cura personal i empoderament amb tallers de ioga i mindfullnes.

També hem mantingut actives totes les línies de comunicació amb els i les professionals i la seva representació, a més de canals oberts per informar de la situació i nous protocols de gestió de la pandèmia o del risc i prevenció de l'Escabiosi.

El sistema preventiu, aquest 2021, s'ha avaluat per una entitat experta (Comtec) per buscar la millora i continuar avançant en aquest àmbit.

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2021	2020	Variació 2020-2021
Hores de formació	73	77	-5,19%

2.7 COMUNICACIÓ INTERNA

Canals de comunicació interna

Intranet:

Entenem la Intranet com un portal intern adreçat als i les 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.

Telegram:

La institució fa servir dos canals de Telegram per comunicar i difondre contingut especialitzat, com són: la Confluència amb la Fundació Tallers amb totes les activitats que se'n deriven i un canal de comunicació de crisi per a la gestió del Covid.

Reunions d'equip:

- Setmanalment hi ha un espai de reunió ("Reunió d'Àrees") on es treballen situacions concretes que necessiten de la presa de decisions compartida.
- Mensualment els/les tècniques de cada àrea es reuneixen amb el/la responsable de l'àrea de suport a la que pertanyen per fer seguiment del servei i de l'evolució de les persones ateses.
- Mensualment els/les responsables d'àrea i direcció es reuneixen per fer seguiment del servei i tractar possibles incidències, accions de millora o noves propostes.
- Cada dos mesos, l'equip directiu de la fundació es reuneix amb gerència per fer seguiment dels aspectes més rellevants del servei.
- Semestralment es realitza una reunió amb tot l'equip de professionals de la Fundació

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, el Comitè de Salut i Seguretat, el Comitè de Medi Ambient o la Comissió d'Igualtat.

Comitè d'empresa:

Hi ha un comitè d'empresa legalment constituït en el que cada dos o tres mesos es reuneixen els i les representants de les persones treballadores i de la direcció.

Mecanismes o procediments de gestió de conflictes interns

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

3.- VOLUNTARIAT

3.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2021	2020	Variació 2020-2021
Persones voluntàries	8	6	-76,92%

Àmbits i activitats en què han participat persones voluntàries

El nostre Servei de Voluntariat desplega diferents programes complementaris a les intervencions assistencials desenvolupades pels serveis i els professionals de la Fundació que intervenen en aquests col·lectius, de manera que l'atenció sigui el més integral possible i es potenciïn línies d'atenció comunitàries i associatives emmarcades dintre de l'originària ideologia de servei de l'entitat, amb l'objectiu de facilitar la integració social. Els programes actuals desenvolupats en el Servei de Voluntariat responen a necessitats detectades en els diferents serveis de l'entitat : acompanyaments personalitzats, dinamització de tallers i activitats d'oci – lleure, suport a la gestió i desenvolupament de projectes i suport a la realització d'actes formatius o de caràcter institucional

Els àmbits i les activitats desenvolupades per la fundació on han participat les persones voluntàries durant l'any 2021 han estat aquelles àrees on s'han detectat necessitats en l'acompanyament de les persones ateses.

3.2 COMUNICACIÓ INTERNA

Accions formatives dirigides a les persones voluntàries

Com a fundació proporcionem a les persones voluntàries formació. La formació és un dret del voluntari/ària que l'ajuda a desenvolupar millor les tasques i també a fer-la créixer personalment.

La formació s'estructura de manera que sigui permanent a través d'un calendari -amb una periodicitat i horari coherents amb la disponibilitat dels diferents integrants de l'equip de voluntariat, per tal d'afavorir la màxima coincidència dels voluntaris/es i l'intercanvi grupal- i tenint en compte les inquietuds i aportacions que es manifestin i que es recullen periòdicament en l'enquesta formativa.

El nostre Pla de Formació té la següent estructura:

1. Formació pròpia del Grup Sant Pere Claver

Com a entitat informem al nostre equip de voluntariat sobre els diferents cursos, seminaris i jornades de temàtica diversa que organitza el Grup Sant Pere Claver i que puguin ser del seu interès.

Així mateix, mitjançant l'accés que els hi proporcionem a la intranet del voluntariat, poden accedir i treballar al voltant de les Càpsules divulgatives i Guies de salut del grup així com als Converses (espais de formació i divulgatius en àmbits en que treballa la nostra entitat).

