

BALANÇ SOCIAL 2023 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 dins el marc de Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries FOAP (15 entitats i 389 alumnes). Prestació de servei producte SEFED a 417 empreses simulades i producte Empresaula a 108 centres de tot l'estat espanyol.

Gestió de programa Erasmus+ de mobilitat amb 109 mobilitats executades, per alumnat i professorat SEFED, és l'any que més mobilitats s'han realitzat des de l'inici dels projectes europeus a Inform. Cal esmentar també que conjuntament amb ACCIÓ s'han fet accions comercials a Colòmbia i Panamà. Participació en diferents projectes europeus amb socis de la xarxa internacional Pen WorldWide (Logipro, Joinus, Digiprac i Engage) i som socis d'un projecte nou Erasmus+KA2 amb una ONG d'Eslovàquia Hekima per incorporar els ODS i una visió d'igualtat de gènere en els plans d'empresa de l'empresa simulada.

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 i col·lectiu de major de 35 anys, que necessiten un reciclatge professional i una formació dins l'àmbit de la formació per a 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 Inform es fonamenta en tres pilars.

Els ingressos que procedeixen del SOC per a la gestió del Pla agrupat de Formació del programa SEFED vinculat al SOC, els ingressos de prestació de serveis als centres educatius i els ingressos per a la gestió de les estades internacionals.

La clientela són administracions locals, centres de formació professional reglada i governs autonòmics. Les persones que la Fundació forma és 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)	2023	2022	Variació 2022-2023
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)	2023	2022	Variació 2022-2023
Dones	14	11	27,27%
Homes	4	3	33,33%
Total	18	14	28,57%

2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

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

Es disposa d'un Pla d'igualtat (2022-2025) on es treballen 10 eixos: eix 1 Cultura i gestió organitzativa, eix 2 Condicions laborals, eix 3 Accés a l'organització, eix 4 Formació interna i/o contínua, eix 5 Promoció i/o desenvolupament professional, eix 6 Retribució, eix 7 Temps de treball i coresponsabilitat, eix 8 Comunicació no sexista, eix 9 Salut laboral i eix 10 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Les accions principals que segueixen vigents són les següents: participació i implicació del personal en el Pla d'igualtat, 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. Revisió de la documentació interna, fer visible el compromís de la Fundació vers la igualtat. Garantir la neutralitat en el procés de selecció, 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. Estudi psicosocial a tot el personal de la Fundació Inform.

Cal destacar que hem traduït el Pla d'igualtat i perspectiva de gènere al castellà, i s'ha fet públic al web d'Inform. Així disposem de les dues versions (catalana i castellana).

S'han fet diferents formacions vinculades al Pla d'igualtat. La majoria d'elles les ha fet l'agent d'igualtat (Sònia Lozano), però també s'ha fet una formació vinculada a la igualtat de gènere en projectes europeus per part de la Responsable de Relacions Externes (Maria Benages) i una formació referent a protocols per a prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones que formen part de la comissió d'investigació (Victòria Campos i Sònia Lozano).

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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	2023	2022
Dones	33,33%	33,33%
Homes	66,67%	66,67%

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

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	2023	2022
Dones	77,78%	78,57%
Homes	22,22%	21,43%

PE2.N2 Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat

<i>Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat (a 31 de desembre)</i>	2023	2022	Variació 2022-2023
<i>[[indicar grup vulnerable o nombre total de persones]]</i>	0	0	-
<i>[[...]]</i>	0	0	-
Total	0	0	-

PE2.A1 Plantilla, segons sexe i grup professional

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2023	2022	Variació 2022-2023
<i>[[Indicar Grup professional 1]]</i>	1	1	0,00%
Dones			-
Homes	1	1	0,00%
<i>[[Indicar Grup professional 2]]</i>	2	4	-50,00%
Dones	1	3	-66,67%
Homes	1	1	0,00%
<i>[[Indicar Grup professional 3]]</i>	0	1	-100,00%
Dones			-
Homes		1	-100,00%
<i>[[Indicar Grup professional 4]]</i>	0	0	-
Dones			-
Homes			-
<i>[[Indicar Grup professional 5]]</i>	14	8	75,00%
Dones	13	8	62,50%
Homes	1		-

