

BALANÇ SOCIAL 2019

FUNDACIÓ PRIVADA INFORM

1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

La Fundació treballa en un entorn social nacional i internacional per millorar les competències de les persones, mitjançant la metodologia de la simulació d'empreses.

L'àmbit geogràfic d'actuació de la Fundació és Catalunya, la resta del territori espanyol i a escala internacional.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

Els àmbits d'actuació de la Fundació són bàsicament els relacionats amb la formació i més concretament en la implementació de la metodologia de simulació d'empreses. També el potenciar estades internacionals a l'alumnat que treballi dins d'una empresa simulada i trametre el coneixement de la Fundació a altres països.

La gestió del Pla agrupat de formació del Programa SEFED dins la convocatòria del SOC de Formació amb Compromís de Contractació (14 centres i 397 alumnes). Prestació de servei a 250 empreses simulades de diferents centres educatius de tot l'estat espanyol. Gestió de programa Erasmus+ de mobilitat amb un centenar de mobilitats executades. Transmissió de coneixement a altres països de la metodologia de simulació d'empreses (Xile i Colòmbia). Participació en diferents projectes europeus amb socis de la xarxa internacional European-Pen International.

1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

Les persones beneficiàries pertanyen a dos grans col·lectius: El primer persones aturades en recerca de feina: bàsicament dones en situació d'atur de llarga durada, que necessiten un reciclatge professional i una formació dins l'àmbit de la formació per l'ocupació. El segon és alumnat que està dins els cicles de grau mig o superior de la formació professional inicial de diferents instituts de tot l'estat espanyol.

1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

L'activitat econòmica de la Fundació es fonamenta en tres pilars. Els ingressos que venen del SOC per la gestió del Pla agrupat de Formació del programa Compromís de Contractació, els ingressos de prestació de serveis als centres educatius i els ingressos per a la gestió de les estades internacionals.

Els clients són administracions locals, centres de formació professional reglada i governs autonòmics . Les persones que formem són alumnat de cicles formatius o persones aturades en recerca de feina.

2 PERSONES

2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

]

PE1.B1	Nombre de dones a l'equip directiu / Nombre d'homes a l'equip directiu
PE1.B2	

Equip directiu (a 31 de desembre)	2019	2018	Variació 2018-2019
Dones	1	1	0,00%
Homes	2	2	0,00%
Total	3	3	0,00%

PE1.N1	Nombre de dones en plantilla / Nombre d'homes en plantilla
PE1.N2	

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2019	2018	Variació 2018-2019
Dones	12	15	-20,00%
Homes	4	4	0,00%
Total	16	19	-15,79%

2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

La Fundació Inform disposa d'una Política d'igualtat des de l'any 2008, aquesta Política fou integrada dins la Política de gestió l'any 2019, d'aquesta forma creiem que queda més palesa la implicació de la Fundació vers la igualtat.

Disposem d'un Pla d'igualtat (2018-2020) registrat amb data 8 de novembre del 2018 al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Les accions principals que s'han fet són les següents: jornada per propiciar la participació i implicació del personal en el Pla d'igualtat, elaborar material informatiu per utilitzar un llenguatge no discriminatori i amb un to inclusiu i acció formativa per tal d'aplicar-lo en totes les àrees de la Fundació. Revisar la documentació interna, fer visible el compromís de la Fundació vers la igualtat. Garantir la neutralitat en el procés de selecció, elaborar un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans i acció formativa per tal d'implantar-lo a totes les àrees de la Fundació. També s'ha fet un estudi psicosocial a tot el personal de la Fundació Inform.

PE2.B2	Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)
--------	---

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2019	2018
Dones	33,33%	33,33%
Homes	66,67%	66,67%

PE2.N1 Composició de la plantilla, segons sexe (%)

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2019	2018
Dones	75,00%	78,95%
Homes	25,00%	21,05%

PE2.A1 Plantilla, segons sexe i grup professional

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2019	2018	Variació 2018-2019
[[Indicar Grup professional 1]]	1	1	0,00%
Dones			-
Homes	1	1	0,00%
[[Indicar Grup professional 2]]	4	4	0,00%
Dones	3	3	0,00%
Homes	1	1	0,00%
[[Indicar Grup professional 3]]	2	2	0,00%
Dones			-
Homes	2	2	0,00%
[[Indicar Grup professional 5]]	8	9	-11,11%
Dones	8	9	-11,11%
Homes			-
[[Indicar Grup professional 7]]	1	3	-66,67%
Dones	1	3	-66,67%
Homes			-

2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

La Fundació Inform disposa d'un acord d'empresa on es regulen totes les condicions laborals i de conciliació que disposa el personal de la Fundació. A continuació detallem les esmentades condicions:

- L'hora d'entrada té una flexibilitat de 30 minuts. És possible tenir flexibilitat a l'hora de sortida sempre amb el vistiplau de Gerència, sempre i tant les necessitats dels serveis de la Fundació ho permetin. Aquesta flexibilitat s'entendrà de 14:30 a 15:00h. Aquests minuts de flexibilitat s'hauran de recuperar sempre dins del mateix mes.
- Teletreball
- Dies de conveni
- Permisos retribuïts :
 - Quinze dies naturals i des del dia del matrimoni o formació de parella de fet (no es podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), sempre que el fet causant tingui lloc després de l'entrada en vigor d'aquest document.