Arrel de la situació de pandèmia és va crear i impartir (actualment vigent encara) una càpsula específica de formació en mesures de protecció davant la COVID19-

Es facilita als voluntaris informació sobre cursos que es facin al districte i a la Federació Catalana del Voluntariat Social (FCVS) així com a d'altres entitats que treballin en els nostre àmbits d'actuació

Aquest any han participat:

- *El sentit de l'humor com a estratègia per fer front a les dificultats (Coordinadora d'Entitats de Poble-sec) (2021)*
- *Eines per a la comunicació assertiva en temps de COVID (Coordinadora d'Entitats de Poble-sec) (2021)*
- *La presència de la salut mental en el voluntariat social: eines i estratègies d'intervenció (FCVS) (2020; 2021)*

2. Formació específicament adreçada als voluntaris i voluntàries de Sant Pere Claver

Desenvolupament de càpsules formatives:

- **Càpsula formativa bàsica** : Missió i valors de la Fundació , objectius, ideari- conceptes fonamentals , drets i deures del voluntari/a, àmbits d'actuació, serveis i professionals que en formen part, funcionament de la institució.
- **Capsules específiques I**: l'equip assistencial del servei on es desenvoluparà la tasca del voluntari/a ofereix una capsula inicial sobre les característiques del servei, les persones ateses i la tasca de l'equip.
- **Capsules específiques II – Espai PARLEM-NE**: especificitats dels nostres usuaris, tipus d'intervencions, límits de la intervenció, la societat actual, l'estigma, necessitats de les persones que atenem, etc.
 - *La asimetria a la relació*
 - *Adequat apropament - distància dels problemes de la persona atesa.*
- **Formació específica i /o a mida** (desenvolupament personal): dinàmica de grups, rols, conflictes, presa de decisions, gestió de les emocions, etc. A càrrec de la FCVS i subvencionats per Sant Pere Claver.
- Informació sobre el **Pla de formació de Voluntariat de Catalunya** que pot ser d'interès pel desenvolupament de la tasca de les persones voluntàries de SPC.
 - *Curs d'iniciació al voluntariat*
 - *Conviure amb les emocions*
 - *Curs bàsic d'intervenció amb persones amb discapacitat*
 - *Voluntariat en Salut Mental*
 - *Discapacitat Intel·lectual i el món del lleure*
 - *L'aventura d'escoltar*
 - *Atenció a persones en risc social*
 - *El llenguatge verbal i no verbal, com fer-nos entendre en totes les situacions i cultures*
 - *La gestió de creences, pensaments i emocions en l'acció voluntària*
 - *Comunicació i assertivitat en el voluntariat*
 - *Primers auxilis*
 - *La manipulació d'aliments*
- **Pla de formació de Càritas**. Accés a sessió formativa bàsica

3. Formació d'acompanyament a la tasca voluntària

Els voluntaris tenen a la seva disposició a la responsable del Servei de Voluntariat i a la Coordinadora de Serveis Comunitaris per tal d'aclarir dubtes, accedir a documentació complementària que els sigui d'ajut per desenvolupar al seva tasca o orientacions per la gestió del propi voluntariat.

De la mateixa manera, els professionals de referència del servei on es desenvolupi el voluntariat estaran també disposats a la resolució de dubtes, tant pel que fa a qüestions més tècniques com també les més concretes en referència al voluntariat específic que s'estigui duent a terme.

Mitjançant aquest acompanyament es pretén donar resposta a dubtes sorgits en relació a l'organització de l'entitat, perfil de les persones ateses, acompanyaments, etc.

4. Formació compartida

El Servei de voluntariat desenvolupa un Pla de formació continuada a la pròpia Entitat i fora d'aquesta i contempla la col·laboració amb altres entitats que gestionen voluntariat en el disseny i realització d'accions formatives conjuntes que optimitzin els recursos i augmentin l'eficiència de la proposta.

Els indicadors d'avaluació de la formació son els següents:

- Nombre d'accions formatives anuals
- Adequació de l'acció formativa a les necessitats inicialment detectades

Persones voluntàries que han rebut formació

Formació a persones voluntàries (%)	2021	2020
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	100,00%	100,00%

3.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

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

Entenem com a participació de les persones voluntàries el procés complert des de que una persona s'interessa per participar, col·laborar en algun dels nostre programes de voluntariat.

Per tal d'organitzar la tasca, el Servei de Voluntariat sistematitza la recepció i acompanyament de les persones voluntàries en el desenvolupament de les tasques, la coordinació amb els serveis i la formació dels seus actius atenent les necessitats detectades. Amb aquest objectiu es compta amb una professional que coordina el Servei de Voluntariat.