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 es detallen les esmentades condicions:

- L'organització entén que per una millor compaginació entre les necessitats i objectius de la Fundació i la de les persones que hi treballen, cal tendir a un horari de màxima flexibilitat per part de tot el personal de la Fundació. Evidentment aquesta flexibilitat s'haurà de compaginar amb els diferents compromisos i la prestació de serveis a la clientela. Així com amb una coordinació àmplia entre totes les persones de l'organització. La tendència és a l'autoorganització dels diferents llocs de treball. Sempre hi haurà una informació (al calendari) sobre les diferents fluctuacions horàries.
- Teletreball.
- Dies de conveni.
- Permisos retribuïts:
 - Quinze dies naturals en cas de matrimoni o d'unió estable de parella constituïda d'acord al que estableix el Codi Civil de Catalunya. En aquest darrer cas, si posteriorment se celebra matrimoni amb la mateixa persona no existirà dret a nou permís.
 - Dos dies per trasllat de domicili habitual.
 - Tres dies en el cas de defunció de parents fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat. Si el treballador/a s'hagués de desplaçar es tindrà una durada de 4 dies i si el desplaçament fos de 150 quilòmetres o més es gaudiran de 5 dies.

- Cinc dies en cas d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- En tots els casos caldrà lliurar el justificant corresponent. Els dies es podran gaudir de forma discontinua dins dels 15 dies posteriors a la defunció i, en la resta de supòsits, fins a la data d'alta mèdica. 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 acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques pròpies, o per acompanyar a ascendents, descendents, colaterals i cònjuges a les seves respectives visites mèdiques. Igualment, es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i filles o aquelles persones que estiguin sota tutela del treballador/a.
- Quatre dies l'any per causes excepcionals relacionades amb situacions familiars urgents (malalties o accidents), considerats com a casos de força major que, arribat el cas, s'hauran de poder acreditar i justificar documentalment.
- 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:**

Cada progenitor/a gaudirà d'un permís de suspensió del contracte de 17 setmanes, incloent sis setmanes de permís obligatori ininterromput i immediatament posterior al part, adopció o guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, per a cadascun/a d'ells/d'elles. La durada del permís s'incrementarà en dos setmanes addicionals en els casos de naixement, adopció o acolliment múltiple per a cada fill/a a partir del segon. També s'incrementarà en els casos de discapacitat del fill/a en una setmana addicional.

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:

En els supòsits de naixement de fill/a, adopció, guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, per a la lactància del/ de la menor fins que aquest/a compleixi 9 mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. Aquest dret es podrà gaudir de forma acumulada, resultant un permís retribuït de 14 dies laborables.

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

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i>	2023	2022
Personal en plantilla amb contracte indefinit	100,00%	92,86%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>100,00%</i>	<i>90,91%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,00%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	0,00%	7,14%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>0,00%</i>	<i>9,09%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>

PE3.N3	Taxa de rotació, segons sexe
--------	------------------------------

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	2023	2022
<i>Dones</i>	<i>-7,14%</i>	<i>0,00%</i>
<i>Homes</i>	<i>25,00%</i>	<i>0,00%</i>
Plantilla total	0,00%	0,00%

PE3.N4 Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	2023	2022	Variació 2022-2023
<i>[[Indicar categoria o total de persones]]</i>	1	1	0,00%
<i>[[...]]</i>			-
Total	1	1	0,00%

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

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	2023	2022
<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 fixe de la Fundació Inform.

L'última enquesta està feta al novembre del 2022. 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. Es van analitzar els resultats i es van difondre en reunió de pilotatge del 13 de desembre del 2022. Les valoracions són bones i la puntuació obtinguda ha estat del 3,87 punts, sent la màxima puntuació els 5 punts.