- Cinc dies en cas de naixement d'un fill/a, adopció, acolliments permanents.
- En cas de paternitat, es reconeix un permís autònom del de la mare de 13 dies ininterromputs en el supòsit de naixement d'un fill/a, adopció o acolliment. Aquest permís, es gaudirà des del període comprès entre la finalització del permís per naixement, adopció o acolliment i fins que acabi el permís per maternitat, o bé immediatament després de finalitzar l'esmentat permís de maternitat.
- També es podrà gaudir a jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord amb l'empresa, en els termes que reglamentàriament es determinin.
- Un dia per trasllat de domicili habitual.
- En el cas de defunció, malaltia greu o intervenció quirúrgica de consideració, amb hospitalització o sense de la parella i dels parents de primer, segon i tercer grau o afinitat, es gaudirà d'un permís de 3 dies. Si el treballador/a s'hagués de desplaçar fora de la província, el permís tindrà una durada de 4 dies i si el desplaçament és fora de la Comunitat la durada del permís serà de 5 dies. En tots els casos caldrà lliurar el justificant corresponent.

Els dies d'aquest permís es podran fraccionar per hores, previ vistiplau de Gerència.

- Segons la Llei 8/2006 de 5 de juliol en el supòsit de fills/es amb discapacitats física psíquica o sensorial s'estableix la possibilitat de disposar de 2 hores diàries de flexibilitat per adaptació d'horaris dels centres d'educació especial. Amb possibilitat de permís retribuït per assistir a reunions de coordinació, finalitats pedagògiques, etc.
- Permís per portar al metge a un fill/a o familiar de 1r grau dependent major de 60 anys i/o familiar 1r grau dependent no inclosos en els apartats anteriors, sempre i quan no puguin valer-se per ells mateixos, segons el temps necessari i la justificació corresponent.
- Permís especial de 2 dies com a gratificació per haver treballat 25 anys a la Fundació Inform.

- Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar fins a tres mesos de permís sense sou per any, que hauran de ser-li concedits si es fa amb un preavís de 5 dies, i si les necessitats dels serveis de la Fundació ho permeten.

- Maternitat i adopció

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, ampliable en el cas de part múltiple en dues setmanes més per a cada fill/a a partir del segon/a. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. A part l'empresa concedirà una setmana addicional més, fins a completar les 17 setmanes de permís per maternitat

En els supòsits d'adopció i acolliment, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, ampliable en el cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per a cada fill/a a partir del segon/a. A part l'empresa concedirà una setmana addicional més, fins a completar les 17 setmanes de permís per adopció i acolliment.

En cas de discapacitat del fill/a o menor adoptat/da o acollit/da, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes.

La millora també estableix que quan les vacances o dies de conveni prefixats coincideixin total o parcialment amb el període de baixa per maternitat, aquestes es gaudiran a continuació de l'alta mèdica fins exhaurir els dies que li corresponguessin. Aquest període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

- Lactància

Els treballadors/es, per lactància d'un fill/a menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència de treball, retribuïda, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció d'una hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat. Aquest període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

Les hores d'absència de treball durant el període esmentat anteriorment es podran agrupar per poder ampliar la baixa de maternitat.

PE3.N1	Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%) / Personal amb contracte temporal, segons sexe
PE3.N2	(%)

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)	2019	2018
Personal en plantilla amb contracte indefinit	68,75%	63,16%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>66,67%</i>	<i>60,00%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>75,00%</i>	<i>75,00%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	31,25%	36,84%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>33,33%</i>	<i>40,00%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>25,00%</i>	<i>25,00%</i>

PE3.N3 Taxa de rotació, segons sexe

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2019	2018
<i>Dones</i>	<i>0,00%</i>	<i>-20,00%</i>
<i>Homes</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
Plantilla total	0,00%	-15,79%

[

PE3.A1 Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	2019	2018
<i>Dones</i>	100%	100%
<i>Homes</i>	100%	100%
Plantilla total	100%	100%

La Fundació cada 3 anys realitza les enquestes del clima laboral i analitza els resultats i posa en marxa els mecanismes i plans d'acció necessaris per a la seva millora contínua.

Les enquestes es dirigeixen a tot el personal de la Fundació Inform.

L'última enquesta està feta a l'octubre del 2019. I es pregunten per diferents aspectes relacionats amb l'empresa, condicions ambientals, ergonomia, creativitat i iniciativa, companys/es de treball, caps i superiors, lloc de treball, remuneració, reconeixement i comunicació. Les valoracions són bones i superen les de l'any 2016.