En aquest apartat incloem el *voluntariat inclusiu* com a programa que promou, estimula i consolida la participació de persones ateses als nostres serveis que esdevenen voluntàries en algun dels nostres projectes. Destaquem també que, el Servei de Voluntariat ha donat suport a un taller comunitari (Taller de ganxet) creat, proposat i gestionat per persones voluntàries usuàries de la nostra entitat que es realitza en un espai veïnal, obert al barri i que ha esdevingut un espai de dones amb dimensió intercultural i Inter generacional.

El coneixement de les necessitats de l'entitat i les característiques dels usuaris que atenem fonamenten el procés de recerca de persones voluntàries. Ens permet decidir quina és la millor via de captació atenent el nivell de compromís que requereix la tasca, el nivell d'exigència que suposa i les habilitats que haurà de tenir la persona voluntària.

El seguiment individual de les tasques de les persones voluntàries serà permanent per part de les persones responsables del Servei de Voluntariat mitjançant un **Espai Obert** de consulta i intercanvi, presencial en horari de despatx, per correu electrònic o per telèfon, amb les següents finalitats:

- Comentar els casos i les intervencions en curs
- Desenvolupar els processos d'acompanyament
- Analitzar dificultats detectades
- Fer propostes i suggeriments
- Formular nous projectes de les persones voluntàries relacionats amb els seus àmbits d'intervenció
- Promocionar i donar suport a la consolidació progressiva d'un equip de voluntariat i al desenvolupament de les iniciatives de participació i gestió en la planificació del Servei.
- Oferir suport i assessorament

Igualment es concerten entrevistes individuals periòdiques, quan es considera necessari i/o a petició de la persona voluntària, per intercanviar impressions sobre la tasca i avaluar el funcionament.

En el cas de que siguin varies les persones que participen d'un mateix programa o en programes de característiques similars, es convocaran trobades grupals amb la mateixa finalitat.

Durant la participació de la persona voluntària, el coordinador/a del SV mantindrà comunicació via correu electrònic amb el professional referent del servei o persona / es beneficiàries de l'acció voluntària.

Es considera l'avaluació a tres nivells: inicial, continuada i final

- Avaluació periòdica de la pròpia persona voluntària: trimestral via Google form (Abril, Agost i Desembre)
- Avaluació professionals referents de les persones voluntàries: semestral (Abril i Desembre)
- Avaluació anual del coordinador/a del servei de voluntariat. anual (Desembre)
- Avaluació final

Canals de comunicació amb persones voluntàries

Els canals de comunicació utilitzats amb el servei de voluntariat son:

- Correu electrònic
- WhatsApp. Creació d'un grup de difusió per a l'equip de voluntariat
- Dia del Voluntariat (es posen en comú amb les persones voluntàries els resultats de les avaluacions realitzades durant l'any)
- Instagram i Facebook
- Intranet (específica per a les persones voluntàries)
- Reunions d'equip o individuals (presencials o telemàtiques)
- Sessions informatives i els espais Parlem-ne esdevenen també canals de comunicació, ja que permeten posar en comú informació d'interès per a l'equip de voluntariat.

4.- BON GOVERN

4.1 TRANSPARÈNCIA

Informació pública sobre la fundació

<https://www.fla.cat/transparencia.php>

Informació Institucional:

- Missió, Visió, Valors
- Pla estratègic
- Estatuts
- Òrgans de Govern i equip directiu
- Organigrama
- Memòries d'activitats
- Balanç Social i RSC
- Aliances estratègiques
- Codi Ètic
- Codi de Bon Govern
- Codi de Conducta
- Canal Denúncia

Informació econòmica:

- Comptes anuals i informes d'auditoria
- Pressupostos
- Contractació Pública

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 nombre de membres que no serà inferior a sis ni superior a quinze.

La Fundació Privada Lluís Artigues es reserva el dret a designar, separar i renovar la meitat més un dels membres del Patronat i els restants seran designats per majoria senzilla dels membres del patronat.

L'entitat fundadora perdrà el dret de designar els patrons:

- En cas de dissolució,
- 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 pel President 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 altre 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 seran elegits per majoria senzilla dels membres del Patronat.

La durada del càrrec de Patró 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 pel temps que li restés a qui hagués substituït i la nominació correspondrà a l'entitat fundadora, si el Patró ha estat designat per la Fundació Sanitaria Sant Pere Claver o bé per la resta de Patrons, en cas contrari, d'acord amb l'article anterior.

