



FUNDACIÓ LLARS
DE L'AMISTAT
CHESHIRE

BALANÇ SOCIAL 2023

Informe realitzat per CAF gestió
Octubre de 2024



Tots
junts
com
a casa



PRESENTACIÓ

El Balanç Social es un instrument de comunicació de les entitats amb les administracions, les persones beneficiàries i les benefactores, i la societat en general, en què s'exposen les activitats dutes a terme i la seva repercussió social amb la finalitat de justificar l'adequat compliment de les funcions de l'entitat. Per tant, el balanç social és una eina de **rendició de comptes** i mesura d'**impacte social, ambiental** i de **bon govern** de les organitzacions.

L'objectiu principal és poder analitzar i avaluar des de la perspectiva social, els impactes de la gestió de l'activitat en la societat. D'aquesta manera, permet tenir dades dels estàndards ètics de l'organització.

La Fundació LLars de l'Amistat, com a entitat declarada d'utilitat pública i que rep fons públics per subvencions, contractes o convenis que suposen més del 40% dels seus ingressos, compleix els requisits per haver de publicar el seu Balanç Social.

La Fundació LLars de l'Amistat Cheshire presenta enguany el seu primer Balanç social, elaborat amb la metodologia que proposa la Coordinadora Catalana de fundacions. A aquesta metodologia li afegeix un nou element, calculant la seva Contribució al Bé Comú segons el sistema d'avaluació del moviment de l'Economia del Bé comú, en categoria de simpatitzant.

El balanç social és una eina de rendició de comptes i mesura d'impacte social, ambiental i de bon govern de les organitzacions

ÍNDEX

1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ..... 4-11

- 1.1 MISSIÓ
- 1.2 ACTIVITATS I PROJECTES
- 1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS
- 1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA
- 1.5 EFECTIVITAT DE L'ACCIÓ
 - 1.5.1 METODOLOGIA DE TREBALL
 - 1.5.2 RESULTATS EN LES PERSONES

2. PERSONES..... 12-18

- 2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ
 - 2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ
 - 2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT
 - 2.1.3 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL
 - 2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA
 - 2.1.5 CLIMA LABORAL I COMUNICACIÓ INTERNA
 - 2.1.6 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ
 - 2.1.7 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
- 2.2 ALTRES PARTICIPANTS
 - 2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES
 - 2.2.2 ESTUDIANTS EN PRÀCTIQUES

3. BON GOVERN..... 19-22

- 3.1 TRANSPARÈNCIA
- 3.2 PATRONAT
- 3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA
- 3.4 ÈTICA, PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ I GESTIÓ DE RISCOS

4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA.....22

- 4.1 COL·LABORACIONS SECTORIALS
- 4.2 SENSIBILITZACIÓ

5. MEDI AMBIENT.....23-26

- 5.1 GESTIÓ AMBIENTAL CENTRAL
- 5.2 GESTIÓ AMBIENTAL DE LES LLARS

6. PROVEÏDORS..... 26

- 6.1 GESTIÓ DE LA RELACIÓ AMB PROVEÏDORS
- 6.2 COMPRA RESPONSABLE

7. CONTRIBUCIÓ AL BÉ COMÚ..... 27-30

- 7.1 AVALUACIÓ DE LA CONTRIBUCIÓ AL BÉ COMÚ
- 7.2 CONCLUSIONS





1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ

La Fundació és una entitat privada sense afany de lucre que té com a finalitat l'ajuda a persones amb discapacitat física i que, per diferents circumstàncies, no poden romandre en el seu entorn familiar.

La premissa fonamental que orienta l'activitat de la Fundació és que els usuaris sentin les residències com la seva pròpia llar, alhora que ajudar-los a complir les seves expectatives de vida.

La Fundació respecta els principis de la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides, la Convenció de Drets dels Infants i les declaracions de l'Organització Internacional del Treball i la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat de Nova York. Està compromesa amb la no discriminació per raó de raça, color, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, discapacitat, orientació sexual, ideologia, opinions polítiques, religió o qualsevol altre condició personal, física o social, així com la igualtat d'oportunitats entre les persones.

La Fundació està compromesa amb els seus fins, així com la promoció dels interessos de les persones amb discapacitat física, i amb la difusió dels seus valors i principis en la societat amb una total autonomia e independència.

En aquest sentit la Fundació actua amb imparcialitat, neutralitat i independència, de manera justa i raonable evitant qualsevol conducta que constitueixi una col·lisió, abús o restricció d'aquesta imparcialitat, neutralitat i independència

La Fundació propicia el desenvolupament sostenible, entès com el que satisfà les necessitats de la generació present sense comprometre la capacitat de les futures. En conseqüència, en la seva gestió interna i la seva activitat impulsa el progrés social, econòmic i mediambiental.

La Fundació administra els seus recursos de forma austera, buscant optimitzar la seva aplicació i estableix sistemes de control de la seva gestió.

Àmbit geogràfic d'actuació es la Comunitat autònoma de Catalunya. Tenim presència en 3 de les províncies, Barcelona, Lleida i Girona.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

Per desenvolupar la seva missió, la Fundació disposa de:

– **Serveis residencials:** 7 Centres residencials, dels quals la Llar Terres de ponent i Llar la Gavina son centres titularitat de la Generalitat, gestionats per la Fundació. La resta son centres propis de la Fundació amb serveis plenament concertats: Llar Oxalis, Llar Emilio Benedetti, Llar Can Llovera, Llar Joan Trias i Llar nova.

L'any 2023 el total de places residencials en aquests 7 centres és de 245, ja que l'1 de juliol del mateix any, el Departament de Drets Socials aprova l'ampliació de dues places a la Llar Joan Trias.

Els serveis que la Fundació presta actualment en els centres residencials de que disposa son: allotjament, acolliment, manutenció, supervisió o suport a la cura personal i a les activitats de

la vida diària (higiene, àpats, bugaderia, administració de la medicació, contenció en situació de crisi), atenció a la salut, foment de les relacions de convivència, foment dels hàbits d'autonomia personal, suport psicopedagògic, foment del oci i del lleure, assessorament i suport, gestió ajuts tècnics, atenció conductual.

Durant aquest any s'han atès 260 persones, en les places residencials, que han generat 87.628 estades, representant un índex d'ocupació del 98,32%. Quant a gènere, s'han atès 112 homes i 122 dones, amb una edat mitjana de 53 anys. El seu grau de discapacitat física és superior al 70% de mitjana.

Adjuntem quadre resum de les dades bàsiques per centre:

2023	LA GAVINA	E.BENE.	C.LLOV.	NOVA	J.TRIAS	T.PON.	OXALIS	TOTAL
Nº PLACES	35	32	36	36	34	34	36	245
USUARIS A 01/01/23	35	31	35	34	32	33	36	236
ALTES	0	5	4	5	6	3	1	24
BAIXES	0	8	3	5	3	3	4	26
USUARIS A 31/12/23	35	28	36	34	35	33	33	234
TOTAL ESTADES REALS	12.760	11.496	13.038	12.775	12.490	12.289	12.780	87.628
TOTAL ESTADES MAX.	12.775	11.680	13.140	13.140	12.838	12.410	13.140	89.123
HOMES	18	14	24	16	18	10	12	112
DONES	17	14	12	18	17	23	21	122
EDAT MITJANA	49	54	57	54	51	59	45	53

– **Serveis d'atenció diürna:** 3 Centres d'atenció diürna (integrats en els centres Llar Joan Trias, Llar La Gavina i Llar Oxalis).

En tres dels centres residencials, a més de les places residencials el centre disposa de places de centre de dia en les modalitats de centre d'atenció especialitzada o de centre ocupacional en les Llars.

El nº de places totals teòriques són 104. Durant aquest any s'han atès 55 persones, que han generat 12.447 estades, representant un índex d'ocupació del 73%. Quant a gènere, s'han atès 23 homes i 27 dones, amb una edat mitjana de 47 anys. El seu grau de discapacitat física és superior al 70% com a mitjana.