2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

PE4.B1 Ràtio salari més alt / salari més baix

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	2019	2018
Ràtio	3,48	3,60

2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La Fundació Inform disposa de Plans de formació anuals:

L'any 2018 s'aprova el Pla de formació al mes de març.

L'esforç fonamental del Pla de formació del 2018 ve donat per formacions col·lectives que agrupen tot el personal de la Fundació. Les formacions van lligades a canvis legislatius o a un treball més a llarg termini sobre el paper de les persones dins l'organització, el seu compromís, responsabilitat, etc. És l'inici d'un treball per veure com ha de ser l'organització del futur.

Les accions formatives portades a terme l'any 2018 han estat:

1.- Nous reptes de l'organització: reinventant els espais de col·laboració.

Sessions i tallers que tenen com a objectiu dinamitzar el procés de canvi i fomentar la flexibilitat i participació dels equips de treball. Les sessions grupals amb tot el personal de la Fundació estan definides amb el següent itinerari: planificació del canvi, connectar amb el nou

mercat i espais de col·laboració i desenvolupament. La formació es porta a terme per l'empresa Learn With Us.

2.- Formació del nou reglament de protecció de dades.

Es realitzarà una formació per part d'un advocat especialista a tot el personal de la Fundació, per conèixer l'abast de la nova llei i la repercussió professional en els diferents llocs de treball. També hi haurà un assessorament més personalitzat a les persones que tinguin una responsabilitat directa en la gestió de les dades. L'advocat especialista és de l'empresa "Id law partners"

3.- Formació en el nou aplicatiu de gestió de convenis, facturació i base de dades.

A partir de la substitució del TED (programa tramitador d'expedients) per part d'un nou programari Social.Sic, es requereix una formació a tot el personal de la Fundació per conèixer les diferents funcionalitats del nou programa. Cal esmentar que és un canvi important en la Fundació i que afecta a tot el personal. La formació es porta a terme per l'empresa AdvanceGroupe

4.- Formacions específiques vinculades a les necessitats dels llocs de treball.

L'any 2019 s'aprova el Pla de formació al mes de març.

Les accions formatives portades a terme l'any 2019 han estat:

- Obligacions de transparència de les Fundacions-Adjunta a gerència
- Les Fundacions i la normativa del sector públic-Adjunta a gerència
- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats- Agent igualtat
- Formació assetjament sexual en l'àmbit laboral- Agent igualtat
- Formacions Pla Estratègic 2020-23 -Tot el personal d'Inform
- Plataforma Social.Sic Elaboració de Plantilles- 2 persones Central de Simulació
- Es fan dues sessions de treball amb Taller de Recursos per l'adaptació del sistema de gestió a la nova norma SGE21 (Tècnica administrativa i Directora SGQ)

Majoritàriament es fan les valoracions de les formacions per mitjà dels qüestionaris corresponents (àrea privada d'Inform).

Amb data 12 de novembre del 2019 es fa una sessió informativa-formativa sobre la implementació de la nova SGE21 on es comunica a tot el personal d'Inform, la nova política de gestió, el codi de responsabilitat social i quins són els principals canvis que té la nova SGE21. Es presenta un power point i es projecten alguns vídeos sobre els ODS i sobre experiències de RSC (cas de portventura dreams i cas de l'ajuntament de terrassa per

persones majors de 80 anys. En ambdós casos les aliances són claus) Importància de les aliances, es fa esment. A la sessió també es comenten aspectes d'igualtat i mediambient.

PE5.N1 Percentatge de personal que ha rebut formació

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2019	2018
Personal que ha rebut formació	75%	79%

PE5.N2 Hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2019	2018	Variació 2018-2019
Hores de formació	72,00	30,00	140,00%

Cada dos anys, i preferentment a finals del segon any, la Direcció envia per e-mail a cada treballador/a el document dades per treballar l'entrevista de lloc de treball .

El personal emplenarà el document i el portarà a l'entrevista individualitzada que mantindran amb Direcció.

A més a més, Direcció disposa d'una fitxa d'avaluació de les competències específiques del lloc de treball i durant l'entrevista es valora conjuntament el nivell en que el/la treballador/a presenta aquestes competències en base a la Guia de competències. Si hi haguessin discrepàncies importants, s'anotarien en l'apartat d'observacions per evitar l'estancament en l'entrevista.

En aquesta fitxa d'avaluació existeix un apartat on es fixaran, conjuntament les àrees de millora per aquell any i que seran objecte de la nova avaluació que es farà al cap de dos anys. Aquests aspectes es tindran en compte per si afecten a l'hora d'elaborar el Pla de formació.

Durant aquesta reunió també s'aprofita per revisar la fitxa de requisits del lloc de treball.

Per a aquesta avaluació també es té en compte el grau d'assoliment dels objectius fixats en el Pla d'acció. Direcció fa una reunió amb els caps de departament per fixar com es planificarà, a cada departament, l'assoliment d'aquests objectius.

