



COOPERATIVA • INSERCIÓ LABORAL

Cooperativa de Treball Associat i Inserció Laboral  
per intervenir en la situació socioeconòmica local

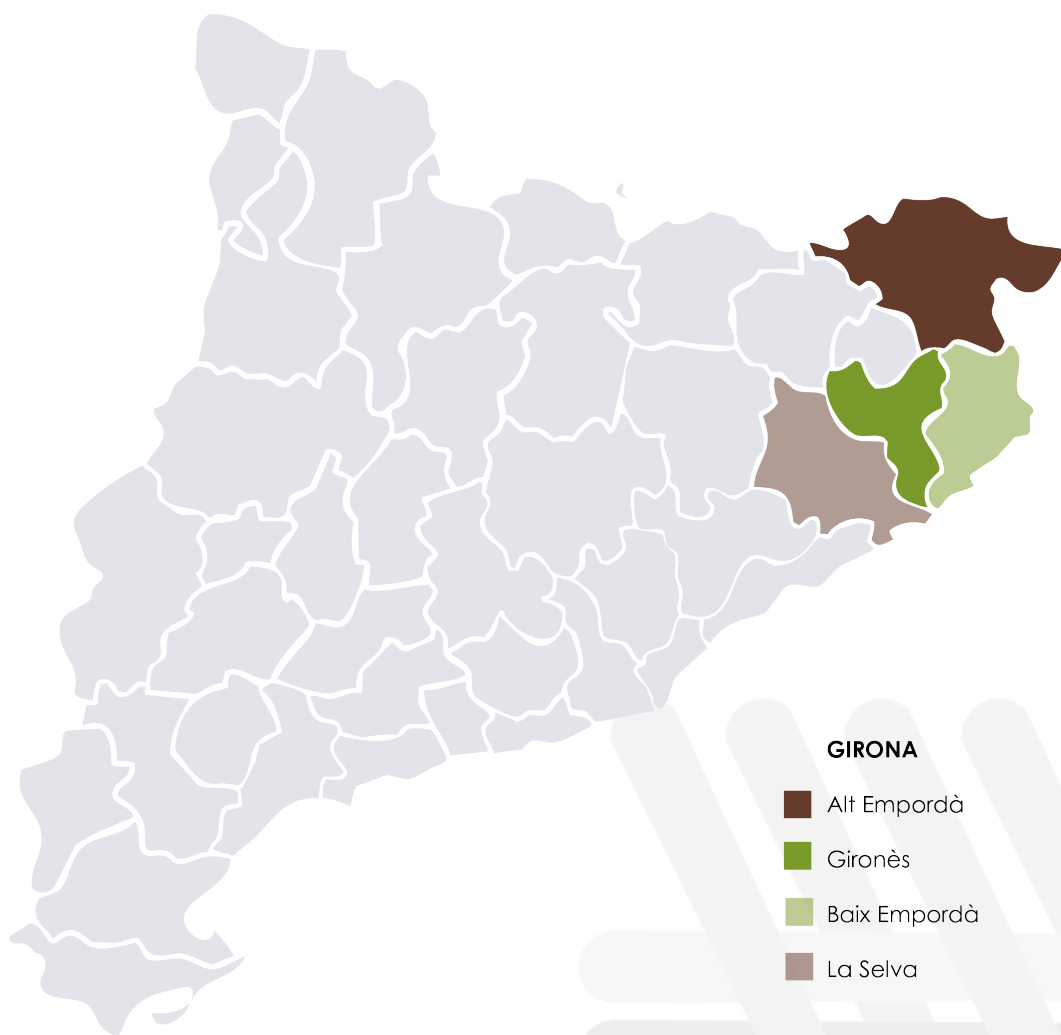
# BALANÇ SOCIAL 2022

# ENTITAT I BON GOVERN 01

## MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

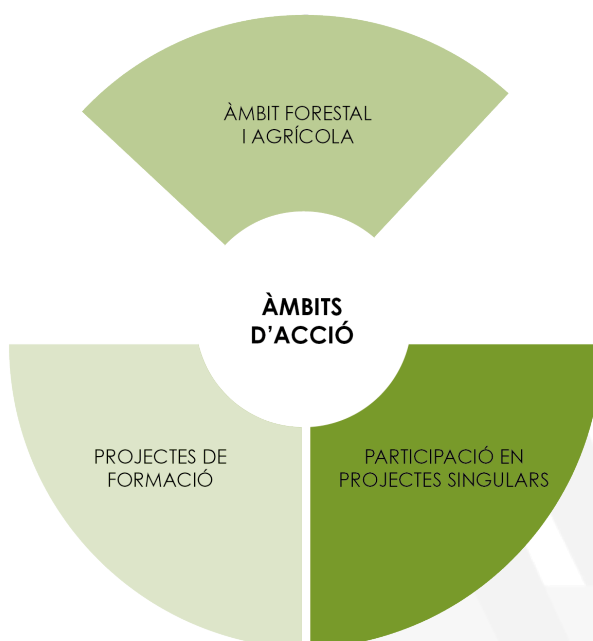
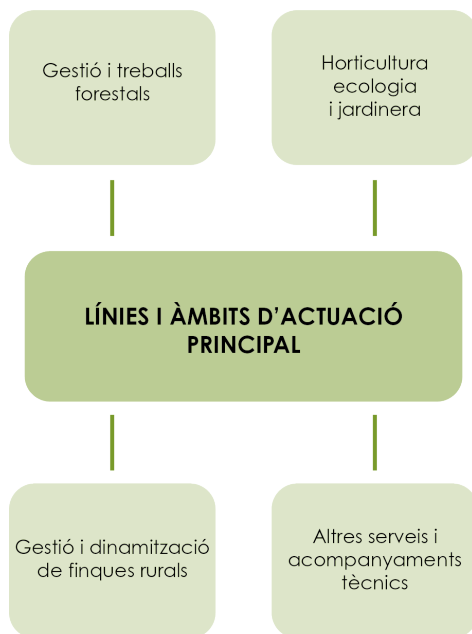
[Veure plana web](#) on es descriu la Missió, Visió i Valors.