A continuació s'adjunta quadre resum de dades dels centres amb atenció diürna:

	CD	STO / SOI	STO / CAE	2023
	LA GAVINA	J.TRIAS	OXALIS	TOTAL
Nº PLACES	15	69	20	104
USUARIS A 01/01/23	11	26	16	53
ALTES	2	0	0	2
BAIXES	3	2	0	5
USUARIS A 31/12/23	10	24	16	50
TOTAL ESTADES REALS	2.498	5.981	3.968	12.447
TOTAL ESTADES MAXIMES	3.780	8.250	5.020	17.050
HOMES	5	12	6	23
DONES	5	12	10	27
EDAT MITJANA	44	58	38	47

Els serveis que la Fundació presta actualment en les places d'atenció diürna son: atenció individualitzada a persones amb discapacitat física per aconseguir el màxim grau d'autonomia personal i social, aolliment i convivència, manutenció, atenció a les activitats bàsiques de la vida diària, integració social, afavorir el manteniment en el domicili, donar suport a la família, dur a terme els programes i tractaments tan individualment com en grups.

– **Centre d'apartaments adaptats** MICS Sant Jordi (Centre privat) per promoure la vida independent.

En els MICS St. Jordi s'acullen de forma indefinida o temporal, persones amb discapacitat física però que disposen de certa autonomia per la seva vida diària. Solament precisen suport i vigilància per certes activitats.

En aquest centre, amb 32 apartaments, ells poden fer la seva vida, de forma independent i autònoma, i si precisen cert ajut, poden disposar del personal cuidador que està en el centre les 24h. del dia.

La finalitat d'aquest recurs es la promoció de la vida independent, sols o en família, de les persones amb dependència física.

La Fundació ha publicat durant l'any 2023 la seva Carta de Serveis, amb la relació detallada dels serveis que es presten a cada centre, la política de qualitat i els seus indicadors, regim econòmic, canals de comunicació, i altres informacions que avalen l'adequada gestió dels Serveis. Disposar d'una carta de Serveis es una aportació de valor al Balanç social de la Fundació.

1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

Aquesta primera edició del Balanç Social de la Fundació posa el focus en l'activitat dels 7 Centres Residencials.

Els col·lectius beneficiaris son les persones amb gran discapacitat física i les persones amb paràlisi cerebral.

Les causes d'ingrés d'una persona són en un 54% dels casos per malaltia de causa congènita, un 32% per una malaltia neurològica adquirida (la majoria neurodegeneratives) i un 14% per causes traumàtiques.

Adjuntem quadre resum per grans tipologies de diagnòstic de les persones ateses durant l'any:

TIPOLOGIA	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benediti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	total llars	%
traumatismes	6	2	4	2	3	3	14	34	14%
paràlisi cerebral	17	24	11	35	8	31	6	132	54%
m. neurològiques	13	7	16	1	25	1	16	79	32%
total Residents	36	33	31	38	36	35	36	245	100%

Les dades reflecteixen que es tracta d'una població amb necessitats diverses i complexes, destacant la importància d'un enfocament holístic i personalitzat en la cura dels residents per millorar la seva qualitat de vida i benestar general.

La missió de la fundació és que els usuaris sentin les residències com la seva pròpia llar, de tal manera que estan orientades a llargues estades. Un indicador de la consecució d'aquest objectiu és l'antiguitat dels usuaris, que recull el quadre següent:

Antiguitat dels usuaris (anys)	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benediti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	total llars	%
0 - 4	10	2	12	12	6	2	10	54	22%
5 - 9	7	6	8	3	8	2	16	50	21%
10 - 14	10	5	7	3	4	1	1	31	13%
Més de 14	9	20	4	18	18	30	9	108	44%
Nombre de Residents	36	33	31	36	36	35	36	243	100%

Si considerem la llarga estada per sobre dels 4 anys, llavors suposa el 78% dels usuaris. Encara que ho considerem a partir dels 10 anys, suposaria un 57% dels residents. L'antiguitat dels usuaris mostra l'enfocament a llarga estada de les llars.

1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

Les fonts d'ingressos estan detallades a la memòria econòmica.

Els ingressos per l'activitat pública (contractes de gestió amb el Departament de Drets Socials) suposen el 91% del total d'ingressos d'explotació. Els contractes es troben detallats en el llistat de Contractes publicat a la web de la Fundació.

Els ingressos per l'activitat privada (activitat en els MICs) suposen un 8% del total d'ingressos d'explotació.

Adjuntem quadre resum del volum d'ingressos obtinguts l'any 2023:

Ingressos Departament	10.233.486	91%
Ingressos MICs	881.667	8%
Donatius	38.824	0%
Ingressos financers	10.000	0%
Altres ingressos	75.467	1%
TOTAL INGRESSOS EXPLO-TACIÓ	11.239.444	100%
Subvencions	117.724	1%
TOTAL INGRESSOS	11.357.167	100%

*Els donatius rebuts s'han aplicat per cobrir les despeses pròpies de la gestió de la Fundació.

1.5 EFECTIVITAT DE L'ACCIÓ

L'impacta social de l'activitat de la Fundació s'avalua, en primer lloc, per l'atenció als usuaris dels seus serveis. Les persones ateses són l'objecte de la missió de la Fundació i el seu principal grup d'interès. El Balanç Social considera que l'impacta de l'activitat va més enllà i atén també els altres grups d'interès: treballadors, proveïdors, entorn social en general, i medi ambient.

L'atenció als usuaris es desplega en les memòries anuals de les llars.

Durant l'any 2023 s'ha realitzat aquest primer Balanç social i s'ha publicat la Carta de serveis de la Fundació. La Carta de serveis presenta el programa de qualitat i de millora contínua dels centres, explicitant el compromís de la direcció amb el mateix i desplegant els objectius i indicadors de la política de qualitat. Es pretén que tingui vigència 2023-2030. El programa de qualitat i millora contínua constitueix un aval important a considerar per acreditar l'efectivitat de l'acció.

El Balanç social considera rellevant afegir una aproximació a la metodologia de treball i a alguns indicadors de resultats en les persones.

1.5.1 METODOLOGIA DE TREBALL

Les llars ofereixen una atenció centrada en la persona, abordant les necessitats dels residents des d'una perspectiva holística, considerant la persona en la seva totalitat i tenint en compte totes les dimensions de la seva vida: física, emocional, social, mental i espiritual. Els professionals col·laboren en la planificació, execució i avaluació de l'atenció, assegurant una resposta integrada a les necessitats dels usuaris.

L'estil d'atenció i la metodologia emprada busca facilitar un entorn substitutori de la pròpia Llar, adequat i adaptat a les necessitats assistencials.

Per aconseguir aquest objectiu les llars compten amb els perfils professionals adequats de persones treballadores, i amb les següents eines metodològiques:

- Treball en equip i creació d'equips interdisciplinaris. Es treballa en equip per cada àrea d'atenció (equip tècnic, mèdic, monitors, cuidadors...) i així mateix es creen equips multidisciplinaris que es reuneixen periòdicament. Aquests equips cobreixen els diferents àmbits de l'atenció directa a les persones.
- Reunions amb residents i famílies. Es fomenta la comunicació directa i contínua per garantir una atenció centrada en les necessitats dels usuaris. Aquestes reunions permeten als usuaris i les seves famílies expressar les seves preocupacions, desitjos i feedback, que són crucials per millorar la qualitat de l'atenció. Per això la relació amb els usuaris i les seves famílies forma part de la metodologia de treball.
- Suport amb un programa de gestió. El programa de gestió TSAD integra tota la informació de l'usuari extreta d'informes previs a l'ingrés, instruments d'avaluació, consecució d'objectius dels PAI (pla d'atenció individual), seguiment de desenvolupament personal, emocional i d'inserció social, i registre d'atenció assistencial de totes les àrees. Això ens permet una visió completa i actualitzada de cada resident, facilitant una atenció personalitzada i coordinada. També es registren en el programa les actes de totes les reunions realitzades.