Es garantirà en tot el procés d'avaluació del rendiment la neutralitat i es fomentarà la igualtat d'oportunitats per a tot el personal d'Inform.

El director gerent de la Fundació anualment reconeix el treball i la bona disposició de tot el personal de la Fundació Inform, tant en reunions amb el personal com en reunions del Patronat.

PE5.A2 Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2019	2018	Variació 2018-2019
Valor monetari	2.616,40 €	714,00 €	266,44%

2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

La Fundació Inform tal i com estableix la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos (LPRL) i en compliment d'aquesta Llei, té formalitzat un concert de l'activitat preventiva amb l'empresa SP Activa d'allò que disposa l'article 20 del Reial decret 39/1997 que aprova el reglament dels serveis de prevenció.

La Fundació disposa d'una Política de seguretat i salut laboral, on indica com a objectiu principal reduir al màxim els riscos laborals i millorar les condicions de treball.

Seguint en aquesta línia, aplica un Pla de prevenció seguint les següents disciplines preventives:

- Entrega del Manual d'acollida de prevenció de riscos laborals on indica la política preventiva, el compromís i organització de la prevenció de l'organització, els drets i obligacions del treballador/a, indicacions de pautes d'actuació en cas d'emergència i les normes bàsiques de seguretat.
- Avaluació de riscos laborals en compliment de l'article 16 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals 31/1995. Aquesta avaluació es revisa periòdicament i/o en cas de canvis organitzacionals on la Fundació Inform haurà d'informar a l'empresa SP Activa. Inclou:
 - Avaluació específica de les condicions tèrmiques
 - Avaluació específica de mesures higièniques i d'il·luminació
 - Avaluació de factors de risc psicosocial
- Pla de mesures d'emergència en compliment de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals que inclou:
 - Identificació de la instal·lació, inventari, anàlisi i avaluació d'aquesta.
 - Descripció dels mitjans i mesures d'autoprotecció
 - Manual d'actuació en cas d'emergènciaAquest Pla es revisa periòdicament i/o en cas de canvis organitzacionals on la Fundació Inform haurà d'informar a l'empresa SP Activa.
- Simulacre d'actuació en cas d'emergència bianual
- Informe de sinistralitat anual
- Entrega de la informació de coordinació empresarial a les empreses concurrents i demanda de la seva avaluació de riscos laborals.
- Planificació anual de les activitats preventives on es plantegen les accions anuals a realitzar amb la seva corresponent memòria anual i valoració de l'eficàcia de la integració de la prevenció.

- Planificació anual de l'activitat preventiva en matèria de vigilància de la salut i la corresponent memòria anual de l'activitat preventiva especialitat medicina en el treball.

La Direcció de la Fundació Inform té com a primera responsabilitat promoure el benestar i vetllar per la seguretat i la salut del seu personal. Considera que l'àrea de Prevenció de Riscos Laborals està integrada en la Fundació. Per aquest motiu, la política de l'empresa va encaminada a incloure en tots els processos unes condicions de treball segures i saludables i seguir les pràctiques necessàries per a salvaguardar a tot el personal sense excepció.

PE6.N1 Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2019	2018	Variació 2018-2019
Hores de formació	2,00	0,00	-

2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA

La Fundació Inform té establert un sistema de reunions programades al llarg de l'any i que es produeixen a diferents nivells de l'organització:

- Reunions de consell social (preferentment cada tres mesos).
- Reunions de comitè de Responsabilitat Social (preferentment dues vegades a l'any).
- Reunions d'equip directiu (preferentment una vegada al mes).
- Reunions de comitè de qualitat (preferentment una vegada al mes).
- Butlletí mensual
- Reunions especials. Sempre que es consideri oportú es pot convocar una reunió per tractar un tema que sigui d'interès per l'empresa. Aquestes reunions les poden convocar membres de l'equip directiu o responsables d'un Departament. Les convocatòries hauran d'elaborar-se amb la plantilla corporativa corresponent i hauran de constar com a mínim de la data de la reunió, l'hora, el lloc i l'ordre del dia.

La Fundació disposa també de comptes oberts a les xarxes socials següents:

- a) Un compte obert a twitter com a Fundació Inform:
<https://twitter.com/>
- b) Un espai obert a LinkedIn com a empresa:
http://www.linkedin.com/company/2165120?trk=companies_home_ycp_see_cp_fundaci-inform
- c) Un perfil com a Red de Empresas Simuladas i un grup tancat com a Red de Empresas Simuladas:
<https://www.facebook.com/>

- d) Un pàgina com a Red SEFED:
<https://www.facebook.com/>

- e) Un compte a Instagram com a SEFED:
<https://www.instagram.com/sefed1987/>

La Fundació Inform disposa de mecanismes per a la resolució o la prevenció de conflictes interns.