## Àmbit geogràfic



## ACTIVITATS I PROJECTES

### Línies i àmbits d'actuació principal



## Activitats principals desenvolupades

L'entitat desenvolupa serveis d'Acció Social desenvolupant:

- Direcció i Sistemes de Direcció Organitzacional (Planificació Estratègica, Riscos Laborals, etc).
- Tasques Administratives.
- Tasques Comercials.
- Producció i prestació de serveis: gestió tècnica vinculada a l'àrea forestal i de instal·lació de plaques fotovoltaïques.
- Inserció laboral: diagnosi, processos competencials, formació (SSL, Cooperativisme, forestal...), prospecció i mediació.
- Formació.

## TRANSPARÈNCIA

---

### Informació pública sobre la fundació

---

*L'Entitat dóna importància a la gestió de la transparència i la informació pública, segons la **Llei 19/2014 del 29 de Desembre de Transparència**, accés a la informació pública i bon govern, i per aquest motiu no només ho mostrem en aquest document Balanç Social sinó que també s'explicita a la nostra web.*

Actualment a la nostra pàgina web es fan públiques, la composició de la Junta General, Organigrama de l'Entitat, les polítiques i objectius de qualitat, els comptes anuals i auditoria fiscal i financera, els contractes amb l'administració, les subvencions i convenis de col·laboració i les Memòries anuals.

A més a més, en la plana web de l'Entitat es pot trobar Codi Ètic, Polítiques de l'Entitat, Codi de bon govern i bones pràctiques i la guia de l'exemplaritat.

## JUNTA GENERAL

### Composició i estructura

El junta general està conformat al 2022 per 3 persones membres: Presidència, Vicepresidència i Secretaria.

- Sr. Marc Ojosnegros Marín, president.
- Sr. Karim Sabni El Garraf, vicepresident.
- Sr. Jordi Pascual (representant Fundació Resilis), secretari.

### Nombre de dones i homes a la Junta General



Junta General (a 31 de desembre)	2022	2021	Variació 2021-2022
Dones	0	0	0%
Homes	3	3	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>

### Responsabilitats i deures de les persones sòcies

La Junta General de persones sòcies actua com l'òrgan de govern i no és un òrgan de gestió. Cal que es preocupi i ocupi de la formulació de l'estratègia, que en faciliti/ possibiliti la posada en pràctica i en controli els resultats, en base als principis generals en matèria de bon govern.

El respecte a l'ètica i a les Lleis i al compliment de les mesures preses segons Compliance, ha d'inspirar l'actuació dels qui integren l'Organització, la qual cosa implica actuar amb la diligència d'una bona administració.

Les i els membres de l'òrgan de govern exerceixen els seus càrrecs gratuïtament, sense perjudici del dret a ser rescabats de les despeses, degudament justificades, que els ocasioni l'exercici de la seva funció, sempre d'acord amb criteris d'austeritat i eficàcia.

## Drets

- **Drets polítics:** Les i els membres de l'òrgan de govern tenen dret a assistir amb veu i vot a les sessions de la Junta General i poden impugnar els acords nuls o anul·lables en el termini de 30 dies d'ençà de la seva aprovació. Igualment disposen del dret d'abstenir-se i oposar-se a les decisions.
- **Dret d'informació:** Les persones membres de l'òrgan de govern tenen dret a obtenir d'equip de gestió i directiu de l'Entitat tota la informació que estimin necessària sobre assumptes de la seva competència, així com informació periòdica sobre els comptes, els principals indicadors de gestió, activitat, eficàcia i eficiència, regularitat en la gestió i qualitat dels serveis oferts. Tota la Junta General disposarà d'accés a les actes d'aquest on es recullen els acords i temes debatuts en cada sessió.
- **Dret a la cobertura de responsabilitat civil:** L'Entitat disposa d'una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil de persones administradores que doni cobertura als i les membres de la Junta General i a l'equip directiu de l'Entitat de les responsabilitats que se'ls puguin exigir com a conseqüència de l'exercici del càrrec.

## Deures

Les principals obligacions que es deriven dels deures genèrics de diligència i lleialtat de les persones membres de la Junta General són:

1. Conèixer i assumir els fins fundacionals, els principis i els objectius de l'Entitat i comprometre's a assolir-los.
2. Tenir cura de la imatge pública de l'Entitat i difondre la seva labor.
3. Aportar les seves experiències i els seus coneixements relacionats amb l'activitat i la gestió de l'Entitat.
4. Estudiar l'ordre del dia i el material de suport abans d'assistir a les reunions de la Junta General.
5. Assistir a les reunions de la Junta General o d'altres esdeveniments que es duguin a terme en l'activitat de l'organització.
6. Mantenir-se informades sobre la missió de l'Entitat, les seves polítiques i els programes.
7. Dedicar, amb continuïtat, el temps i l'esforç necessaris per al seguiment de les qüestions relatives al govern de l'Entitat i a la seva gestió.
8. Assumir els compromisos d'actuació que se li encomanin, així com la realització de tasques especials.

9. Mantenir confidencialitat de les deliberacions de les reunions de l'Entitat.
10. Informar de totes les reclamacions judicials, administratives o de qualsevol altra índole que les hi afectin personalment o bé a l'entitat a la qual representin, quan puguin incidir en la reputació de l'Entitat.
11. Complir durant l'exercici del seu càrrec i durant els 2 anys següents al seu cessament, les polítiques de conflicte d'interessos i d'auto contractació, de tal forma que només podran realitzar operacions i contractar en els termes previstos en la Llei 4/2008.
12. Renunciar voluntàriament al càrrec quan no puguin complir les obligacions establertes en aquest codi.
13. Conservar els béns fundacionals i mantenir-ne la productivitat seguint criteris financers de prudència adequats a les circumstàncies econòmiques i a les activitats que dugui a terme l'Entitat.
14. Contribuir perquè la Junta General compleixi les seves responsabilitats analitzant i revisant els estats financers de l'Entitat.