L'adequada metodologia de treball constitueix un dels factors clau perquè les llars puguin assolir els objectius d'atenció als seus usuaris. La metodologia és tractada en detall en les memòries anuals d'activitats de les llars que es poden consultar en el portal de transparència.

1.5.2 RESULTATS EN LES PERSONES

Les llars disposen de sistemes d'avaluació per l'adequat seguiment i registre dels resultats en els usuaris. També tracten l'avaluació professional per àrees de treball, incloent en les seves memòries un apartat destinat a plasmar els objectius assolits pels equips tècnics. El balanç social posa el focus en els resultats en les persones que són complementari a l'atenció assistencial i terapèutica; així, posarem en relleu els següents indicadors:



Activitats de celebracions tradicionals

En les memòries de les llars es adona de les següents celebracions tradicionals: dinar d'any nou, Reis, pastorets, carnestoltes, calçotada, Sant Jordi, revetlla de Sant Joan, Festes de la Mercès, Castanyada, Nadal...

Aquestes celebracions, així com les dels aniversaris dels residents, mostren i reforcen el caràcter familiar de LES llars.

Alguna llar com la de Terres de Ponent, afegeix a aquest tipus de festes dues celebracions: la Festa de les famílies i la festa d'aniversari de la llar.

A la memòria de la llar Can Llovera podem trobar el sentit d'aquestes celebracions “ Per molts dels residents de Can Llovera, el centre és la seva veritable llar, i és la nostra responsabilitat mantenir-ne el caliu. Celebrar totes les festes significatives del calendari permet mantenir el diàleg dels residents amb la societat i el pas dels dies. En una residència, és fàcil que els dies es semblin massa els uns als altres, per això no podem deixar passar cap oportunitat de fer alguna cosa especial i diferent. Aquestes petites celebracions no només ens distreuen i ens fan passar una bona estona, sinó que també ens ajuden a situar-nos en el temps i a sentir-nos part d'una cultura i unes tradicions que ens donen identitat i una sensació de pertinença a un grup”



Activitats d'oci i lleure proposades pels usuaris.

Les memòries de les llars donen compte també de més d'una vintena d'activitats de petit format, en les que participen un nombre reduït d'usuaris i els seus acompanyants, i que mostren el grau d'implicació i resposta a les motivacions dels residents. Algunes d'aquestes activitats són:

- La llar Oxalis s'implica en festes solidàries com el gran recapte, la Marató, la cursa de la dona
- A la llar la Gavina l'estil d'activitat que té més èxit és una tipologia de sortides acompanyades sempre d'anar a dinar a un restaurant: visitar un museu, zoo, centre comercial, Cosmocaixa, anar de rebaixes, ... tot això més anar a dinar al restaurant.
- Les llars Terres de Ponent, Joan Trias i Can Llovera presenten una relació mensual de les que anomenen activitats extraordinàries, entre les quals trobem les proposades pels usuaris.

Activitats promogudes per voluntaris i/o entitats

Les llars de la Fundació ofereixen espais per a la participació de persones voluntàries.

Les persones voluntàries aporten el seu temps, el seu talent i els seus valors humans a la vida de les llars. Comptar amb persones voluntàries és un recurs de gran valor per a totes les entitats amb funció social, i és, tanmateix, indicador que els seus valors són compartits i que estan vinculades amb el seu entorn.

A la llar Joan Trias compten amb més de 20 voluntaris i entitats que fan possibles acompanyaments i sortides amb periodicitat setmanal.

A la llar Terres de Ponent esmenten grups de pregària setmana, escacs, manicura, i sortides amb voluntaris de Creu Roja.

A la llar E. Benedetti compten amb la participació activa de 10 voluntaris.

A la llar La Gavina compten amb 9, que fan possible cada diumenge una sortida a la parròquia + un vermut, o cada dimecres jocs i converses.

A la llar Nova de Mataró poden organitzar colònies gràcies a la participació de diferents entitats.

La llar de Can Llovera compta amb un grup de voluntaris de l'Ajuntament de Sant Feliu.

A la Llar Oxalis compten amb 2 persones que col·laboren de forma fixe, més un grup de voluntaris de la Creu Roja, més els voluntaris de la Universitat de Girona que acompanyen en sortides puntuals. Els àmbits són la música i xerrades d'un diaca.

Enquestes de satisfacció

Per avaluar resultats en les persones no poden faltar com a indicador les enquestes de satisfacció.

Algunes llars avaluen la satisfacció amb relació a les diferents activitats, altres ho fan en les reunions personals, però la majoria expressen que disposen d'enquestes específiques que fan amb els residents que poden donar la seva opinió, o en altres casos amb els familiars.

Amb la publicació de la Carta de Serveis l'avaluació de la satisfacció queda recollida en els indicadors de qualitat amb 3 indicadors específics:

- disposar d'un sistema de recollida de queixes mensual
- definir un sistema de gestió dels suggeriments i reclamacions, també mensual
- valoració de la satisfacció de les persones ateses mitjançant enquestes anuals.



2. PERSONES

2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

La Fundació, com entitat de serveis a les persones, té en compte de manera significativa a l'equip humà que realitza aquest servei d'acord amb la missió i reflectint els valors en el seu estil de gestió.

La Fundació és gestionada pel Patronat i el director general, que compta amb una persona adjunta. D'ells depenen els directors tècnics de les 7 llars i dels MIC'S Sant Jordi.

Les Llars compten amb professionals qualificats i amb sensibilitat per portar a terme la missió amb la màxima qualitat i respecte envers la persona. L'equip humà, liderat per les directores i directors tècnics de cada centre, està format per: psicòlegs/gues, educadors/es, treballadors/es socials, fisioterapeutes, metges/ses, psiquiatres, infermers/es, monitors/es, cuidadors/es, netejadors/es i bugaderes. Tots ells, són el pilar fonamental que mou el dia a dia dels centres residencials.

El Balanç social analitza els principals indicadors per garantir una gestió de les persones que vetlli per la igualtat, les condicions de treball adequades per a la millor prestació dels serveis considerant el desenvolupament professional i la satisfacció; en el cas de la Fundació, incorporant els seus valors i creant sentit de pertinença.

2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

La plantilla mitjana de professionals de la Fundació ha ascendit a 291 persones, de les quals 251 es dediquen a tasques d'atenció directa, mentre que la resta, 40, es dediquen a tasques d'atenció indirecta. Cal tenir en compte que el servei de cuina està subcontractat en totes les llars. El nombre mitjà de persones ocupades en el curs de l'exercici distribuït per categories i desglossar per sexes és el següent:

PLANTILLA PERSONAL	2023		
	HOMES	DONES	TOTAL
DIRECTORS	2	8	10
T.SOCIALS	0	8	8
DUE'S	0	8	8
FISIOTERAPEUTES	2	7	9
PSICOLEGS/PEDAGOGA	0	3	3
TERAP.OCUPACIONAL	6	13	19
MONITORS/CUIDADORS	26	170	196
ADMINIST/RECEPCIONISTES	3	4	7
NETEJA/BUGADERIA	1	30	31
TOTAL	40	251	291

El quadre mostra la feminització de la plantilla, que suposa un 87% de la plantilla.

El tercer sector, de forma generalitzada, està ocupat per dones. Això està directament relacionat amb el sector d'activitat i els rols i estereotips de gènere. Tradicionalment, les dones han

estat al càrrec de les tasques de cura de la vida; en aquells sectors remunerats relacionats amb les tasques de reproducció i de cura de la vida (serveis socials, educació, tercer sector, tasques de la llar) es reproduïx aquest esquema, i l'ocupen de forma majoritària dones.