Es disposa d'un codi de Responsabilitat Social i d'un protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans.

Inform promou l'existència d'un bon ambient de treball, necessari per assegurar que es presten eficientment els serveis i basat en el compliment de les diferents normatives internes explicitades en l'*Acord d'empresa* de la Fundació Inform. Per tractar tots aquells temes que afectin a les condicions laborals i d'organització interna del personal existeix el Consell Social, regulat a l'*Acord d'empresa*. Així mateix existeix un Comitè de responsabilitat social que assegura i desenvolupa el sistema de gestió.

Inform disposa d'un protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

3 BON GOVERN

3.1 TRANSPARÈNCIA

La Fundació Inform publica tota la informació sobre transparència a què està obligada per la normativa vigent a la web de la Fundació.

3.2 PATRONAT

El Patronat segons marca els estatuts està constituït per un mínim de 5 membres i un màxim de 50 membres.

El dia 7 de novembre de 2019, a Sant Pere de Ribes, Fundació Inform, C/ del Pi, 24, va tenir lloc una reunió del Patronat de la Fundació, en la seva sessió núm. 193, legalment convocada i amb l'assistència del quòrum de patrons legalment exigint, i es van nomenar els nous càrrecs del Patronat.

Els càrrecs del Patronat de la Fundació Inform són els següents:

- Sra. Blanca Padrós Amat. Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet. Presidenta.
- Sr. Carles Prats Alonso. Fundació IMFE Mas Carandell de Reus. Vicepresident.
- Sra. Abigail Garrido Tinta. Ajuntament de Sant Pere de Ribes. Tresorera.
- Sra. Anna Campos Valverde. Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí. IMO de Lleida. Secretària.
- Sr. Joan Manel Montfort i Guasch. Ajuntament de Vilafranca del Penedès. Vocal.
- Sra. Ainoa García Ballestín. Ajuntament de Molins de Rei. Vocal.
- Sr. Joan Galiano i Peralta. Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes. Vocal.
- Sr. Eudald Sellarès València. Ajuntament de Manlleu. Vocal.
- Sra. Marta Mayordomo Descalzo. Ajuntament del Prat de Llobregat. Vocal
- Sr. Francesc Pepió i Herrando. Ajuntament de Tortosa. Vocal.
- Sr. Víctor García Correas. Ajuntament de Rubí. Vocal.
- Sra. Montserrat González Ruiz. Ajuntament de Sabadell. Vocal
- Sra. Rosa Maria Rovira Vendrell. Institut Municipal de Desenvolupament Local Vallsgenera de l'Ajuntament de Valls. Vocal.
- Sra. Silvia Vaquero Martín. Ajuntament del Vendrell. Vocal.
- Sra. Glòria Plana Yanes. Ajuntament de Girona. Vocal.
- Sr. Antoni Burgaya Trullàs. Escola Pia de Catalunya. Vocal.
- Sr. Manel Castaño Bachiller. Ajuntament de Tarragona. Vocal

Els patrons exerceixen els seus càrrecs per un termini de 4 anys i són reelegibles indefinidament per períodes d'igual durada.

Pot ser membre del Patronat qualsevol persona física o jurídica amb capacitat d'obrar plena, que no es trobi inhabilitada o incapacitada per exercir funcions o càrrecs públics o per administrar béns i no hagi estat condemnada per delictes contra el patrimoni o contra l'ordre socioeconòmic o per delictes de falsedat.

Les persones jurídiques han d'estar representades en el Patronat d'una manera estable, per la persona en que recaigui aquesta funció d'acord amb les normes que les regulin, o per la persona que designi a aquest efecte el corresponent òrgan competent.

Els patrons que per qualsevol causa cessin abans de complir el termini pel qual van ser designats, podran ser substituïts per nomenament del Patronat. La persona substituïda serà designada pel temps que falti perquè s'exhaureixi el mandat del patró substituït, però podrà ser reelegida pels mateixos terminis establerts per a la resta de membres.

Els membres del Patronat entren en funcions després d'haver acceptat expressament el càrrec mitjançant alguna de les formes establertes en la legislació aplicable.

BG2.B2	Nombre de dones al patronat / Nombre d'homes al patronat
BG2.B3	

<i>Patronat (a 31 de desembre)</i>	2019	2018	Variació 2018-2019
Dones	9	2	350,00%
Homes	8	15	-46,67%
Total	17	17	0,00%

La representació i el govern de la Fundació Inform, en el més ampli sentit, corresponen al Patronat. El Patronat dirigeix les activitats d'Inform per complir la finalitat fundacional. El Patronat exerceix tres funcions: una planificació estratègica, la recerca i la captació de fons i la rendició de comptes a diferents nivells.

Les entitats que componen el Patronat s'impliquen desinteressadament, amb responsabilitat i compromís, vetllant per assolir els objectius i finalitats d'acord amb els valors de la Fundació.