## Responsabilitats

La responsabilitat de les persones sòcies davant les obligacions contretes per la societat es limita al capital aportat a la companyia. No responen amb el seu patrimoni personal dels deutes socials.

## FUNCIONAMENT DE LA JUNTA GENERAL

### Control i supervisió financera

La Junta General es reuneix a final d'any per aprovar els següents documents: Pla estratègic (revisat anualment), Pla acció anual, Pressupost anual i la Relació de despeses i subcontractacions que han d'estar aprovades pla Junta General en Compliment de la Llei de Fundacions, de la Política de Subcontractacions i la Llei de Transparència.

La Junta General es reuneix abans del 30 juny, per aprovar els següents documents: Memòria d'activitats, Tancaments comptables, Auditoria comptable, Desviacions pressupostàries i Informe d'auditoria interna.



## Protocol d'acollida de nous i noves membres del patronat

Per tal que els i les membres de l'òrgan de govern puguin exercir el càrrec amb la diligència i la lleialtat que els resulta exigible, l'Entitat dota dels corresponents mecanismes d'acollida per tal de facilitar als nous i noves membres de la Junta General el coneixement de la missió de l'Entitat, els drets i obligacions que els són inherents, així com les polítiques i estratègies corporatives i el funcionament de l'Entitat.

La Junta General vetlla per evitar els conflictes d'interessos, definits com una situació en la qual l'interès personal, econòmic o institucional d'una persona membre de la Junta General, de la direcció o professional de l'Entitat amb responsabilitats pot influenciar indegudament o interferir en el judici, responsabilitats i presa de decisions d'aquestes persones en relació amb els interessos de la organització. Els conflictes d'interessos són situacions que requereixen ser gestionades amb publicitat i transparència, per aquest motiu compta amb un llibre amb les **Normes bàsiques contra la corrupció** i un **Codi de bon govern i bones pràctiques**.

## Altres òrgans de gestió, consulta o participació

L'Entitat disposa d'un òrgan de gestió a l'abast de la Junta per tal pugui fer les consultes pertinents i també compta amb un Comitè de Compliance, com a òrgan de consulta.

## Avaluació de la Junta General

L'avaluació de la Junta General es fa a través de les auditories de Compliance per una entitat externa a la Fundació.

## Relació de la Junta General amb la direcció executiva/ gerència de la societat – Consell d'Administració

La Junta es reuneix periòdicament amb la Direcció General (Direcció executiva) i la Gerència. En aquestes reunions es treballa els objectius del Pla d'acció anual i el seu compliment, així com també es valoren els riscos i oportunitats amb la seva avaluació i seguiment. A més a més, la Direcció General i la Gerència, donen comptes a nivell pressupostari a les persones membres de la Junta.

Aquest sistema propi de control i coordinació facilita un model de governança transversal, orientat al bé comú i socialment responsable.

La direcció de l'Entitat va de la mà de la direcció estratègica, una direcció compartida entre totes les organitzacions que formen Plataforma Educativa i s'articula a través d'una Direcció General, tres Direccions Executives i una Gerència de Serveis.

## CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

---

### Informació econòmica i financera

---

L'Entitat rep una Auditoria fiscal i financera anual i es mostren els resultats per fomentar la transparència de les dades a la nostra [pàgina web](#), seguint els requisits legals que ens marca l'article 8 d'informació econòmica, pressupostària i estadística de la Llei de Transparència.

### Gestió, identificació i/o seguiment de riscos

---

L'Entitat disposa de mecanismes interns de prevenció, gestió i control dels principals riscos a través d'una eina de creació pròpia on s'avalua els riscos que s'han determinat a les diferents reunions de treball i s'identifiquen segons: Procés on està associat el risc, Conseqüències, Impacte, Probabilitat, Nivell d'exposició, Accions a realitzar davant el risc, Accions i objectius del Pla anual, Importància de l'acció per la clientela, Importància de l'acció per l'Entitat, Importància de l'acció, Puntuació total, Ordre d'execució i l'Avaluació contínua.

Aquesta eina s'utilitza i es treballa a les diferents reunions que es realitzen al llarg de l'any.

## ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

### Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió

L'Entitat compta amb una Comissió d'ètica i amb un ERAES (Espai de Reflexió i Acció vers la Ètica Social) i un Comitè de Compliance per determinar els riscos penals que es poden ocasionar dins del funcionament de l'Entitat, posar les mesures necessàries per tal d'evitar la seva comissió, i vetllar pel compliment normatiu, funcionant per tant també com a òrgan de vigilància i control.

Aquests dos organismes han elaborat de manera rigorosa, una sèrie de documents posats a disposició de tota persona treballadora de l'Entitat. Aquests documents són: Codi Ètic, Polítiques de l'Entitat. Codi de bon govern i bones pràctiques, Guia de l'exemplaritat i Llibre contra la corrupció.

Totes les persones vinculades a l'Entitat, ja sigui patronat, plantilla o parts col·laboradores, i en totes les seves relacions, molt especialment amb les institucions públiques, tot tipus d'administracions, partits polítics, sindicats o fundacions vinculats als mateixos, hauran d'actuar conforme a les normes i disposicions estatals, autonòmiques i internacionals per a la prevenció de la corrupció i el suborn, entre les quals es troben especialment les disposicions del Codi Penal.