2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

La Fundació va elaborar i inscriure el Pla d'Igualtat al Registre el 2022. Durant 2024 actualitzarà el Pla d'Igualtat, afegint el nou Registre Salarial i Auditoria Retributiva, amb dades actualitzades del 2023.

Segons la darrera auditoria Retributiva disponible, les bretxes salarials de gènere són les següents:

- Agrupació 6– Directors/res tècniques: Bretxa d'un 17%
- Agrupació 1– Monitor/a educador/a, Terapeuta ocupacional, Aux. Infermeria, Cuidador/a, Personal servei domèstic, Aux. gestió administrativa, Aux. serveis generals: Bretxa d'un 7%.

En relació a la bretxa salarial observada a Fundació Llars de l'Amistat Cheshire, de forma global observem que aquesta es situa en el 10%. Cal recordar que l'article 6.b del RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones estableix que totes les entitats que tinguin una bretxa salarial per sobre del 25% han de donar una explicació objectiva a aquesta situació. No és el cas de la Fundació Llars de l'Amistat Cheshire. Malauradament, la bretxa salarial de gènere és una realitat evident, i l'obligatorietat de facilitar una explicació objectiva només en el cas que aquesta sigui major del 25% ens dona una idea de quina és la normalitat. És a dir, s'entén que és habitual trobar una bretxa salarial per raó de gènere (tot i que l'obligatorietat dels plans d'igualtat i en concret l'auditoria salarial de gènere són eines per avançar en la seva erradicació).

Cal destacar també que la Fundació te establert un Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral i tracte discriminatori, el qual es pot consultar en el portal de transparència.



2.1.3 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

La Fundació té contractat el servei de prevenció de riscos laborals, el qual gestiona tant l'assistència com la formació i la correcta implementació del pla de prevenció. La formació de prevenció que s'ofereix es molt àmplia, abasta llocs de treball, incendis, primers auxilis, mobilització de pacients. Aquesta formació és complementa amb la que ofereix la Mutua d'accidents de treball.

Pel que fa a baixes laborals, sense tenir en compte les baixes derivades de Maternitat i Paternitat, prenem com a indicadors la informació facilitada per la fundació amb detall per centres de 2022 i 2023, que mostren els quadres adjunts.

RESUM BAIXES LABORALS ANUAL 2022			Malaltia Comuna				Accident Treball i E.P.				Suma MC + AT		
LLAR	nº treb. 12/22	treb baixa	nº persones	nº casos	nº dies	Promig dies proces	nº persones	nº casos	nº dies	Promig dies proces	Persones	Casos	Dies
JOAN TRIAS	37	45	17	48	1030	21	25	34	480	14	42	82	1510
LA GAVINA	43	47	19	31	1328	43	28	36	267	7	47	67	1595
OXALIS	44	55	22	36	1610	45	32	46	719	16	54	82	2329
CAN LLOVERA	38	35	19	29	1275	44	15	17	120	7	34	46	1395
LLAR NOVA	33	27	14	20	1151	58	13	14	154	11	27	34	1305
E. BENEDETTI	29	33	19	31	1096	35	14	15	147	10	33	46	1243
TERRES PONENT	30	36	16	21	937	45	18	19	177	9	34	40	1114
MIC'S	17	6	3	3	75	25	3	3	25	8	6	6	100
CENTRAL5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	276	284	129	219	8502	66	148	184	2089	14	277	403	10591

RESUM BAIXES LABORALS ANUAL 2023			Malaltia Comuna				Accident Treball i E.P.				Suma MC + AT		
LLAR	nº treb. 23	treb baixa	nº persones	nº casos	nº dies	Promig dies proces	nº persones	nº casos	nº dies	Promig dies proces	Persones	Casos	Dies
JOAN TRIAS	40	24	20	60	919	15	4	4	28	7	24	64	947
LA GAVINA	46	36	30	50	1319	26	5	6	141	24	35	56	1460
OXALIS	51	30	26	41	966	24	2	3	36	12	28	44	1002
CAN LLOVERA	40	22	18	29	1399	48	4	4	75	19	22	33	1474
LLAR NOVA	38	19	16	26	1466	56	2	2	144	72	18	28	1610
E. BENEDETTI	34	18	16	28	581	21	2	3	38	13	18	31	619
TERRES PONENT	52	24	17	26	1027	201	5	6	35	6	22	32	1062
MIC'S	16	4	3	4	219	55	0	0	0	0	3	4	219
CENTRAL5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	321	177	146	264	7896	54	24	28	497	21	170	292	8393

Observem una evolució positiva en les baixes per malaltia comuna, tot i augmentar els casos el nombre de dies es redueix de 8502 a 7896 (-7%). Més destacada és la reducció de la sinistralitat laboral, amb una disminució de dies de 2089 a 497 (-76%). En conjunt el nombre de casos

de malaltia comuna i accidents de treball baixa de 403 a 292, i les hores totals es redueixen de 10.591 a 8393 (-21%).

Per arribar al total de baixes hem d'afegir les baixes maternals, que suposen 972 dies el 2022 i 787 el 2023, corresponents a 7 persones els 2 anys. Les baixes maternals tenen una consideració positiva en el context del balanç social, per la qual cosa es consideren apart.

L'evolució dels indicadors ens mostra doncs l'acurada gestió i seguiment per part de la direcció de la Fundació i de totes les llars.

Segons dades de la Mutua de treball de la Fundació, MC MUTUAL, la sinistralitat està per sota de la mitja del sector que es situa en un índex d'incidència de 4.591 (al 2022), i 4.981 (al 2023), mentre que la Fundació és manté en torn al 3.873 (2022) i 4.467 (2023) (suposant només una pujada de 11 a 13 accidents); pel que fa a l'índex d'absentisme derivada de AT I EP, tot i que evoluciona creixent del 0,6 al 2021 al 1,14 al 2023, és molt millor que l'índex del sector (mateix CNAE) que no baixa del 1,4. Dintre del 2023 l'evolució dels accidents dintre de la Fundació és molt positiva, a la baixa (arribant a 0 al febrer de 2023).

2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Com a criteris sobre igualtat retributiva cal esmentar que tant el Pla d'igualtat com el Codi ètic de la Fundació insisteixen en el principi d'igualtat retributiva (igual feina o tasques, mateixa retribució... sense perjudici del gènere, orientació sexual...)

Un indicador rellevant de la igualtat retributiva, des de l'òptica de la justícia social, ens el dona la ràtio entre el salari més alt i el més baix. En el cas de la Fundació, com a salari més alt tenim el de director de Centre situat en 47.500€ anuals bruts, i el més baix el de cuidadors que està situat en el SMI amb un total anual de 17.276€.

El rati resultant es de 2.75 vegades que representa el salari més alt sobre el més baix. Per sota de 5 vegades es considera un molt bon rati.

2.1.5 CLIMA LABORAL COMUNICACIÓ INTERNA

De l'enquesta realitzada als directors de les llars sobre la seva percepció del clima laboral i els mecanismes de resolució de conflictes, 6 de les 7 llars consideren que el clima laboral és bo, només una esmenta que encara pateixen efectes derivats de la pandèmia.

Considerem modèlic l'abordatge de la pregunta que fa la llar La Gavina:

“ Treballem incansablement perquè el clima laboral entre els treballadors, sigui el més positiu possible.



Ens basem en:

- Les relacions personals. La forma com ens relacionem, pot millorar considerablement les condicions de treball.
- Les condicions del lloc de treball. Treballem per la seguretat de les persones, prestant especial atenció a les condicions físiques, ambientals i de seguretat.
- El tracte equitatiu. La discriminació sigui qui sigui la condició de la persona, no és acceptable.
- Els canals de comunicació. Assegurar-nos que es efectiva i assertiva per tal que no hi hagi confusions o males interpretacions que afecten el lloc de treball i augmenti l'estrès. Fem trobades periòdiques, càpsules formatives de temes d'interès, etc.
- Les condicions laborals. Donem molta importància als descansos laborals, a les vacances, donem un plus als treballadors per la bona qualitat de treball feta, les jornades de treball són flexibles en la mesura que podem, etc.”