El càrrec de Patró es gratuït, sens perjudici del dret a ser reemborsats 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 ACTUAL

NOM	CÀRREC	DURACIÓ CÀRREC	FINALITZACIÓ CÀRREC
Pere Benito Ruíz	President	4 anys	22/06/2025
Montserrat Jara			
Martin	Vice-presidenta	4 anys	22/06/2025
Pepa Picas Centellas	Secretària	4 anys	22/06/2025
Serge L. Bourgeois			
Poggi	Tresorer	4 anys	22/06/2025
Jordi Romeu Barrera	Vocal	4 anys	22/06/2025
Isabel Montraveta			
Rexach	Vocal	4 anys	22/06/2025
Joan Torres Carol	Vocal	4 anys	22/06/2025
Antoni Rodríguez			
Sivera	Vocal	4 anys	22/06/2025
Carlos Gutiérrez			
Pardo	Vocal	4 anys	22/06/2025
Rafael Ferrer Coch	Vocal	4 anys	22/06/2025
Ester Sarquella			
Caselles	Vocal	4 anys	22/06/2025
Josep Caminal Badia	Vocal	4 anys	22/06/2025
Roque Pascual Salazar	Vocal	4 anys	22/06/2025
Carlos Villagrasa			
Alcaide	Vocal	4 anys	22/06/2025

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

Patronat (a 31 de desembre)	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	4	2	100,00%
Homes	10	8	25,00%
Total	14	10	40,00%

Responsabilitats i deures del patronat

Segons els Estatuts:

Corresponen al Patronat totes les facultats que té estatutàriament atribuïdes i, en general, les que requereixi per a la consecució dels fins fundacionals, sense més excepcions que les establertes en la legislació aplicable i en aquests Estatuts. La representació, direcció i administració de la Fundació correspondrà al Patronat i comprendrà totes les facultats necessàries per a la realització de la finalitat fundacional i per tant, per a celebrar tota classe d'actes i contractes sobre els béns immobles i mobles que constitueixen el patrimoni fundacional dins les disposicions estatutàries i legals, per a decidir les activitats fundacionals i per escollir els beneficiaris.

El Patronat pot delegar les seves funcions de conformitat amb aquests Estatuts i la legislació aplicable. En tot cas, són indelegables i corresponen al Patronat amb caràcter exclusiu les facultats següents:

- a) Interpretar els Estatuts, desenvolupar-los mitjançant normes reglamentàries i modificar-los d'acord amb les Lleis.
- b) La fusió, l'escissió o la dissolució de la Fundació.
- c) L'elaboració i l'aprovació del pressupost i dels documents que integren els comptes anuals. Aprovar les memòries, ets inventaris, balanços i estats de comptes de formulació anual obligatòria.
- d) Realitzar tot tipus d'actes de negocis jurídics, tant d'administració com de rigorós domini, sobre tot tipus de bens mobles, immobles i valors, sense més formalitats que les establertes en aquests Estatuts i amb l'autorització, quan procedeixi del Protectorat. Tanmateix, es poden fer apoderaments per a l'atorgament de l'acte corresponent en les condicions aprovades pel Patronat.
- e) La constitució o la dotació d'una altra persona jurídica, i la fusió, l'escissió i la cessió de tots o d'una part dels actius i els passius.
- f) Els que requereixen l'autorització o l'aprovació del Protectorat o l'adopció i formalització d'una declaració responsable.
- g) Cobrar i percebre rendes, fruits, dividends, interessos i utilitats i, qualsevol altre producte o benefici derivat dels obtinguts en el desenvolupament del seus fins.
- h) Efectuar tots els pagaments necessaris per a atendre les despeses d'administració, finançament i protecció del patrimoni i de les rendes de la Fundació.
- i) Realitzar tot tipus d'operacions amb entitats bancàries, de crèdit i estalvi, com obrir, seguir, cancel·lar comptes corrents, d'estalvi i de crèdit i dipòsit en metàl·lic, valors i imposicions a termini tot interpretant-ho àmpliament i sense cap limitació.
- j) Representar en judici i fora d'ells a la Fundació, mitjançant Procuradors o altres apoderats que podrà nomenar mitjançant l'atorgament dels oportuns poders, davant qualsevol autoritat, Jutjat, Tribunal, Delegacions, Comissions, Juntes, Ministeris, Caixes i Institucions Nacionals, Dependències del Estat, de la Generalitat de Catalunya, Província o Municipi, i qualsevol altre organisme, promovent, instant, seguint o desistint expedients, plets, causes o judicis de qualsevol classe.
- k) Decidir, sense més limitacions que les imposades per la normativa legal, sobre el funcionament de la Fundació Privada.
- l) Crear comissions o grups de treball, conferint-les-hi les seves característiques pròpies, camp d'actuació i reglaments.
- m) L'adopció i formalització de les declaracions responsables.

El que disposa aquest article s'ha d'entendre sense perjudici de les autoritzacions del Protectorat que siguin necessàries o de les comunicacions que se li hagin de fer de conformitat amb la legislació vigent.