Els Patrons són conscients de les responsabilitats del càrrec d'acord amb el que estableix els estatuts de la Fundació i la pròpia llei de Fundacions de Catalunya.

Al llarg dels anys la Fundació Inform ha anat construint una manera de treballar que li ha servit per cohesionar-se i projectar-se com a entitat.

Aquestes línies parteixen d'una plena implicació i compromís del Patronat de la Fundació amb la missió i visió de la fundació així com amb les seves línies estratègiques. Aquest fet queda

refermat amb l'elaboració cada quatre anys d'un pla estratègic, fruit d'un procés de participació activa entre les diferents persones que interactuen dins la Fundació (patrons, treballadors/es, formadors/es...). Aquesta implicació en la definició de les línies estratègiques i dels objectius de la Fundació constitueix un punt fonamental per assolir la corresponsabilitat en els objectius estratègics de l'entitat.

L'esmentat Pla queda desgranat en plans d'acció anuals i els seus balanços corresponents, que són aprovats pel propi Patronat.

Per poder millorar i ampliar les relacions entre el Patronat de la Fundació i la direcció tècnica, es va elaborar un protocol, recollit dins els procediments de gestió de la qualitat de la ISO 9001, anomenat "Protocol de relació i comunicació amb el Patronat", on es sistematitzen les funcions del Patronat, la comunicació i la presa de decisions. Cal esmentar que aquest protocol recull com a documents de referència els estatuts de la Fundació, la política de gestió, el manual de gestió i el Codi de Responsabilitat Social de la Fundació, així com els seus valors.

3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

Per poder assolir un compromís dels patrons s'ha definit un sistema de comunicació basat en la transparència i eficàcia, entre el Patronat i la direcció. Així, habitualment es fa una reunió mensual de la Comissió Executiva de la Fundació i la gerència, on es fa un seguiment del Pla d'acció anual i de les seves incidències. En aquestes reunions hi ha una part d'informació i una de debat i presa de decisions, que normalment és per consens dels presents. Sempre s'aixeca acta. Les reunions del Patronat, mínim dues a l'any serveixen per aprovar el Pla d'acció, el pressupost, el balanç i la memòria econòmica de cada any. Aquesta memòria està formada per l'informe d'auditoria que conté el balanç de situació, comptes de pèrdues i guanys, estat de canvis del patrimoni net, la memòria econòmica, la liquidació del pressupost, la memòria d'activitats i la gestió econòmica del patrimoni de l'exercici. Aquests punts serveixen per presentar la memòria d'activitats i econòmica al Protectorat de Fundacions del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya. Aquesta informació es lliura als Patrons cinc dies abans del Patronat.

Cal dir que tota aquesta informació, així com les actes, estan penjades en una intranet a la que tenen accés tots els patrons.

3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

La Fundació Inform està certificada amb el certificat de qualitat de Gestió Ètica i Responsabilitat Social SGE21. I evidentment disposa d'un Codi de Responsabilitat Social, Pla d'igualtat, política anticorrupció... Tos els documents han estat aprovats pel Patronat de la Fundació.

4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1 COL-LABORACIONS

La Fundació participa activament a la comissió d'ensenyament de la Coordinadora Catalana de Fundacions i a la comissió executiva de formació i ocupació de PIMEC. També es membre de l'associació internacional European Pen- International.

5 MEDI AMBIENT

5.1 GESTIÓ AMBIENTAL

La Fundació Inform disposa de la certificació SGE21, on s'analitzen els impactes ambientals que es deriven de la seva activitat.

Es disposa dels consums d'energia elèctrica, de gas i d'aigua de forma anual. Es tenen identificats els aspectes ambientals dividits per 3 grups: Recursos naturals (aigua, llum, gas), generació de residus (aerosols, aparells elèctrics, banals, cartró, fluorescents, leds, envasos de plàstic nets, mobiliari en desús, orgànic, paper, piles, plàstic, tòner) i altres vectors (contaminació lumínica, emissions a l'atmosfera dels aparells de refrigeració i soroll).

S'han anat elaborant plans de millora ambientals on s'han anat concretant accions per tal de reduir l'impacte ambiental.

S'utilitzen les mesures vigents per incidir en la reducció dels consums energètics, com ara tancar les portes dels despatxos per la calefacció o aire condicionat, apagar els llums dels despatxos quan la persona no hi és, entre d'altres.

Durant el 2018 s'ha portat a terme bones pràctiques com el canvi de fluorescents de la planta baixa per leds i el canvi del frigorífic. Aquests canvis ens ha comportat un estalvi energètic i a més s'ha reduït significativament el consum d'energia reactiva.

Durant el 2019 i arrel d'un suggeriment intern hem reduït un aspecte ambiental dels que tenim com a significatius, el plàstic. S'han fet accions concretes durant l'any com ara la substitució d'ampolles i garrafes d'aigua de plàstic per ampolles de vidre, s'han comprat gerres de vidre per utilitzar-les a les reunions i així evitar el consum d'ampolles petites de plàstic. S'han comprat gots i plats compostables, entre altres accions. Aquests canvis ens ha comportat que el plàstic que era un aspecte significatiu per a la Fundació ha deixat de ser-ho. També s'ha incorporat a les instal·lacions de la Fundació Inform un contenidor per als residus orgànics.