Quant als conflictes, també aquestes llars manifesten que la comunicació interna és bona i que disposen de canals, reunions i mecanismes per a l'adequada canalització; considerem representatiu com ho explica la llar Can Llovera: “Per la resolució de conflictes interns, queixes, reclamacions, preguntes, etc, tenim diversos canals de comunicació, canal de denúncies, e-mail, telèfon mòbil, informes de coordinació i reunions de 10 minuts cada dia abans de tancar el torn nit-mati, mati-matí, tarda-tarda i tarda-nit. Tots els problemes amb els professionals que arriben per aquests mitjans a direcció es concilien de forma equitativa i responsable, amb l'objectiu d'assolir un win win amb beneficis tangibles i emocionals”

2.1.6 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

Del total de persones contractades, un 88% són contractes indefinits. A continuació es presenta en un quadre resum per centres amb aspectes d'interès com l'edat mitjana i els anys d'antiguitat dels treballadors amb contracte fix. També la proporció en cada centre dels contractes indefinits i els contractes temporals. Finalment, podem observar la proporció d'homes i dones:

	Joan Trias	Oxalis	La Gavina	E. Benedetti	Can Llovera	Llar Nova	Terres de Ponent	PROMIG
EDAT MITJANA	46	40	48	42	37	43	46	43
ANYS ANTIGUETAT	11	5	13	8	6	8	12	9
INDEFINITS	86%	87%	97%	90%	87%	76%	94%	88%
TEMPORALS	14%	13%	3%	10%	13%	24%	6%	12%
HOMES	24%	2%	27%	25%	2%	11%	0%	13%
DONES	76%	98%	73%	75%	98%	89%	100%	87%

La Fundació s'orienta a relacions laborals estables i de llarga durada. Així ens ho mostra l'elevada proporció de contractes indefinits, així com l'antiguitat d'aquests, en mitjana 9 anys.

També ho avala l'edat mitjana que en promig resulta de 43 anys. En aquest tram d'edat els treballadors solen cercar estabilitat.

Pel que fa a les mesures de conciliació, de les respostes dels directors de les llars veiem que 4 de les 7 llars hi treballen més activament, entre les quals destaquem La Gavina, Terres de Ponent i Joan Trias. El tipus de mesures són les habituals de reduccions de jornada, canvis de torn, canvis de torn de vacances, permisos laborals,...etc. La possibilitat de sol·licitar mesures de conciliació és cada vegada més necessària i valorada per personal que treballa en aquests tipus de serveis, que resulten exigents per la demanda de disponibilitat horària i treball per torns.

2.1.7 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

El desenvolupament professional i la millora en la qualitat de l'atenció prestada, així com l'actualització i el reciclatge, fan que la formació sigui molt valorada pels equips de cada llar. El detall de les activitats formatives i els seus participants queda reflectit en les memòries anuals.

En el quadre adjunt recollim indicadors globals de l'activitat formativa, com són el nombre d'activitats i la seva durada, i el % dels professionals que han rebut formació. En el conjunt de les llars s'han ofert 86 activitats formatives, amb més de 650 hores de formació que han beneficiat en mitjana al 85% dels treballadors.

FORMACIO	Terres de Ponent	Oxalis	E. Bene-detti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	total llars
Nombre d'activitats i cursos	8	18	3	10	30	15	2	86
hores de formació s/durada cursos	30	354	25	59	46,5	109,5	33	657
% Professionals que han rebut formació	100%	100%	60%	53%	100%	91%	90%	85%

2.2 ALTRES PARTICIPANTS

Els equips de professionals vetllen per l'òptim funcionament de les llars en totes les activitats realitzades. Juntament amb els professionals d'atenció directa i indirecta, hi ha d'altres participants en la vida i activitats del dia a dia de les llars; estem parlant de les persones voluntàries, de les institucions que porten grups de voluntaris i també dels estudiants en pràctiques.

2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

Enguany han col·laborat amb les llars **més de 130 voluntaris**, molts a títol particular però també provinents d'institucions i organitzacions. Els voluntaris han fet possibles noves activitats lúdiques, moltes d'elles triades pels usuaris, i han prestat un servei molt valuós pel que fa als acompanyaments i sortides. Aquests voluntaris han col·laborat amb continuïtat, la majoria amb periodicitat setmanal, cosa que mostra el seu alt grau de compromís i la incidència del seu servei en les persones que atenen.

Adjuntem quadre del nombre de voluntaris per llar.

VOLUNTARIS	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benedetti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	total llars
nombre de voluntaris	10	4	10	68	12	9	17	130

2.2.2 ESTUDIANTS EN PRÀCTIQUES

Les llars també actuen com a centres de formació per a personal extern, acollint alumnes en practiques de diferents especialitats, incloent l'educació social, la integració social i fisioteràpia, predominant els estudiants del grau mig d'atenció a la dependència.

L'any 2023 van acollir un total de **75 alumnes**, com reflecteix el quadre adjunt.

ESTUDIANTS en pràctiques	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benedetti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	total llars
nombre d'alumnes	26	5	9	19	14	2	0	75

Els estudiants en pràctiques aporten, entre moltes altres coses, la possibilitat d'intercanvi dels usuaris i professionals amb persones de franges d'edat molt joves. L'edat mitjana del personal amb contracte indefinit, com hem vist en el quadre anterior supera els 40 anys, en concret la mitjana és de 43 anys. Així doncs, la presència dels alumnes en pràctiques enriqueix els perfils de persones que formen part del dia a dia i de la cura dels residents.



3. BON GOVERN

3.1 TRANSPARÈNCIA

La Fundació compta amb un Portal de Transparència a la seva web; en aquest, es poden consultar els següents enllaços i documents:

- [Codi Ètic i Bones Pràctiques](#)
- [Política de Sistema Intern d'Informació \(SII\)](#)
- [Els Estatuts de la fundació](#)
- [Organigrama i Organs de participació](#)
- [Comptes anuals auditats](#)
- [Memories d'activitats de les llars](#)
- [Llistat de contractes, concerts i subvencions](#)
- [Pla d'Igualtat i Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral i el tracte discriminatori](#)
- [Informe de Govern Corporatiu](#)
- [Informe sobre el Codi de Conducta d'Inversions Financeres](#)
- [Carta de Serveis](#)

<https://llarsamistat.org/qui-som/>

La darrera incorporació al portal de transparència serà aquest mateix Informe de Balanç social.

Disposar d'un portal de transparència és una pràctica de bon govern que permet als grups d'interès i a la ciutadania en general accedir a la informació rellevant sobre la gestió de la Fundació.

3.2 PATRONAT

La composició del Patronat a 31 de desembre de 2023 es la següent:

Càrrec	Noms
President	Josep M ^a Colon Bofill
Vicepresident primer	Lluís Ibañez Subirós
Vicepresident segon	Joan Buscà Ambrós
Secretaria	Berta Casas Sabata
Tresorera	Joana Suñer i Peris
Vocal	Mercè Papiol Sotus
Vocal	Pere Berga Martí
Vocal	Jordi Sot Ball-Llosera

En el quadre adjunt apreciem que el patronat està format per 5 homes i 3 dones. L'informe de Govern Corporatiu reporta el funcionament del patronat, amb detall de les reunions, comissions, i relació amb altres òrgans de Govern.