És per això que l'Entitat disposa d'un pla de prevenció dels riscos penals així com un Codi de bon govern i bones pràctiques que vetlla per evitar situacions d'incompliment i les seves conseqüències penals.

L'Entitat es posiciona contrària a influir sobre la voluntat de les persones, físiques o jurídiques, alienes per obtenir qualsevol tipus de benefici. Rebutja qualsevol pràctica que s'aparti de l'ètica professional, quedant prohibida qualsevol acció o omissió que passivament o activament tracti d'exercir aquesta influència, no permetent tampoc que terceres persones les usin en les seves relacions, per això tenen un òrgan extern de seguiment i control (Judilex) al qual tothom s'hi pot adreçar de manera anònima ([compliance@judilex.eu](mailto:compliance@judilex.eu)).

Tot el personal ha d'actuar amb lleialtat, evitant en tot moment situacions que puguin donar lloc a un conflicte entre els interessos personals i els de l'organització.

## EMPRESSES PROVEÏDORES

### GESTIÓ I RELACIÓ AMB EMPRESSES PROVEÏDORES

#### Gestió de la cadena de subministrament

*L'Entitat disposa d'un procediment per a la gestió dels subministraments que s'ha anat actualitzant fins a data d'avui amb l'adaptació a la Norma ISO 9001:2015 a nivell de processos.*

S'ha tingut en compte la proveïdoria i les subcontractacions que ens impacten directament en la nostra capacitat per complir amb els requisits de la nostra clientela i amb els requisits legals i reglamentaris. Es considera també, aquelles que els seus productes o serveis externs que són incorporats dins els nostres propis productes i serveis.

Des del departament d'administració i serveis es lideren les altes i baixes de la proveïdoria i el seu seguiment i avaluació .

La proveïdoria més rellevant es distingeix segons el tipus d'activitat/servei que realitzen. Aquesta és triada en funció d'uns criteris establerts i seguint el Codi de bon govern i bones pràctiques. Segons siguin: De Hosting, de domini, d'aliment fresc, de productes de farmàcia... , d'empreses del CET i CO que ens subministren el seu material per a la prestació de serveis i subministraments.

A més a més, es compta amb un grup de persones i empreses subcontractades, com ara: Empresa de Seguretat i Salut en el Treball, empreses d'auditoria comptable, de qualitat, asseguradores, etc, empreses de sanitat ambiental, en l'àmbit preventiu, control i tractament de les possibles plagues i altres professionals/empreses (Professionals de la formació, psicologia, empreses de seguretat ...).

La territorialitat és un punt a tenir en compte pel que es disposa d'empreses proveïdores que s'ubiquen a les 4 demarcacions ja que es desenvolupa activitat a totes 4: Girona, Barcelona, Tarragona i Terres de l'Ebre.

La relació que s'estableix amb la nostra proveïdoria, és a través de les comunicacions vers els requisits pel que fa a:

Requisit indispensable

- Respecte pels drets humans i comerç just: Segons condicions ètiques. - Evita el treball infantil i forçós, disposa de Política específica i/o Codi ètic.

- Que promogui la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. – Disposa de Protocol Específic i/o Política.
- Que disposi de polítiques per oferir un entorn de treball saludable i segur (SSL). – Disposa d'un servei de prevenció propi o aliè, i que participi en la coordinació empresarial.
- Que disposi de mesures d'accessibilitat – Infraestructures que facilitin l'accessibilitat universal.

Requisit aconsellable:

- Que tingui Productes ecològics i de respecte pel medi ambient – Disposa de productes amb etiquetatge ECO o certificació específica.
- Que tingui Productes artesans que promouen la supervivència d'antigues maneres de fer.
- Que tingui Productes locals (quilòmetre 0) per donar prioritat al manteniment de llocs de treball del territori. Disposa de productes amb etiquetatge o certificació específica.
- Que disposi de certificació i bones pràctiques en RSC – Disposa de departament o responsable específic, una política de RSC, recull de bones pràctiques...
- Que disposi de polítiques de transparència i rendició de comptes. – Accés als comptes a través de la web de l'empresa.
- Que disposi de certificació en Qualitat.
- Que insereixi persones amb exclusió social i/o discapacitat (LISMI) – CET, Empreses d'inserció i/o col·labori amb aquestes entitats.
- Que sigui o col·labori amb les entitats de l'Economia Social i Solidària. – Cooperatives, Entitats, Fundacions i Associacions...
- Que promogui la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. – Que disposi de Pla Igualtat i/o altres mesures.
- Que promogui la conciliació personal i laboral. – Que disposi d'un Pla de conciliació i/o mesures al respecte.
- Que disposi de polítiques mediambientals per un ús correcte dels recursos. – Política, mesures o certificació específica.
- Que promogui vincles amb la seva comunitat. – Impulsa accions per crear riquesa i millorar la situació i les oportunitats de la comunitat on està establerta.

En cas de produir-se una incidència amb l'empresa proveïdora/subcontractada, aquesta li serà comunicada segons el mitjà de comunicació que s'hagi establert.

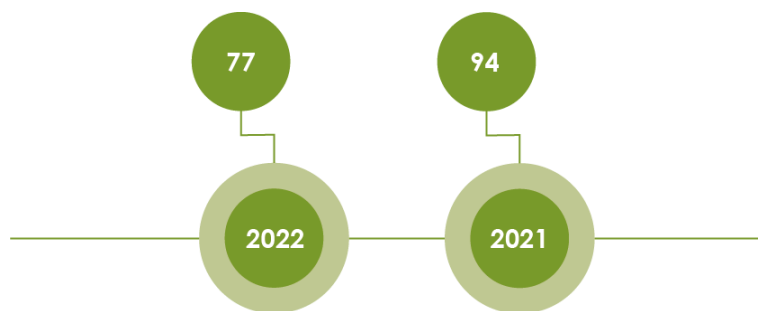
A aquestes, se li fa una avaluació inicial al principi de la relació empresarial exceptuant aquelles que no es pot escollir (per exemple, subministres únics).