2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

PE4.B1 Ràtio salari més alt / salari més baix

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	2023	2022
Ràtio	2,46	2,80

2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La Fundació Inform disposa de Plans de formació anuals.

El pla de formació 2023 té com a principals objectius treballar les següents àrees:

Canvi organitzacional iniciat l'any 2022.

- Canvis en el món educatiu i la FP
- Responsabilitat Social Corporativa (RSC)
- Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)
- Últimes tecnologies i digitalització (IA, RA, RI)
- Competències socials
- Igualtat de gènere
- Innovació
- Protecció de dades i ciberseguretat (obligatòria per marc legal)
- Salut laboral i riscos laborals (obligatòria per marc legal)
- Posicionament en xarxes socials

Les accions formatives individuals a terme a l'any 2023 han estat:

- Adjunta a gerència: *Gestionar projectes alienats amb els objectius de la fundació – CCF / La invasió del CHAT GPT – FEGP*
- Tècnica administrativa: *Igualtat de gènere a les empreses – FEGP / Protocols per a prevenir i abordar l'assetjament sexual – FEGP / Comunicar per a la igualtat efectiva de dones i homes a l'empresa – PIMEC*
- Cap Relacions externes: *Aspectes transversals en projectes europeus – BCN Activa / Gestió de projectes amb AGILE – Clúster Digital /*
- Administració i Central de Simulació: *Protocols per a prevenir i abordar l'assetjament sexual – FEGP*
- Cap Formació: *Promoció i negoci a través de les XXSS – PIMEC*

Totes aquestes formacions individuals sumen 93 hores. A més, tot l'equip de la Fundació va participar a les jornades d'elaboració del Pla Estratègic, on es van tractar els objectius i l'estratègia de futur de la Fundació Inform. Aquestes són 14 hores de formació col·lectiva.

Tot el personal d'Inform ha estat format en vigilància de la salut individual i col·lectiva, impartit per SP Activa, i en protecció de dades, impartit per Across Legal.

Cal esmentar que la majoria de les formacions individuals realitzades l'any 2023 van ser realitzades mitjançant eines telemàtiques, mentre que les col·lectives sempre ho van ser de manera presencial.

PE5.N1 Percentatge de personal que ha rebut formació

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2023	2022
Personal que ha rebut formació	89%	86%

PE5.N2 Hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2023	2022	Variació 2022-2023
Hores de formació	107,00	92,00	16,30%

Cada dos anys, i preferentment a finals del segon any, la Direcció envia per correu electrònic al personal de la Fundació el document de dades per treballar l'entrevista de lloc de treball.

El personal emplenarà el document i el portarà a l'entrevista individualitzada que mantindrà 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.

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.

Al juliol del 2023 el director gerent va realitzar les entrevistes del lloc de treball a tot el personal de la Fundació. Les properes es faran al 2025.

PE5.A2 Despesa en formació

<i>Inversió en formació (en euros)</i>	2023	2022	Variació 2022-2023
Valor monetari	9.723,47 €	1.351,37 €	619,53%

2.1.6 SALUT, SEURETAT 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'emergència
 Aquest 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.

Durant el mes de gener de 2023 l'empresa SP Activa fa entrega a la Fundació Inform de la planificació anual de les activitats preventives corresponent al 2023.

Aquesta planificació inclou com a actuacions fixes:

- Lliurament Planificació anual d'activitats de SP activa per a l'any 2023.
- Lliurament Memòria anual d'activitats del Servei de Prevenció corresponent a l'any 2022.
- Simulacre d'emergència gener del 2023 i lliurament de l'informe corresponent.
- Programació de la Vigilància de la salut individual i col·lectiva i els seus certificats corresponents i lliurament dels certificats d'aptitud.
- Visita de presa de dades per a la revisió de l'avaluació de riscos.
- Lliurament de l'actualització dels suports formatius per lloc de treball.
- Visita de valoració de l'efectivitat de la integració de la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió a l'empresa i revisió documental segons l'article 23 de LPRL i lliurament de l'informe corresponent.