Els òrgans de Govern estatutaris de la Fundació són el Patronat, i el Director General. El patronat disposa de 3 comissions: la comissió executiva, la comissió ètica i la comissió econòmica. La comissió de tresoreria es reuneix periòdicament –cada tres mesos aproximadament. El Comitè executiu es reuneix cada 4 /6 setmanes, on el Director General de la Fundació exposa els punts més rellevants del dia a dia dels centres. Dos membres del patronat assisteixen a les reunions de l'Espai de Reflexió Ètica de la Fundació, en representació del Patronat, 1 o 2 cops a l'any.

En quant a la relació amb altres òrgans de Govern i per tal de fomentar a participació d'altres actors en la gestió de la Fundació, s'han creat les següents comissions: la Comissió de Directors/es, els Consells de Participació de Centre, i els Espais de Reflexió Ètica.

Disposen d'una infografia que mostra els òrgans de participació:



3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

La comissió econòmica supervisa trimestralment el funcionament de la gestió econòmica. La memòria anual, auditada i publicada, detalla l'oportuna supervisió econòmica-financera, i també inclou en la seva introducció informació agregada del personal, persones usaries i serveis prestats per la Fundació per a tenir una visió global de l'activitat.

3.4 ÈTICA, PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ I GESTIÓ DE RISCOS

La Fundació compta amb un **Codi Ètic i de Bones Pràctiques** on s'estableixen els principis i els estàndards d'un comportament professional, ètic i responsable en l'activitat de la Fundació.

La Fundació aplica diferents **Protocols de funcionament** per assegurar la gestió ètica i el bon govern:

- Protocol de RRHH
- Protocol de compres i autoritzacions de despeses
- Protocol de prevenció de blanqueig de capitals
- Protocol d'ús de claus bancàries
- Protocol de prevenció de l'assetjament laboral i sexual, i de no discriminació.
- Pla d'Igualtat (amb Registre Salarial i Auditoria retributiva)
- Reglament de Règim Intern de cada Centre

La Fundació, com a part del seu **Sistema Intern d'Informació**, ha creat un **Canal de Denúncia** per tal que els Professionals de la Fundació que tinguin indicis raonables de qualsevol irregularitat o acte contrari a la legalitat o a les normes d'actuació del Codi Ètic i Bones Pràctiques de la Fundació, ho puguin comunicar. L'àmbit i el funcionament del canal de denúncia està regulat al document Política del Sistema Intern d'informació. Durant l'any 2023 no s'ha rebut cap comunicació.

Ha implantat també un sistema de prevenció de riscos penal. **Compliance Penal**. La Responsable de compliment normatiu s'ha reunit periòdicament amb els assessors externs en matèria de compliance (Toda & Nel·lo) de la Fundació, per fer un seguiment de l'execució del Pla d'acció per a la prevenció de riscos penals vigent. Les principals accions portades a terme són:

- seguiment del compliment de la normativa de Protecció de Dades;
- ampliació del Pla d'Igualtat de la Fundació i amb el registre salarial 2020 i 2021 i auditoria retributiva;
- subscripció dels Principis d'actuació dels proveïdors de la Fundació entre els nous proveïdors;
- formacions internes a tots els treballadors de la Fundació, fetes de manera presencial en cada centre per recordar el Sistema de prevenció de riscos penals de la Fundació, del Pla d'igualtat, del Protocol per prevenir l'assetjament i de la LOPD;
- aprovació de nomenament Compliance officer/responsable de compliment normatiu;
- seguiment de la gestió de la Covid-19;
- actualització del procediment intern per la contractació de personal a la recent reforma laboral;
- recordatori de l'ús del Manual del Voluntari, del Codi Ètic i de bones pràctiques i Canal de denúncia.



En quant a la [LOPD](#), la Fundació ha contractat un servei de manteniment. Les tasques dutes a terme a la Fundació, durant l'any 2023 amb relació a la normativa de protecció de dades, han estat:

- revisió de l'estat d'implantació i signatura dels diferents avisos informatius amb les parts interessades,
- revisió dels proveïdors amb accés a dades i a les instal·lacions, i estat de signatura dels contractes d'encarregat de tractament.
- actualització del Registre d'Activitats dels Tractaments de dades de la Fundació i realització de l'anàlisi de risc.
- s'ha realitzat la revisió del compliment de la normativa de cookies de la nova pàgina web dels MICs
- formació interna presencial a tots els treballadors del centre

La gestió de riscos o compliance es va enriquant amb noves actuacions i documents cada any. La Fundació elabora un informe anual de les actuacions, i les principals queden recollides també a la memòria econòmica.

4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1 COL·LABORACIONS SECTORIALS

L'atenció i cura a persones amb un alt grau de discapacitat requereix, com hem vist, de la intervenció de diferents professionals que treballen en equips multidisciplinaris. Així mateix, requereix de la intervenció de diferents entitats.

El treball en xarxa és usual en les entitats del Tercer Sector, tant pel que fa a les necessàries coordinacions com per compartir coneixement, crear xarxes i aportar millores al sector.

La Fundació realitza aquest treball en xarxa. A nivell de la direcció del Patronat forma part de la Federació ECOM, i de la Coordinadora Catalana de Fundacions, entre d'altres.

Pel que fa a les llars, acrediten i justifiquen el seu treball en xarxa en les memòries anuals relacionant les principals entitats públiques i privades amb qui col·laboren. Tanmateix, justifiquen la necessitat d'aquest treball, tal i com exposen algunes d'elles. Ens ho expliquen així:

Can Llovera

Coordinem reunions amb el Centre d'Atenció Primària, el Centre Cívic, l'Ajuntament, i altres entitats locals per garantir una atenció integrada i continuada per als nostres usuaris. Aquestes reunions ens permeten compartir informació, coordinar esforços i assegurar que els serveis públics complementin i reforcin les nostres activitats.

Llar Oxalis

És important el treball en xarxa en la feina desenvolupada ja que, per la seva complexitat, cal tan suport com sigui possible obtenir. Cal també que les administracions públiques s'impliquin per aconseguir que les persones ateses al centre, aconseguixin interaccionar amb l'entorn com la resta de la població general. Les administracions que formen part d'aquest entorn, i les entitats del sector hem d'ajudar i col·laborar per tal que les persones de fora de la Llar i les que estan dins, notin que formen part d'un mateix territori.



4.2 SENSIBILITZACIÓ

Una altra vessant de la relació amb entitats és la sensibilització. Les llars organitzen i participen en activitats destinades a augmentar la consciència social sobre les persones amb discapacitat. Aquests esdeveniments ajuden a promoure la inclusió, combatre estereotips i fomentar una societat més justa i equitativa. Són doncs activitats amb impacte social que han de tenir el seu lloc en el Balanç Social de la Fundació.

El ventall de les activitats de sensibilització que fan les llars és molt ampli: participar en el dia mundial de la discapacitat, en fires i events, xerrades de presentació de les llars i crida al voluntariat, festes de voluntariat....etc; entre aquestes, les llars destaquen les visites rebudes com un element destacat de sensibilització. Les visites a les llars tant per part d'entitats que les volen conèixer com d'altres més compromeses que desenvolupen activitats puntuals (concerts, festes...). Les memòries de les llars destinen un apartat a relacionar aquestes visites i esdeveniments.

La tasca de col·laboració i sensibilització de porten a terme els voluntaris de les llars ha quedat recollida en l'apartat de persones, donada la seva rellevància.

5. MEDI AMBIENT

5.1 GESTIÓ AMBIENTAL CENTRAL

L'activitat de la Fundació Llars de l'Amistat Cheshire té un impacte ambiental degut principalment al consum energètic dels seus 8 centres. La Fundació te cura dels principals consums amb impacte ambiental, i enguany incorpora al Balanç social el càlcul de la seva petjada de carboni, que us presentem a continuació.

El consum de gas natural s'ha reduït un 10% en volum respecte a l'any anterior; tot i això, suposa el 51% del total de les emissions. Enguany hem afegit l'impacte del combustible dels vehicles propis, que suposa 5.05 tns addicionals per completar l'abast 1.