Es fa un seguiment que es realitza cada 4 anys amb una re avaluació, tot i que si existeixen incidències es poden fer més assíduament.

Durant el 2021, es va gestionar una millora dels requisits a valorar per a esdevenir proveïdoria i per tant es va fer un comunicat específic per a elles presentant la nostra voluntat d'alineament amb els ODS i demanant també la seva participació amb una enquesta per identificar quina d'elles pot ser etiquetada com Proveïdoria Responsable a l'hora de poder extreure dades i evidenciar com podem millorar la nostra acció en aquest sentit, donant prioritat sempre que es pugui a aquelles que tenen en compte els següents punts:

- Igualtat: Pla Igualtat, Protocol d'assetjament i Pla de conciliació.
- Inclusió social: Inserció de col·lectius, col·laboració amb Economia Social i Solidària, Accessibilitat.
- Drets Humans i Codi ètic.
- Transparència.
- SSL i Servei Prevenció Aliè.
- RSC i bones pràctiques.
- Sostenibilitat ambiental.
- Certificació de qualitat.
- Accions comunitàries.

### Nombre total d'empreses proveïdores



Empreses proveïdores	2022	2021	Variació 2021-2022
Nombre total d'empreses proveïdores	77	94	-18.09%

## Codi de conducta de proveïdoria i subcontractació

L'Entitat compta amb un Protocol de selecció d'empreses proveïdores, per garantir la prospecció del mercat i contractació de la millor proveïdoria, evitant essencialment, la corrupció en un sentit ampli. Aquest protocol està immers dins el document Normes bàsiques contra la corrupció. A banda d'aquest protocol, es compta amb altres documents en els que es fa esment a la proveïdoria, com per exemple:

- Codi Ètic, apartat 9.5 Relacions amb clientela i proveïdoria.
- Política de les entitats, apartat 19 Criteris i selecció de proveïdoria.
- Codi de bon govern i bones pràctiques.

Estem treballant per a trobar la millor manera per a poder identificar el percentatge d'empreses proveïdores que estan alineades amb el nostre codi de conducta. Crearem una enquesta per a contestar per part de la proveïdoria.

## COMPRA RESPONSABLE

### Criteris de selecció de proveïdoria

L'Entitat ha establert uns criteris de selecció de proveïdoria i persones subcontractades, convertint a aquestes amb aliades estratègiques i complementàries de la nostra acció, com ara:

1. Tenen una bona qualitat del producte i/o servei
2. Tenen el preu segons mercat
3. Tenen una bona competència tècnica i/o professional
4. Hi ha bones referències
5. Tenen una estructura adequada per atendre les nostres necessitats
6. Tenen unes correctes instal·lacions, si s'escau
7. Compleixen amb el termini de lliurament
8. Disposen de certificat ISO 9001 o de gestió de la qualitat
9. És una proveïdoria local o comarcal
10. Disposen d'assistència tècnica inclosa, si s'escau
11. Ofereixen bones condicions de pagament/finançament
12. Donen un tracte comercial adequat
13. Donen la oportunitat de productes amb certificació ecològica o sostenible.
14. Qualsevol altre requeriment que el servei/entitat cregui oportú



## Compra Responsable

L'Entitat ha identificat aquella proveïdora amb compra i despesa responsable relacionada amb el consum d'energia verda, entitats del tercer sector, compra de vehicles elèctrics, materials ecològics i gestió de maquinària amb reciclatge de materials, material TIC per a gestionar el teletreball i les vídeo conferències.

D'aquestes les dades obtingudes les podeu visualitzar als quadres següents:

<i>Empreses proveïdores de compra responsable (%)</i>	2022	2021
<b>Proporció d'empreses proveïdores de compra responsable sobre el total de la proveïdoria</b>	28,57%	7,45%

<i>Despesa destinada a compra responsable (%)</i>	2022	2021
<b>Proporció de la despesa en compra responsable sobre el total de la despesa</b>	42,69%	4,16%

# PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ **02**

## PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

### PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

#### Nombre de dones i homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Dones</b>	0	0	-
<b>Homes</b>	1	1	0,00%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>

#### Nombre de dones i homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Dones</b>	2	4	-50,00%
<b>Homes</b>	24	25	-4,00%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>-10,34%</b>

## IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

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

L'Entitat compta amb un Pla d'igualtat d'oportunitats, així com també compta amb una Comissió d'igualtat i l'assignació d'una agent d'igualtat.

Les accions realitzades han estat, la redacció d'una Política d'igualtat, del Pla d'Igualtat i del Protocol d'assetjament, i també l'edició d'una Guia de llenguatge no sexista. Tant el Pla d'igualtat com el Protocol d'assetjament s'ha redactat una segona versió en lectura fàcil. Podeu accedir-hi [aquí](#).

Les reunions des del 2020 i degut a la situació d'emergència sanitària viscuda les reunions es desenvolupen de manera telemàtica facilitant la seva assistència a tots els territoris.

Al 2022 es crea l'inici de treball de la Comissió de Negociació del Pla Igualtat de l'Entitat per a treballar els nous objectius a treballar al Nou Pla Igualtat 2023-2026 seguint les normatives legals existents. Aquestes negociacions també han inclòs l'actualització dels Protocols d'Assetjament que s'han treballant durant tot l'any 2022 i s'allargaran al 2023.

Es treballa per a integrar la perspectiva de gènere als projectes amb revisions i vinculacions de l'agent d'igualtat a les diferents actuacions, es gestionen accions de sensibilització, formació i comunicació (08 de Març, 28 de Juny i 25 de Novembre), es treballa per donar informació sobre la prevenció de les violències a les persones treballadores i es potencia l'ús la comunicació no sexista amb els Departaments de RRHH i Comunicació.