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, actuen a nivell personal i com a excepció actuaran en representació de qui els 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 finalitat 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 previnguin 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 el President o quan així ho demanin una quart part dels Patrons. 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 el President, 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 dels membres amb quinze dies d'antelació a la celebració de la reunió.

Nogensmenys, si la quarta part dels Patrons han adreçat requeriment notarial al Patronat sol·licitant la convocatòria i acompanyant l'ordre del dia, i el President no la practica en el termini establert, els 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 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 el president. En les reunions virtuals s'han de considerar patrons assistents aquells que hagin participat en la multiconferència i/o videoconferència. La convocatòria de les reunions correspon al President

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 dels seus membres calculades per excés.

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

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

El director, si no és Patró, pot assistir amb veu però sense vot a les reunions del Patronat quan hi és convocat. Si, d'acord amb la normativa legal, és Patró, pot assistir-hi amb veu i vot.

Cal l'acord de la meitat més ú dels 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, sense computar els 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 han de disposar dels informes exigits per la Llei i de la resta d'informació rellevant.

De cada reunió, el Secretari 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 pel Secretari amb el vist-i-plau del President 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.

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 pel Secretari, amb el vist-i-plau de President.

4.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

Informació econòmica i financera

Amb el Patronat de la Fundació Privada Lluís Artigues es celebren com a mínim 2 convocatòries a l'any:

- Aprovació del pressupost anual de la Fundació, que té lloc habitualment al mes de gener. La documentació que es facilita, com a mínim 15 dies abans de la reunió, és la següent:
 - o Relació detallada d'importos corresponents a línies d'ingrés i de despesa previstes per l'any, amb les anotacions més rellevants de les principals partides.
 - o Relació detallada d'inversions, i el seu impacte al pressupost anual i a la tresoreria i endeutament.

- Aprovació dels Comptes Anuals de l'exercici anterior, que té lloc abans del 30 de juny .La documentació que es facilita com a mínim 15 dies abans de la reunió, és la següent :
 - Comptes Anuals que inclouen:
 - Memòria econòmica anual
 - Estats financers: Compte de pèrdues i guanys, balanç de situació, estat canvis patrimoni nèt
 - Memòria d'activitats anual
 - Informe d'Auditoria
 - Evolució dels resultats (últims 4 anys)

A banda d'aquestes reunions, el Patronat és convocat de forma extraordinària cada cop que calgui, per a tractar qualsevol projecte d'inversió o canvi estratègic amb implicacions econòmiques i financeres i que no pugui decidir la gerència i/o direcció de l'entitat.

En paral·lel, com a mínim cada 4 mesos es reuneix la Comissió econòmica formada per:

- 3 patrons amb perfil financer
- Gerent
- Directora financera

La seva funció és fer un seguiment econòmic-financer més minucios de l'entitat o prendre decisions a curt termini d'assumpes a preaprovar abans de portar a Patronat . La documentació que se'ls hi facilita, almenys una setmana abans del dia de la convocatòria és la següent:

- Control de gestió amb l'últim tancament comptable formalitzat.
- Previsió de tresoreria
- Documentació concreta segons el tema a tractar.

Gestió, identificació o seguiment de riscos (*Compliance*)

Els mecanismes interns de prevenció, gestió i control dels principals riscos de la fundació així com el compliment de les lleis i les polítiques de l'organització són els següents:

- Codi ètic
- Codi de conducta
- Reglament del responsable de compliment normatiu (*Compliance Officer*)
- Canal de denúncia
- Política de formació continuada
- Protocol de selecció, promoció i trasllat dels professionals, directius i membres de l'òrgan de govern
- Protocol de seguiment, revisió i actualització del programa de prevenció de delictes
- Manual de prevenció de delictes
- Registre d'antecedents penals sexuals
- Protocol d'actuació en cas de prostitució, pornografia, corrupció o abús sexual de persones amb discapacitat
- Revisions de servidors, dispositius i correus electrònics
- Càmeres de seguretat
- Declaració responsable de compliment
- Software de control de descàrregues i continguts d'internet
- Control de contractes per part del Responsable de compliment normatiu
- Declaracions responsables de conflicte d'interessos. Registre de conflicte d'interessos i Persones Especialment vinculades
- Sistema d'Apoderaments i Autoritzacions
- Manual de Gestió de Contractació de Proveïdors
- Manual de Gestió del Grup