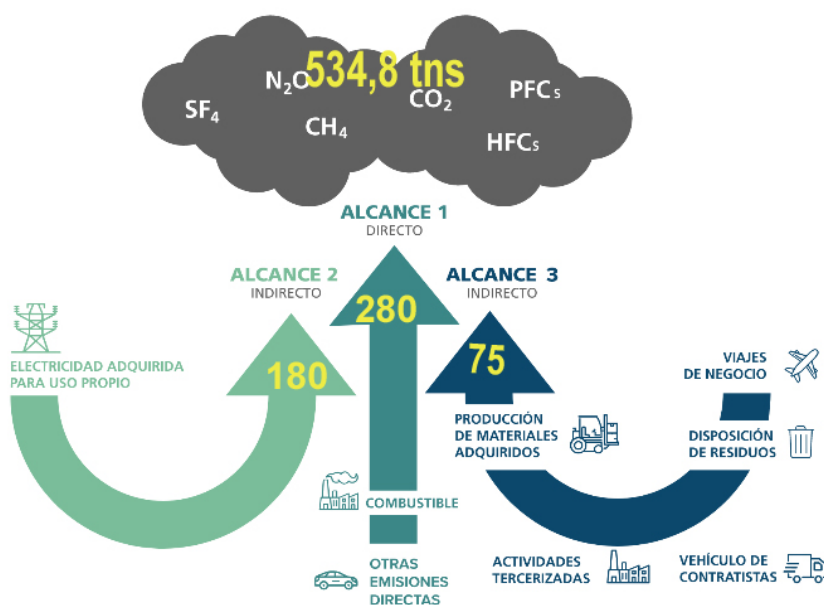
En segon lloc per importància està l'electricitat: el consum suposa 180 tns en l'abast 2 i la producció d'electricitat 57 tns addicionals en l'abast 3. Pel que fa a l'abast 3 considera el consum d'aigua, que s'ha reduït en un 5%, i hem incorporat també el de paper; les emissions d'abast 3 ascendeixen en total a 74.4 tns de CO2.

Les emissions totals són de 534,8 tns, amb una reducció del 5% respecte a les 561,6 tns de 2022, tot i haver incorporat nous conceptes com són el combustible i el paper; per tant, una

evolució positiva que mostra el detall del quadre adjunt:

CONSUMS i emissions	2023	2022
Gas Natural kWh	1.530.407	1.703.420
TN CO2*	275,5	306,6
Combustible (litres)	2.045	
TN CO2*	5,05	
total Abast 1	280,5	306,6
Electricidad kWh	1.117.738	1.162.909
TN CO2*	179,96	187,23
total Abast 2	180,0	187,2
Aigua m3	20.520	21.873
TN CO2*	7,9	8,4
Celulosa i altres tipus paper (Kgs)	3.153	
TN CO2*	9,5	
Producció d'electricitat	1.117.738	1.162.909
TN CO2*	57,0	59,3
total Abast 3	74,4	67,7
TOTAL TN CO2	534,8	561,6

La imatge adjunta resumeix els impactes per cada abast o Alcance:



Cal assenyalar que l'abast 1 té encara algun marge de millora per mesures d'eficiència en el consum, i que enguany la Fundació adquireix l'electricitat a una comercialitzadora amb GDO d'origen renovable, la qual cosa portarà a una millora del seu impacte ambiental per l'any vinent que pot ser de l'ordre d'una reducció superior al 30%.

5.2 GESTIÓ AMBIENTAL DE LES LLARS

Pel que fa a les llars, la seva responsabilitat mediambiental se centra en la gestió de residus. La seva actuació va més enllà del compliment de les normatives de recollida selectiva dels principals residus. Amplien l'àmbit d'actuació considerant els residus sanitaris, i també porten a la deixalleria els residus pertinents i tenen cura de la roba reaprofitable mitjançant donacions o portant-la a contenidors. Per algunes accions compten amb el suport d'empreses especialitzades.

En el quadre adjunt mostrem la verificació efectuada per les llars de la seva gestió dels diferents tipus de residus.

GESTIO DE RESIDUS A LES LLARS		VERIFICACIÓ de les llars						
ACCIÓ	tipus de residu	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benediti	Joan Trias	Can Llovera	La Gaviña	Llar Nova
RECOLLIDA SELECTIVA DE BROSSA a la cuina, taller, zones comunes, infermeria...	PAPER	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
	VIDRE	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI
	ENVASOS	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
	MATERIA ORGANICA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	PILES	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
RECOLLIDA SELECTIVA I GESTIÓ dels residus Sanitaris	MEDICACIO I ENVASOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	AGULLES	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
RECOLLIDA SEPARADA	OLI DE CUINA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
PORTAR A LA DEIXALLERIA	BOMBETES	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
	PETITS ELECTRODOMESTICS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	TONER	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
	CADIRES DE RODES VELLES	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
DONACIÓ CARITATAS / PORTAR A CONTENIDORS	ROBA APROFITABLE	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

La gestió de residus a les llars té diferents impactes que cal destacar:

- la reducció d'impacte ambiental amb la recollida selectiva i adequada canalització de residus.



- foment de l'economia circular per tot el que fa al reaprofitament de roba i d'altres
- també un impacte positiu en la promoció de la cultura de la responsabilitat mediam-biental tant per part dels treballadors com de les persones ateses, les seves famílies i altres persones vinculades a les llars.

6. PROVEÏDORS

6.1 GESTIÓ DE LA RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

Els proveïdors són un grup d'interès significatiu en l'activitat de la Fundació. Segons dades de la memòria econòmica, el pes de les compres d'aprovisionaments i de serveis exteriors suposa el 25% dels ingressos per prestació de serveis.

Els productes i serveis que s'adquireixen comporten molts impactes socials i ambientals; en una economia globalitzada, les cadenes de subministrament són llargues i complexes. Una organització responsable ha de vetllar perquè els productes i serveis que adquireix hagin estat produïts en condicions dignes, tant pel que fa a l'impacte social com ambiental. Així, les organitzacions responsables precisen incorporar criteris de selecció i avaluació dels seus proveïdors, per tal d'aconseguir prevenir conductes inadequades, i també per alinear els seus col·laboradors amb els propis valors i poder construir relacions duradores i de confiança.

La Fundació és conscient de la importància que els seus col·laboradors i proveïdors estiguin compromesos amb els mateixos principis que recull el seu codi ètic; per això, ha elaborat un Codi de conducta de Proveïdors, en el qual els explicita. El codi consta de 14 principis de conducta responsable. La direcció de la Fundació acredita que el 100% dels proveïdors amb els quals té una relació estable ha subscrit el codi de conducta. Així mateix, la Direcció manifesta que paga puntualment i que les relacions amb els proveïdors són justes i basades en la confiança.

6.2 COMPRA RESPONSABLE

La fundació disposa d'un protocol de compres i autorització de despeses, el qual preveu uns criteris de selecció. Aquests criteris tenen en compte, a més de la relació qualitat-preu, la relació del proveïdor amb el tercer sector i el seu caràcter local o de vinculació amb el territori.

La direcció de la Fundació manifesta el seu interès per avançar en els criteris de compra responsable. Algunes millores podrien ser afegir al protocol elements de valoració per conèixer l'impacte ambiental de certs subministraments, com és el cas de la roba de treball, i també la demanda d'informació documental al proveïdor sobre la seva gestió de la responsabilitat social.

Poder aconseguir una major transparència per part dels proveïdors es condició per avançar en la compra responsable.

7. CONTRIBUCIÓ AL BÉ COMÚ

El moviment de l'economia del bé comú proposa que l'èxit de la gestió de l'organització es mesuri, en primer lloc, per la seva contribució al bé comú, la qual ha de ser més important que el resultat financer.