Referent a la gestió de residus, tot el plàstic i el paper s'han reciclat en els contenidors municipals corresponents. I de tot el reciclatge de tòners, cartutxos, tintes i material informàtic se'n fa càrrec la mateixa empresa proveïdora d'aquests productes.

Som socis de la cooperativa Som energia, i tota l'energia elèctrica que consumim ens ve subministrada per aquesta cooperativa. Amb això aconseguim que l'energia que utilitzem vingui de fonts d'energia renovable.

La gerència de la Fundació Inform assumeix els 10 principis bàsics formulats arrel del Global Compact i assumeix els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible.

MA1.A1 Inversions significatives en millores ambientals

<i>Inversió en millores ambientals (en euros)</i>	2019	2018	Variació 2018-2019
Valor monetari	731,50 €	1.078,20 €	-32,16%

La Fundació Inform ha participat en taules sectorials amb la Coordinadora Catalana de Fundacions.

5.3. EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

MA3.N1 Consum energètic, segons tipus de font

<i>Consum energètic, segons font</i>	2019	2018	Variació 2018-2019
Electricitat (kWh)	29.396	36.281	-18,98%
Gas natural (Nm3)	616	725	-15,03%
Gasoil (l)			-
Gas propà (kg)			-
Benzina (l)			-

MA3.A1 Emissions de GEH

<i>Emissions de GEH (tCO2eq)</i>	2019	2018	Variació 2018-2019
Emissions directes de CO2 (abast 1)	1	2	-14,64%
Gas natural	1	2	-14,64%
Carburants	0	0	-
Gas propà	0	0	-
Emissions indirectes de CO2 (abast 2)	9.436	14.222	-33,65%
Electricitat	9.436	14.222	-33,65%
Altres emissions indirectes (abast 3)	0	0	-
Generació de residus	0	0	-

Font: Guia pràctica per al càlcul d'emissions de GEH - Oficina Catalana del Canvi Climàtic (versió 2018)

6 PROVEÏDORS

6.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

El subministrador principal de la Fundació és un partner tecnològic, l'empresa CODEGRAM. La relació és mitjançant un conveni signat, on es marquen totes les condicions de la prestació de serveis, així com deures i obligacions de cadascuna de les parts.

6.2 COMPRA RESPONSABLE

Prioritàriament en la selecció de compres a proveïdors es tindrà en compte que compleixin amb els requisits de la comanda, eficàcia, lliurament i qualitat. I sempre tenint en compte aspectes mediambientals i de responsabilitat social. Sempre que sigui possible es tindrà en compte també la proximitat del proveïdor.

ANNEX I ÍNDEX D'INDICADORS DEL BALANÇ SOCIAL PER A LA MEMÒRIA D'ACTIVITATS

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina/Enllaç
MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	Missió	Bàsic	Missió de la fundació	missió
		Bàsic	Àmbit geogràfic d'actuació	Àmbit geogràfic
	Activitats i projectes	Bàsic	Línies i àmbits d'actuació principals	Línies i àmbits actuació
		Bàsic	Activitats principals desenvolupades	Activitats principals
	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris	Bàsic	Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris	Perfil persones
		Notable	Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris	
		Notable	Nombre de persones usuàries/beneficiàries	
		Avançat	Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes	
		Avançat	Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat	
	Activitat econòmica	Bàsic	Activitat econòmica, productes i serveis	Activitat econòmica, productes i serveis
		Bàsic	Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis	Perfil clients, persones consumidores
		Notable	Ingressos per activitat	
		Avançat	Impactes ambientals i socials dels productes i serveis	
	Efectivitat	Notable	Avaluacions sobre l'efectivitat de les activitat i projectes	
		Notable	Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual	
		Avançat	Anàlisi de context	
		Avançat	Activitats realitzades de forma efectiva	
	Eficiència	Notable	Ràtio despeses fundacionals / despesa total	
		Notable	Ràtio despeses necessàries / despesa total	
		Notable	Ràtio despeses en captació de fons/despesa total	
		Avançat	Despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits	