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

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2022	2021
Dones	0,00%	0,00%
Homes	100,00%	100,00%

### Composició de la plantilla, segons sexe (%)

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2022	2021
Dones	7,69%	13,79%
Homes	92,31%	86,21%

**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>	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Persones amb discapacitat</b>	1	1	0.00%
<b>Persones amb exclusió social</b>	9	9	0.00%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0.00%</b>

A destacar la contractació de 7 joves a través del Programa Treball i Formació Línia Jove.

**Plantilla segons sexe i grup professional**

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Direcció/sotsdirecció de servei i coordinació de servei</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>
<b>Dones</b>	0	0	-%
<b>Homes</b>	1	1	0,00%
<b>Llicenciatures i Diplomatures</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>-66,67%</b>
<b>Dones</b>	1	2	-50,00%
<b>Homes</b>	0	1	-100,00%
<b>Personal Qualificat</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>-58,33%</b>
<b>Dones</b>	1	2	-50,00%
<b>Homes</b>	4	10	-60,00%
<b>Administració</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>
<b>Dones</b>	0	0	-%
<b>Homes</b>	2	1	100,00%
<b>Peo/na i Serveis</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>38,46%</b>
<b>Dones</b>	0	1	-100,00%
<b>Homes</b>	18	12	50,00%

## CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

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

L'Entitat garanteix la totalitat dels drets i mesures en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, regulades per la Llei de Conciliació, l'Estatut dels Treballadors i Treballadores, i el Conveni col·lectiu.

Per altra banda, l'Entitat treballa per oferir altres mesures de conciliació per sobre del conveni:

- Jornada Continuada.
- Gestió de reunions per videoconferència.
- Possibilitat de realitzar teletreball.
- Possibilitat de canvis de dies entre companys i companyes.
- Ajustar les vacances laborals a les vacances escolars i a ponts a elecció de la persona treballadora sempre que sigui possible.
- Gaudir de les vacances immediatament després de la maternitat si la persona treballadora així ho sol·licita.
- Permisos no retribuïts més enllà del establert legalment quan hi ha una necessitat justificada, sempre s'ofereix l'opció de recuperar les hores.
- Flexibilitat dels horaris laborals.
- Formació online en horari laboral i fora del mateix.
- Reunions d'empresa en horari de matí.
- Existència d'àrees o departaments de diversitat o igualtat.
- Existència de Comissió d'Igualtat donant seguiment a les polítiques d'igualtat.
- Temps de descans és temps retribuït.
- Disposar de preus preferencials en els servei d'assistència sanitària.

**Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%) +  
Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)**

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)	2022	2021
<b>Personal en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>26,92%</b>	<b>17,24%</b>
Dones en plantilla amb contracte indefinit	50,00%	0,00%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	25,00%	20,00%
<b>Personal en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>73,08%</b>	<b>82,76%</b>
Dones en plantilla amb contracte temporal	50,00%	100,00%
Homes en plantilla amb contracte temporal	75,00%	80,00%

**Taxa de rotació, segons sexe (%)**

Taxa de Rotació del personal, segons sexe (%)	2022	2021
<b>Dones</b>	<b>80,00%</b>	<b>11,54%</b>
<b>Homes</b>	<b>76,54%</b>	<b>88,46%</b>
<b>Plantilla total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Contractació en pràctiques</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>-100%</b>
Convenis de pràctiques	0	0	-
<b>Contractes d'Inserció</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0.00%</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>-18,18%</b>

## Enquestes de clima laboral

Durant el 2020 es va realitzar una enquesta de satisfacció a les persones treballadores per avaluar com aquesta havia afrontat la situació d'emergència sanitària viscuda pel COVID19. A l'enquesta van participar 11 serveis de l'entitat. A nivell global només van participar el 12% de les persones treballadores de totes les entitats de Plataforma Educativa.

Durant el 2021 es va realitzar una enquesta sobre la valoració de la igualtat dins les entitats de Plataforma Educativa en el marc del treball per a l'actualització dels Plans Igualtat. Aquesta enquesta va tenir una participació del 3% amb 300 respostes. Aquestes informacions són les que es veuran plasmades a la diagnosi del nostre Pla Igualtat.

Durant el 2022 no s'han desenvolupat cap tipus d'enquesta vinculada al clima laboral.

## IGUALTAT RETRIBUTIVA

### Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2022	2021
<b>Ràtio</b>	1,89	2,12

### Bretxa Salarial Mitjana

Bretxa Salarial Mitjana	2022	2021
<b>Total</b>	-15,60%	-1,30%

### Bretxa Salarial Mediana

Bretxa Salarial Mediana	2022	2021
<b>Total</b>	-31,50	-15,60%

## DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

### Pla de formació i accions formatives

Idària Cooperativa ha donat la opció de realitzar un ampli ventall d'oferta formativa per a donar cobertura a les necessitats de totes les persones treballadores dels diferents àmbits, serveis i projectes.

Durant el 2021 s'han desenvolupat un total de 45 formacions diferents en el Pla de formació en relació a les temàtiques següents de les quals les persones treballadores no han triat cap d'elles. Destaquem les opcions següents:

- Millora en l'atenció a les persones que atenem (23 cursos) 11 cursos més que l'any passat.
- Millora de la tasca tècnica i administrativa (13 cursos) dos cursos menys que l'any passat. Dels quals 11 persones han realitzat formació en dos dels cursos oferts.
- Formació en igualtat i perspectiva de gènere (1 curs) un curs menys que l'any passat.
- Millora del benestar de les persones treballadores (6 cursos) 3 cursos més que l'any passat.

A destacar que les persones treballadores tenen a disposició 30 hores anuals per a poder desenvolupar formació com a benefici per a la professionalització dels equips de treball.