Durant l'any, poden haver actuacions que s'hagin de modificar o substituir per altres, lliurament de l'informe corresponent a la valoració de l'eficàcia de la integració de la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de l'empresa.

PE6.N1 Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2023	2022	Variació 2022-2023
Hores de formació	0,00	10,00	-100,00%

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 Equip Experiència clientela, equip Central de Simulació, equip Suport, equip Innovació (preferentment dues al mes).
- Reunions de Compromís: Assisteix una persona representant de cada equip esmentat anteriorment, i obert a qualsevol altra persona dels equips que hi vulgui assistir (preferentment quinzenalment).
- Reunions de pilotatge: Assisteix tot el personal ubicat a la Fundació Inform (preferentment bimensuals).

- Reunions de Comitè de Responsabilitat Social (preferentment dues vegades a l'any).
- Reunions de Coordinació (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 l'equip de coordinació o responsables d'un dels equips. Les convocatòries es poden convocar de la forma més efectiva que es decideixi (mail, en una reunió, etc) i s'ha d'informar com a mínim de la data de la reunió, l'hora, el lloc i l'ordre del dia.

S'elaboren convocatòries i actes de totes aquestes reunions.

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

a. Un compte obert a twitter com a Fundació Inform i Empresaula:

<https://twitter.com/FundaciInform>

<https://x.com/empresaula?lang=ca>

b. Un espai obert a LinkedIn com a empresa i com a Programa SEFED:

http://www.linkedin.com/company/2165120?trk=companies_home_ycp_see_cp_fundaci-inform

<https://www.linkedin.com/showcase/sefed-/?viewAsMember=true>

c. Un perfil com a Red de Empresas Simulades i una altre com a Fundació Inform:

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100004345202006>

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100064403571545>

d. Un compte a Instagram com a SEFED i un altre com a Fundació Inform:

<https://www.instagram.com/josocsefed/>

<https://www.instagram.com/fundacioinform/>

e) Un compte a Tik Tok com a @josocsefed:

<https://www.tiktok.com/@josocsefed>

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 a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i la 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 una Comissió formada per personal de la Fundació Inform per tal de tractar aspectes de l'*Acord d'empresa*, tot i que també es tracten en reunions de Pilotatge. Així mateix existeix un Comitè de Responsabilitat Social que assegura i desenvolupa el sistema de gestió.

Inform disposa d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i la 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 18 de setembre de 2023 va tenir lloc la darrera reunió del Patronat de la Fundació de l'any 2023, en la seva sessió núm. 231, legalment convocada i amb l'assistència del quòrum de patrons legalment exigida a Sant Pere de Ribes (presencialment). I el dia 29 de novembre de 2023 va tenir lloc la darrera reunió de Comissió Executiva de l'any 2023, en la seva sessió núm. 233, legalment convocada i amb l'assistència del quòrum de patrons legalment exigida a Sant Pere de Ribes (presencialment).

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

- Sra. Abigail Garrido Tinta. Ajuntament de Sant Pere de Ribes. Presidenta.
- Sr. Carles Prats Alonso. Fundació IMFE Mas Carandell de Reus. Vicepresident.
- Sra. Rosa Maria Rovira Vendrell. Institut Municipal de Desenvolupament Local Vallsgenera de l'Ajuntament de Valls. Secretària.
- Sr. Juan Carlos Moreno Roig. Ajuntament del Prat de Llobregat. Tresorer.
- Sra. Gemma Geis Carreras. Ajuntament de Girona. Vocal.
- Sr. David Bosch Petit. Ajuntament de Manlleu. Vocal.
- Sr. Xavier Blanco Pérez. IMO de Lleida. Vocal.
- Sra. Jèssica Revestido Romero. Ajuntament de Molins de Rei. Vocal.
- Sr. Víctor García Correas. Ajuntament de Rubí. Vocal.
- Sra. Montserrat González Ruiz. Ajuntament de Sabadell. Vocal.
- Sra. Blanca Padrós Amat. Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet. Vocal.
- Sra. Montserrat Adan Domènech. Ajuntament de Tarragona. Vocal.
- Sra. Pilar Caballé Tudó. Ajuntament de Tortosa. Vocal.
- Sr. Jordi Junyent i Parera. Ajuntament de Vilafranca del Penedès. Vocal.
- Sra. Silvia Vaquero Martín. Ajuntament del Vendrell. Vocal.
- Sr. Antoni Burgaya Trullàs. Escola Pia de Catalunya. Vocal.
- Sr. Joan Galiano i Peralta. Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes. 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 membres del Patronat 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	