			d'actuació/línies fundacionals (%)	
PERSONES: Persones de l'organització	Perfil de l'organització	Bàsic	Nombre de dones a l'equip directiu	Nombre dones equip directiu
		Bàsic	Nombre d'homes a l'equip directiu	Nombre d'homes equip directiu
		Notable	Nombre de dones en plantilla	Nombre dones plantilla
		Notable	Nombre d'homes en plantilla	Nombre homes plantilla
	Igualtat d'oportunitats i diversitat	Bàsic	Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades	Pla igualtat i accions desenvolupades
		Bàsic	Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)	Composició equip directiu, segons sexe
		Notable	Composició de la plantilla, segons sexe (%)	Composició plantilla segons sexe
		Notable	Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat	
		Avançat	Plantilla segons sexe i grup professional	Plantilla segons sexe i grup professional
	Condicions laborals i conciliació.	Bàsic	Mesures de conciliació de la vida laboral i privada	Mesures conciliació vida laboral i privada
		Notable	Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)	Personal contracte indefinit sexe
		Notable	Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)	Personal contracte temporal sexe
		Notable	Taxa de rotació, per sexe	Taxa rotació sexe
		Notable	Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres	
		Avançat	Percentatge de personal acollit a mesures de conciliació, per sexe	Percentatge personal acollit mesures conciliació sexe
		Avançat	Enquestes de clima laboral	Enquestes clima laboral
	Igualtat retributiva	Bàsic	Ràtio salari més alt / salari més baix	Ràtio salari més alt/salari més baix
		Notable	Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	
	Desenvolupament professional	Bàsic	Pla de formació i accions formatives	Pla de formació i accions formatives
		Notable	Personal que ha rebut formació (%)	Personal que ha rebut formació %
		Notable	Nombre total d'hores de formació	Nombre total hores de formació
		Avançat	Avaluacions periòdiques del rendiment del personal	Avaluacions periòdiques rendiment personal
		Avançat	Despesa en formació	Despesa en formació
	Salut, seguretat i benestar del personal	Bàsic	Mesures per a la prevenció de riscos laborals	Mesures per a la prevenció de riscos laborals

		Notable	Formació en matèria de prevenció de riscos laborals	Formació en prevenció riscos laborals
	Comunicació interna	Bàsic	Canals de comunicació interna	Canals de comunicació interna
		Notable	Mecanismes i/o procediments de resolució de conflictes interns	Mecanismes resolució de conflictes interns
PERSONES: Voluntariat	Persones voluntàries	Bàsic	Nombre total de persones voluntàries	
		Notable	Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries	
	Formació del voluntariat	Notable	Accions formatives dirigides a les persones voluntàries	
		Notable	Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació	
		Avançat	Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries	
	Comunicació i participació del voluntariat	Bàsic	Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació	
		Notable	Canals de comunicació amb persones voluntàries	
		Avançat	Campanyes de captació de persones voluntàries	
	BON GOVERN	Transparència	Bàsic	Informació pública sobre la fundació
Patronat		Bàsic	Composició i estructura	Composició i estructura
		Bàsic	Nombre de dones al patronat	Nombre dones patronat
		Bàsic	Nombre d'homes al patronat	Nombre homes patronat
		Bàsic	Responsabilitats i deures del patronat	Responsabilitat i deures patronat
		Notable	Funcionament del patronat	
		Avançat	Altres òrgans de gestió, consulta o participació	
		Avançat	Avaluació del patronat	
		Avançat	Relació del patronat amb la direcció executiva/gerència de la fundació	
Control i supervisió financera		Bàsic	Informació econòmica i financera	Informació econòmica i financera
		Notable	Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)	
Ètica i prevenció de la corrupció		Bàsic	Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió	Principis i valors que fonamenten bones pràctiques de govern i gestió

XARXA, COMUNITAT CIUTADANIA	Col·laboracions	Bàsic	Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector	Col·laboració organitzacions/agents per crear xarxa i aportar millores sector
		Notable	Col·laboració amb l'empresa privada en la realització de projectes d'impacte a la comunitat	
	Sensibilització	Notable	Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania	
MEDI AMBIENT	Gestió ambiental	Bàsic	Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades	Gestió impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades
		Notable	Adhesió a iniciatives externes	Adhesió a iniciatives externes
		Avançat	Inversions significatives en millores ambientals	Inversions significatives en millores ambientals
		Avançat	Participació en taules sectorials, programes o accions en matèria de sostenibilitat ambiental	Participació en taules sectorials, programes o accions en matèria de sostenibilitat ambiental
	Gestió de residus	Notable	Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió	
	Eficiència energètica i canvi climàtic	Notable	Consum energètic, segons tipus de font	Consum energètic, segons tipus de font
Avançat		Emissions de GEI	Emissions de GEI	
PROVEÏDORS	Gestió i relació amb proveïdors	Bàsic	Gestió de la cadena de subministrament	Gestió de la cadena de subministrament
		Notable	Nombre total de proveïdors	
		Notable	Codi de conducta de proveïdors	
		Avançat	Percentatge de proveïdors subscrits codis de conducta de proveïdors	
	Compra responsable	Bàsic	Criteris de selecció de proveïdors	Criteris de selecció de proveïdors
		Notable	Percentatge de proveïdors de compra responsable	
		Avançat	Percentatge de la despesa destinada a compra responsable	
ALTRES	Innovació	Notable	Participació en taules sectorials, programes o accions	
		Avançat	Projectes innovadors	