S'està treballant també, per a la gestió de formació adaptada per a persones amb Intel·ligència límit.

Cal remarcar també que durant la situació COVID19 aquestes formacions s'han hagut d'adaptar al format online i per videoconferència per garantir les mesures sanitàries adequades a les nostres persones treballadores.

Per altra banda destacar que els nostres projectes inclouen accions formatives en el lloc de treball que no queden comptabilitzades en el nostre Pla de formació però si en el Pla de treball que es desenvolupa amb les persones d'exclusió social com a part de l'empresa d'inserció. Aquest Pla de treball consisteix en 4 parts: Formació pràctica, Formació tecnològica i teòrica, Formació en orientació laboral, Formació complementària i aplicada a l'ofici i Formació en prevenció de riscos laborals.

### Personal que ha rebut formació (%)

Personal en plantilla que ha rebut formació (%) oferta per la pròpia Entitat	2022	2021
Personal que ha rebut formació	46,15%	0%



### Nombre total d'hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2022	2021	Variació 2021-2022
Hores de formació	60,00	0	%

### Avaluacions periòdiques del rendiment del personal

Anualment es realitza una reunió individual amb cada persona treballadora (que superi els 6 mesos de contractació) per tal de fer la valoració conjunta (autoavaluació de la persona treballadora i avaluació de la direcció del servei) de l'acompliment, a través d'un format específic per aquesta tasca.

En aquesta avaluació es valora: l'assoliment de les tasques marcades en la Descripció del seu lloc de treball (DLT), les competències transversals assignades al seu lloc de treball i aquelles competències comunes que ha designat l'Entitat per a tots els llocs de treball, la eficàcia de la Formació rebuda, i les necessitats futures per el/la professional.

Per les contractacions de menys de 6 mesos, es realitza una avaluació del període de prova seguint la temporalitat de cada contractació i amb seguiment per part del Departament de RRHH i la Direcció o Responsable del servei que avalua.

Les persones treballadores i ateses a la Empresa d'Inserció, s'avaluen les seves competències laborals específiques pel seu lloc de treball, per tal d'elaborar un informe que es diferencia en:

- Dades Bàsiques on s'avalua les destreses bàsiques de la llengua, coneixement de l'entorn, càlcul, coneixements informàtics i aspecte personal.
- Dades Específiques on es registra el seu nivell acadèmic.
- Dades sobre competències transversals on s'avalua les competències següents: Aprenentatge significatiu, Atenció i concentració, Responsabilitat, Resolució de problemes, Autonomia, Dinamisme, Comunicació, Disposició a l'aprenentatge i Relació interpersonal.

També es desenvolupen altre tipus d'informes seguint els formats específics de les convocatòries d'inserció laboral que desenvolupem segons indica l'administració

### Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2022	2021	Variació 2021-2022
Valor monetari	5.163,42€	0 €	0,00%

## SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

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

L'Entitat compta amb un Servei de Prevenció Aliè. Addicionalment, es disposa d'un departament de Seguretat i Salut Laboral, amb la finalitat de vetllar per una millora contínua del compliment dels requisits legals establerts en la Llei 31/1995 de PRL.

S'han realitzat accions pel foment de la cultura preventiva, es treballa per a la millora de les condicions de treball i de benestar de les persones treballadores, la correcció dels factors de riscos identificats en les avaluacions de riscos, la implantació de les mesures correctores derivades de les inspeccions i investigacions d'accidents; així com també, l'adaptació dels llocs de treballs de persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos i la protecció de la maternitat. A banda d'aquestes accions, es fa formació online en matèria de PRL, específica i complementàries d'acord als llocs de treball, i s'han creat una sèrie d'indicadors de Seguretat i Salut Laboral.

Cal destacar també, la realització de l'Estudi de Riscos Psicosocials que serà d'aplicació a tota l'Entitat quan finalitzi la situació d'emergència sanitària. Fruit d'aquesta situació, s'han realitzat accions de comunicació en l'àmbit de la Salut.

Es compta, també, amb una Política de Seguretat i Salut Laboral, per a la consecució de llocs de treball segurs i saludables mitjançant la integració d'una cultura preventiva integrada a tots els nivells.

### Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

En el programa anual de formació de l'Entitat, s'ofereix formació en matèria de PRL: Article 19 (en l'àmbit de l'administració i atenció directa) de manera presencial i/o online amb una duració de 2 hores. Article 20 (Implantació Pla d'Emergència i Equips d'emergència, Contenció verbal, emocional i física, Trastorns múscul-esquelètics, Riscos biològics i Ús segur d'equips perillosos, entre d'altres).

Es destaca una davallada en les hores de formació degut a la situació viscuda d'emergència sanitària ja que només es van realitzar aquelles formacions online i no es van poder fer les presencials.

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Hores de formació</b>	576,00	62,00	829,03%

## COMUNICACIÓ INTERNA

### Canals de comunicació interna

L'Entitat es relaciona amb les persones treballadores amb aquests canals de comunicació:



**Web** de l'Entitat.



**Butlletí** Plataforma Informa (PE).



**Blog**.



El **twitter** de la xarxa d'entitats (@IdariaCoop i @PlatEducativa).



**Facebook** de l'entitat.



**Plafons** dels serveis i centres de treball.



Per altra banda, disposa del **Grup Motor de Participació** on les persones ateses i treballadores poden tenir veu i vot al respecte d'accions que es proposen de manera anual amb la Xarxa Àgora de Participació.



**Presencialment**: Es desenvolupen reunions individuals i grupals, com també assemblees per a treballar aspectes de manera conjunta.