7.1 AVALUACIÓ DE LA CONTRIBUCIÓ AL BÉ COMÚ

L'elaboració d'un Balanç social busca poder mesurar l'impacte de la gestió de l'entitat en els destinataris de la seva actuació que constitueixen el seu principal grup d'interès, en els altres grups d'interès, i en el medi ambient. Així mateix, garantir uns principis de transparència i bon govern.

El Balanç social és el complement adient i necessari a la informació econòmica, ja que permet veure l'impacte de la gestió dels recursos econòmics. Té per objectiu acreditar l'impacte social de l'activitat de l'entitat, amb relació als seus grups d'interès.

L'economia del Bé Comú va un pas més enllà en la mesura de l'impacte social, ja que aporta justament una metodologia per a efectuar aquesta mesura, calculant la contribució al Bé Comú. Contribuir al Bé Comú és contribuir a una economia amb valors. Les entitats poden avaluar i puntuar aquesta contribució realitzant el balanç del Bé Comú.

El Balanç del Bé comú calcula la contribució al bé comú d'acord amb l'èxit de la relació amb proveïdors, inversors, empleats, clients i l'entorn social, i a partir de quatre valors fonamentals: la dignitat humana, la solidaritat i la justícia social, la sostenibilitat ambiental, i la transparència i participació. Construeix una matriu creuant valors i grups d'interès.

Existeix una escala de cinc nivells de valoració, i s'assignen puntuacions, de manera que es pot definir tant la situació actual com les possibilitats de millora.

Niveles de valoración



Exemplar: innovació per ser un referent a l'EBC (7 - 10)
Experimentat: èxit i consolidació de millores (4 – 6 punts)
Avançant: primeres millores implantades (2 – 3 punts)
Primeres passes: considerar que es pot fer al respecte (1 punt)
Punt de partida: complir la llei (0 punts)

La Fundació Cheshire, per la seva missió i activitat, és una entitat que contribueix al bé comú. Ha volgut aproximar-se al Balanç del bé comú responnent a un qüestionari d'autoavaluació que permet una primera visió de la seva contribució en la categoria d'entitat simpatitzant amb el model.

Presentem i comentem a continuació els resultats que recull la matriu del bé comú en la categoria de simpatitzant:

MATRIZ DEL BIEN COMÚN

Empresa Simpatizante

DEL BIEN COMÚN

Puntuació **555** de 1000 Puntos
Evaluacion simpatizante

Valores ► Grupos de interés ▼	Dignidad humana	Solidaridad y justicia	Sostenibilidad medioambiental	Transparencia y participación democrática	Grupos de interés ▼
A: Proveedores	Experimentat	Exemplar	Punt de Partida	Experimentat	Experimentat
	50%	80%	0%	60%	48%
B: Propietarios y proveedores financieros	Exemplar	Exemplar	Experimentat	No aplica	Experimentat
	70%	90%	40%	0%	50%
C: Personas empleadas	Exemplar	Experimentat	Punt de Partida	Experimentat	Experimentat
	80%	60%	0%	60%	50%
D: Clientes y otras organizaciones	Exemplar	Experimentat	No aplica	Exemplar	Experimentat
	90%	60%	0%	90%	60%
E: Entorno social	Exemplar	Exemplar	Experimentat	Experimentat	Exemplar
	90%	90%	40%	60%	70%
Valores ►	Exemplar	Exemplar	Avançat	Experimentat	Experimentat
	95%	95%	20%	68%	56%

La matriu que presentem inclou la visió dels resultats obtinguts per escales de valoració en cadascuna de les 20 caselles avaluades.

La puntuació global de la Fundació és de 555 punts, amb un 56% d'assoliment, que correspon a la Categoria d'Experimentat, és a dir, la Fundació té una expertesa global en la contribució al Bé Comú de la seva gestió.

Aquesta puntuació situa a la Fundació en el nivell 4 de l'escala de valoració, que és un resultat molt favorable tenint en compte que l'avaluació del Bé Comú és exigent; així, la Fundació acredita que està duent a terme la seva missió amb actuacions que aporten un elevat valor social en tots els àmbits de la seva gestió.

Per grups d'interès, la relació amb els proveïdors ha obtingut un assoliment del 48%. Els seus punts forts són disposar d'un protocol de principis, els preus i terminis de pagament acurats i les relacions de llarga durada.

La relació amb els finançadors té un assoliment del 50%, destacant que el principal finançador és un grup d'interès i que per ser una Fundació reinverteix la totalitat del resultat en els seus fins.

La relació amb les persones treballadores té també un assoliment del 50%.

Destaquem una cultura organitzativa que té cura de les persones empleades, una ràtio de diferència entre salari màxim i mínim inferior a 3, i l'existència de canals adequats de comunicació interna i participació.

Els clients de la Fundació són les persones que atén; amb aquests, aconsegueix un assoliment del 60%, destacant una comunicació, transparència i participació de nivell exemplar, i també una bona col·laboració amb entitats del sector.

L'impacta en l'entorn social aconsegueix la valoració més elevada, el 70%, a causa de l'impacte social de la seva activitat, a les seves contribucions voluntàries a la comunitat i al seu esforç de transparència envers tots els grups d'interès.

Si fem la lectura per valors, la dignitat humana i la solidaritat i justícia social obtenen l'assoliment del 95%, molt d'acord amb la missió i valors de la Fundació. Pel que fa a sostenibilitat ambiental l'assoliment és del 20%, es veuen clarament oportunitats de millora. I amb relació a la transparència i participació destaca un assoliment experimentat en tots els grups d'interès, i en el cas dels usuaris és exemplar.

Tot i haver obtingut una bona puntuació en aquesta aproximació al Balanç del Bé comú, el manual d'avaluació proveeix de fites i opcions de millora que poden ser de gran interès per la Fundació per anar augmentant la seva contribució al Bé Comú. Es detecten àrees de millora en la relació amb proveïdors i en l'impacte ambiental, entre d'altres.



7.2 CONCLUSIONS

La bona puntuació obtinguda en aquesta anàlisi de Contribució al Bé Comú és un recurs de gran utilitat per avalar l'impacte social de la Fundació.

Així mateix, el Balanç del Bé Comú presenta una visió global que inclou tots els grups d'interès; és per això que presentem sota l'òptica de l'aportació al bé comú les conclusions del Balanç.

Com a resum del Balanç social realitzat presentem les següents conclusions:

- El Balanç social avala que l'organització de la Fundació és adequada pel compliment de la seva missió.
- Posa en valor resultats obtinguts en les persones ateses més enllà de l'àmbit terapèutic i sanitari, que mostren el caràcter de llar dels centres residencials i que queden recollits en indicadors de satisfacció.
- La Fundació, com entitat de serveis a les persones, té en compte de manera significativa a l'equip humà que realitza aquests serveis, vetllant per la qualitat dels llocs de treball pel que fa a igualtat d'oportunitats, seguretat i salut, conciliació, clima laboral, i desenvolupament professional, entre d'altres.
- Els mecanismes i protocols que faciliten el bon Govern són accessibles mitjançant el Portal de transparència.
- L'organització té cura del seu impacte ambiental fent constar en el balanç social el càlcul de la seva petjada.
- L'organització ha volgut fer un pas més en la reflexió i acreditació del seu impacte social incorporant una primera avaluació de la seva contribució al bé comú.

Tot i haver obtingut una bona puntuació en aquesta aproximació al Balanç del Bé comú, el manual d'avaluació proveeix de fites i opcions de millora que poden ser de gran interès per la Fundació per anar augmentant la seva contribució al Bé Comú. Es detecten àrees de millora en la relació amb proveïdors i en l'impacte ambiental, entre d'altres.



CAF GESTION, S.LU. C/ Vía Augusta, 124 Entlo. 1^a 08006-Barcelona
NIF: B-65701559 Tel. 93 217 32 25 -Fax 93 217 03 14-
info@cafgestion.com www.cafgestion.com