- Principis de Selecció de Proveïdors
- Política de regals i atencions comercials
- Política de despeses
- Clàusules contractuals o convenis ad hoc amb proveïdors
- Control de l'Efectiu i de les despeses de representació per part del Responsable de compliment normatiu
- Compliment de la normativa de prevenció del blanqueig de capitals
- Límits en el moviment de mitjans de pagament
- Prohibició de donacions o convenis amb partits polítics o entitats vinculades
- Protocol de Contractació de Proveïdors en activitats subvencionades
- Auditoria comptable i financera externa
- Control de contractació de treballadors no nacionals de la UE
- Sistema de gestió ambiental i auditoria externa
- Protocol d'administració de fàrmacs
- Compliment de normatives administratives en matèria de seguretat alimentària
- Mesures de prevenció de legionel·la
- Prohibició de polítics amb càrrecs públics en els òrgans de govern

MAPA DE RISCOS

A continuació tenim el mapa de riscos on els delictes que quedin localitzats en els requadres verds, representen un risc baix, el que es traduirà generalment en una necessitat menor d'adopció de mesures per a la seva prevenció. Pel que fa als delictes que es situen en la zona groga, aquests presenten un risc de comissió mitjà per a l'entitat, el que exigirà l'adopció d'algunes mesures preventives més que en el cas dels delictes que presenten un risc baix. Finalment, els delictes que trobem en l'espectre vermell representen un risc alt per al Grup, el que exigeix l'adopció de majors mesures, i de més entitat.

PROBABILITAT	QUASI CERT			
	PROBABLE			
	POSSIBLE	<ul style="list-style-type: none"> · Propietat Intel·lectual · Propietat Industrial · Delicte contra els drets dels estrangers · Delicte mediambiental 	<ul style="list-style-type: none"> · Pornografia i corrupció de menors i discapacitats · Corrupció negocis (passiva) · Delicte contra la Salut Pública · Suborn 	
	IMPROBABLE	<ul style="list-style-type: none"> · Descobriments i revelació de secrets · Falsificació de moneda · Revelació de secrets d'empresa · Publicitat enganyosa · Blanqueig de capitals · Delicte comptable · Delicte Urbanístic 	<ul style="list-style-type: none"> · Frustració de l'execució i insolvències punibles · Delicte Seguretat Social · Estafa · Corrupció negocis (activa) · Delicte Fiscal · Fraude de subvencions · Tràfic d'Influències 	

	REMOTA	<ul style="list-style-type: none"> ·Finançament il·legal de partits polítics ·Accés il·legal a plataformes de serveis audiovisuals ·Risc d'explosions ·Danys informàtics ·Tràfic il·legal d'òrgans humans 		
		MODERAT	MAJOR	CATASTRÒFIC
IMPACTE				

4.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

Principis i valors que fonamenten les bones practiques de govern i gestió

La Fundació Privada Lluís Artigues disposa d'un codi ètic que s'aplica a tots els professionals i membres de govern de l'entitat, així com un Codi Conducta i un Codi de Bon Govern.

5.- XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

5.1 COL·LABORACIONS

Col·laboració amb altres organitzacions o agents per crear xarxa i aportar millores al sector

Entitats i organismes:

Acord ciutadà per una Barcelona Inclusiva: Sectorial. Serveis Socials. Estant al corrent de totes les activitats i de les iniciatives i recursos disponibles per impulsar la responsabilitat social al Grup Sant Pere Claver.

Consell de Salut del Districte Sants-Montjuïc: Territorial. Governamental. Identificant possibles oportunitats i projectes en els quals Sant Pere Claver podria participar, així com traslladant els projectes en els quals treballa l'entitat.

Coordinadora Catalana de Fundacions: Sectorial. Gestió. Participant dels espais de l'entitat, posant especial atenció en noves oportunitats de recerca, d'actuació assistencial o de participació en projectes que es puguin presentar. Creant sinèrgies amb altres entitats.

Coordinadora d'Entitats del Poble Sec: Territorial. Societat Civil. Participant de la vida comunitària del barri, formant part de les activitats que s'hi impulsen, en especial la Mostra d'entitats del Poble-Sec.

Encaix: Sectorial. Entitats de suport a l'exercici de la capacitat jurídica. Continuant l'impuls a la col·laboració amb les altres 11 fundacions, buscant sinèrgies i projectes conjunts amb elles per tal que la Fundació Lluís Artigues esdevingui referència a nivell de drets i suports a Catalunya. Sent més forts i coordinant-nos amb el sector.

Federació Salut Mental Catalunya: Sectorial. Salut Mental. Participant dels espais de la Federació, posant especial atenció en noves oportunitats de recerca, d'actuació assistencial o de participació en projectes que es puguin presentar. Creant sinèrgies amb altres entitats.