Patronat (a 31 de desembre)	2023	2022	Variació 2022-2023
Dones	9	7	28,57%
Homes	8	10	-20,00%
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 les finalitats d'acord amb els valors de la Fundació.

Els membres del Patronat 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, visió i valors 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 (membres Patronat, personal Inform, equip formació centres, etc.). 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 membres del Patronat 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 de les persones assistents. Sempre s'aixeca acta.

Les reunions del Patronat, es fan mínim dues a l'any i 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 membres del Patronat cinc dies abans de la reunió de Patronat.

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

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 i perspectiva de gènere, Política anticorrupció, Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans, etc. Tots 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 és membre de l'associació internacional PEN WorldWide.

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.

Tenint en compte la tipologia de la nostra activitat i el volum de l'entitat, podem considerar que el nostre impacte ambiental és molt limitat.

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.

S'ha elaborat el quadre de consums energètics (de llum, de gas i d'aigua) de tot l'any 2023. Els resultats han estat de 30.631 de pla kw/h i de 33 de reactiva kw/h, de gas 596 m3 i d'aigua 98 m3.

Referent al consum de llum ens hem mantingut, el de gas hem baixat força i el d'aigua l'hem incrementat respecte l'any 2023. Seguim estant per sota dels valors mínims (valors adaptats l'any 2019), excepte en el d'aigua que hem incrementat en 8m3 el valor màxim que tenim establert.

Seguim sent 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.

Referent a la gestió de residus, durant el 2023 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.

Pel que fa al consum del paper i arrel dels suggeriments interns que s'han treballat referent a l'estalvi de paper seguim gastant la meitat del paper respecte l'any 2021. Es manté en el temps les bones pràctiques per reduir el consum de paper entre el personal de la Fundació Inform. És un hàbit que s'ha adquirit i queda palès en el consum total de l'any.

Així doncs, tant el plàstic com el paper segueixen sent aspectes no significatius dins la Fundació.

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>	2023	2022	Variació 2022-2023
Valor monetari	563,00 €	1.006,35 €	-44,06%

5.3. EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

MA3.N1 Consum energètic, segons tipus de font

<i>Consum energètic, segons font</i>	2023	2022	Variació 2022-2023
Electricitat (kWh)	30.664	30.066	1,99%
Gas natural (Nm3)	596	878	-32,12%
Gasoil (l)			-
Gas propà (kg)			-
Benzina (l)			-

6 PROVEÏDORIA

6.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORIA

L'empresa subministradora principal de la Fundació és un partner tecnològic, l'empresa Codi Tramunta. 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.

També disposem de contractes amb l'empresa Becomit per la infraestructura de l'oficina i connexions remotes de la Fundació Inform (Sant Pere de Ribes) i amb l'empresa Tecnologies Avançades Control Firm per el manteniment de la infraestructura del CPD i del SEFED Vendrell (Terrissal), actualment gestionat per Inform.

6.2 COMPRA RESPONSABLE

Prioritàriament en la selecció de compres a empreses proveïdores 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 de l'empresa proveïdora.

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 (%)		
		Perfil de l'organització	Bàsic	Nombre de dones a l'equip directiu	Nombre dones equip directiu

PERSONES: Persones de l'organització		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 I CIUTADANIA		Col·laboracions	Bàsic	Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al 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		
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	