Unió Catalana d'Hospitals: - Associació d'Entitats Sanitàries i Socials: Sectorial. Gestió. Acollint-nos als serveis que La Unió proporciona, en especial a qüestions jurídiques, de protecció de dades, de gestió de les relacions laborals.

BCN-SM: que treballa conjuntament per la defensa d'un model de serveis de salut mental més comunitaris Cluster Salut Mental.

Col·laboració amb l'empresa privada en el desenvolupament de projectes d'impacte a la comunitat

L'any 2021 hem rebut una subvenció de l'Obra Social "la Caixa" pel projecte de **Millora de Qualitat de vida dels Tutelats**, enfocat a millorar diferents aspectes/àmbits de la vida dels usuaris de la Fundació Lluís Artigues i hem aconseguit facilitar llars dignes, roba, calçat, tractaments odontològics gratuïts i ulleres.

Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania

Es realitzen 3 sessions formatives a col·lectius de professionals de Sant Pere Claver (73 professionals), sobre la reforma legislativa de l'àmbit tutelar i les noves mesures de suport a la capacitat jurídica.

6.- MEDI AMBIENT

6.1 GESTIÓ AMBIENTAL

Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives o accions aplicades

El Grup Sant Pere Claver disposa de la certificació ISO 14001 de Gestió ambiental i un Comitè de Medi Ambient que estableix uns objectius ambientals anuals i es fa el seguiment d'aquest objectiu reunint-se cada trimestre.

La valoració i assoliments dels objectius queden reflectits en la Declaració Ambiental Anual.

El Grup Sant Pere Claver realitza anualment una valoració dels seus aspectes ambientals, tant directes com indirectes, seguint la metodologia descrita al reglament europeu EMAS. Tots aquells aspectes que causin un risc ambiental es valoraran en funció de llur magnitud, freqüència i severitat. Aquestes variables es valoren entre 1, 2 i 3, essent 1 el menys sever i 3 el que més. La valoració total de l'aspecte respon a llur producte.

$$\text{Impacte} = \text{Magnitud} \times \text{Freqüència} \times \text{Severitat}$$

Amb aquests criteris de puntuació, la valoració de l'aspecte pot oscil·lar entre 1 i 27, essent 1 el menys sever i 27 el més. Es considera com a valor de tall la mediana (6), per tant, tots els valors superiors es consideren com a aspectes significatius.

6.2 EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI AMBIENTAL

Consum energètic, segons tipus de font

Consum energètic, segons font	2021	2020	Variació 2020-2021
Electricitat (kWh)	24.529	25.135	-2,41%

7.- PROVEÏDORS

7.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

Gestió de la cadena de subministrament

El Grup Sant Pere Claver té un Manual de Gestió on es defineix els fonaments, estructura i directrius dels sistema de gestió que inclou les directrius per al compliment dels requisits de qualitat, medi ambient, protecció de dades, prevenció de risc, compres i responsabilitat social.

Els productes i serveis adquirits i els tipus de proveïdors que subministren a la Fundació Privada Lluís Artigues són:

- **Productes (béns consumibles): material d'oficina, productes de neteja, vehicles, mobiliari urbà, etc.**
- **Serveis o treballs:** operacions de neteja i manteniment, professionals externs (assessors, supervisors...)

En el moment de l'adquisició d'aquests Productes i Serveis s'ha de tenir en compte i s'ha de informar als proveïdors, dels requisits, controls i criteris de qualitat definits en la fitxa d'anàlisi del procés-Gestió de Compres i Contractació, així com aspectes ambientals al llarg del seu cicle de vida (compra, manteniment i eliminació).

Els canals de comunicació amb els proveïdors son principalment el mail i el telèfon. Depenent del tipus de serveis i productes que s'adquireixen es fan reunions trimestrals o semestrals.

Nombre total de proveïdors

Proveïdors	2021	2020	Variació 2020-2021
Nombre total de proveïdors >500€ anuals	38	38	0,00%

Codi de conducta de proveïdors

En tots els contractes amb proveïdors s'inclou el següent clausulat:

"COMPROMISOS PER PREVENIR EL DELICTE DE CORRUPCIÓ EN ELS NEGOCIS I DELICTES COMPTABLES

En el marc de la política de compliment normatiu de les entitats que integren el Grup Sant Pere Claver, les parts, per tal de prevenir el delicte de corrupció en els negocis en les seves relacions contractuals i els delictes comptables en la prestació de serveis per part del proveïdor, estableixen les següents obligacions:

1. El proveïdor es compromet a no dur a terme pràctiques de corrupció prohibides pel Codi Penal espanyol en la seva relació amb la Fundació Privada Lluís Artigues. Això comporta, principalment, no prometre, oferir o concedir diners o qualsevol avantatge o favor, injustificadament, als treballadors/es, directius/ves o responsables de la Fundació amb l'objectiu de què l'afavoreixin, indegudament, en les seves relacions contractuals.
2. El proveïdor s'obliga a conservar la documentació relativa a les relacions contractuals amb la Fundació que permeti comprovar que no hi ha hagut corrupció, així com a facilitar aquesta documentació en qualsevol moment a petició de la Fundació.
3. El proveïdor s'obliga a informar de canvis substantius en la propietat de l'empresa o en els seus màxims directius.
4. El proveïdor s'obliga a prestar els seus serveis de manera que l'entitat, les seves instal·lacions i els seus serveis compleixin, de manera correcta i complerta, les obligacions imposades per la normativa sectorial que sigui d'aplicació.
5. El proveïdor garanteix que, en tot moment, estarà en possessió de les llicències, habilitacions o autoritzacions legals preceptives per exercir l'activitat. Igualment, manifesta i assegura que el seu personal compta amb la qualificació i formació legalment preceptiva, disposant el proveïdor igualment de la maquinària, instruments, eines i material necessaris per prestar el servei de manera correcta, eficaç i segura.
6. El proveïdor del servei s'obliga a certificar anualment el compliment de totes les obligacions anteriors. El proveïdor informará a la Fundació de qualsevol falsedat, inexactitud o omissió al certificat de la que pugui tenir coneixement després d'haver estat emès.
7. El proveïdor, igualment, s'obliga a assumir la plena responsabilitat pels danys personals i materials provocats per l'incompliment de la normativa sectorial aplicable a la Fundació o al prestador del servei i, al mateix temps, a deixar indemne a la Fundació de les reclamacions que tercers puguin efectuar contra aquesta.
8. En cas d'incompliment de qualsevol de les obligacions anteriors, la relació contractual mantinguda amb el proveïdor quedarà resolta automàticament."

7.2 COMPRA RESPONSABLE

Criteris de selecció de proveïdors

En el punt 4.1 del Manual de Gestió, es defineix la política de compres i amb la fitxa d'anàlisis del procés es defineix els criteris de selecció de proveïdors.

L'objectiu de sensibilitzar ambientalment les compres, tant de productes com de serveis, no radica només en la importància que tenen aquestes pel que fa al seu volum i a la seva magnitud econòmica, sinó en la responsabilitat de les fundacions envers la societat i el medi ambient.

Per garantir els criteris de compra verda cal introduir els criteris ambientals segons la fitxa d'anàlisis del procés-Gestió de Compres i Contractació en cadascun dels factors (econòmic, serveis i social) que integren la gestió de compres.

Proveïdors de compra responsable

Proveïdors de compra responsable (%)	2021	2020
Proporció de proveïdors de compra responsable sobre el total de proveïdors	89,47%	86,84%

8.- ALTRES

8.1 INNOVACIÓ

Participació en taules, programes o accions sectorials

Des de les diferents entitats del grup participem a les següents plataformes i associacions :

BCN-SM que treballa conjuntament per la defensa d'un model de serveis de salut mental més comunitaris
Cluster Salut Mental

També som membres de les següents federatives i patronals de referència en el sector: DINCAT, ECASS, FEDAIA, UCH, CCF i ENCAIX. Encaix agrupa 12 entitats de suport a la capacitat jurídica per persones amb problemes de salut mental. Des d'Encaix es treballa per oferir un marc de referència, interlocutar amb l'administració pública, revisar el model d'atenció a les persones i estudiar l'impacte de la complexitat a les entitats de suport.

Les entitats participen de les següents iniciatives en que desenvolupem projectes sectorials innovadors amb d'altres organitzacions:

- UTE Dar Chabab amb cooperativa SUARA gestionant un recurs pioner a la ciutat de BCN en l'atenció diürna de joves migrants sols i en situació de carrer.
- UTE Primer La Llar amb cooperativa SUARA gestionant un servei pioner en les administracions públiques a l'Estat Espanyol en l'atenció en les persones en situació de sensellarisme.
- ARSISAM en que formem part d'aquesta associació on conjuntament amb 12 altres entitats implementem un sistema d'avaluació sistemàtica de resultats (ROM = random outcome mesuring) en Salut Mental.
- Associació Kids Time, de la que formem part conjuntament amb d'altres organitzacions en salut mental de Catalunya que desenvolupen el programa Kids Time de l'Anna Freud Institute (UK).
- Aliança estratègica amb l'Institut Universitari Salut Mental Fundació Vidal i Barraquer de la Universitat Ramon Llull esdevenint SPC una organització adscrita i col·laboradora d'aquest Institut.