**Telemàticament**: Correu electrònic, videoconferències i el telèfon.

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

L'Entitat treballa internament per a donar resposta a la prevenció de possibles conflictes que es poden viure en l'àmbit laboral amb les persones ateses i persones treballadores. Els nostres mecanismes són:

- **Reunions d'equip**
- **Reunions individuals** amb les persones treballadores.
- La **Comissió d'Igualtat**
- La **Comissió d'ètica**, que compta amb un **Codi ètic**, i un **Comitè de Compliance** que compta amb un **Codi de bon govern i bones pràctiques**, a més d'una bústia de denúncies.
- Participació activa des dels equips en el **Grup Motor de Participació** entre d'altres.
- **Avaluació de l'acompliment** de la persona treballadora.

## VOLUNTARIAT

### PERSONES VOLUNTÀRIES

#### Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Persones voluntàries</b>	0,00	0,00	%

Durant el 2022, no s'han tingut persones voluntàries

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

Durant el 2022, no s'ha comptabilitzat cap persona voluntària i per tant no es pot destacar cap tasca concreta.

### FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

#### Accions formatives dirigides a les persones voluntàries

Durant el 2022, no s'han tingut persones voluntàries però les accions de formació per al col·lectiu es desenvolupen per la gestió d'Acollida i benvinguda als serveis i accions que havien de desenvolupar. Aquestes inclouen un mínim de:

- Entrevista inicial (1 hora).
- Benvinguda i facilitació de materials (2 hores).
- Informació de rellevància i signatures documentals (1 hora per informació de PRL i signatura conveni).

#### Persones voluntàries que han rebut formació (%)

Formació a persones voluntàries (%)	2022	2021
<b>Proporció de persones voluntàries que han rebut formació</b>	0%	0%

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

Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries	2022	2021	Variació 2021-2022
Hores de formació	-	0,00	%

## COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

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

L'Entitat compta amb un Pla de voluntariat i una memòria de voluntariat.

Aquest pla contempla la nostra visió del voluntariat, els perfils i funcions de la persona voluntària, la organització i gestió del voluntariat, com fem la difusió Acolrida, orientació i acompanyament de les persones voluntàries així com la legislació que instrueix al voluntariat.

Cada persona voluntària té el seguiment d'una persona de referència determinada per la tasca que desenvolupa. Aquesta persona de referència és una persona professional de l'Entitat que l'acull i que té la responsabilitat d'informar i d'atendre a la persona voluntària durant la seva tasca.

Per altra banda, s'avalua la satisfacció de les persones voluntàries mitjançant una enquesta que s'adapta a cada un dels projectes.

### Canals de comunicació amb persones voluntàries

L'Entitat es relaciona amb les persones voluntàries a través dels diferents canal de comunicació:



**Web** de l'Entitat.



**Butlletí** Plataforma Informa (PE).



**Blog**.



El **twitter** de la xarxa d'entitats (@IdariaCoop i @PlatEducativa).



**Facebook** de l'entitat.



**Plafons** dels serveis i centres de treball.



**Presencialment:** Es desenvolupen reunions individuals i grupals, com també assemblees per a treballar aspectes de manera conjunta.



**Telemàticament:** Correu electrònic, videoconferències i el telèfon.

### Campanyes de captació de persones voluntàries

Durant el 2022 no s'han desenvolupat accions des de l'Entitat però sí des d'Acciona't (Entitat la qual també és membre de Plataforma Educativa), des d'on es va iniciar la campanya Acciona't Ciutadania Compromesa que ha finalitzat a l'octubre del 2020 amb un Vídeo de Voluntariat.

Destaquem que l'Entitat forma part de la Coordinadora d'ONG solidàries de Girona des d'on es desenvolupen: La nit del voluntariat, cinema Solidari, aniversaris, altres activitats que desenvolupa la Coordinadora d'ONG Solidàries de Girona, participació activa en les campanyes desenvolupades (Drets Humans, Violència de Gènere...). A destacar també que les nostres persones voluntàries també ho exerceixen en altres entitats.



# PERSONES ATESES **03**

## PERSONES ATESES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

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

Es desenvolupa integració i formació sociolaboral a persones adultes i joves en risc d'exclusió social. El perfil prevalent és el de persones migrades i en situació d'atur.

### Canals de comunicació amb persones ateses/col·lectius beneficiaris

Es relaciona amb les persones que s'atenen a través dels diferents canal de comunicació de l'Entitat:



**Web** de l'Entitat.



**Butlletí** Plataforma Informa (PE).



**Blog.**



El **twitter** de la xarxa d'entitats (@IdariaCoop i @PlatEducativa).



**Facebook** de l'entitat.



**Plafons** dels serveis i centres de treball.



Per altra banda, disposa del **Grup Motor de Participació** on les persones ateses i treballadores poden tenir veu i vot al respecte d'accions que es proposen de manera anual amb la Xarxa Àgora de Participació.



**Presencialment:** Es desenvolupen reunions individuals i grupals, com també assemblees per a treballar aspectes de manera conjunta.



**Telemàticament:** Correu electrònic, videoconferències i el telèfon.



**Nombre de persones ateses/beneficiàries**

<i>Persones ateses/beneficiàries</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Nombre de persones ateses/beneficiàries</b>	42,00	24,00	75,00%

**Nombre de persones ateses/beneficiàries directes i indirecte**






L'Entitat calcula el volum de persones ateses indirectes, comptabilitzant el nombre de famílies o persones tutores legals.

<i>Persones ateses/beneficiàries</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Nombre de persones ateses/beneficiàries</b>	42,00	20,00	110,00%
<b>Nombre de persones ateses/beneficiàries indirectes</b>	42,00	20,00	110,00%

**Nombre de persones ateses/beneficiàries**

<i>Persones ateses/beneficiàries segons línia d'activitat</i>	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>ADM</b>	22,00	3,00	633,33%
<b>Forestal</b>	8,00	5,00	60,00%
<b>Forestal sòcies</b>	4,00	17,00	-76,47%
<b>Manipulats</b>	6,00	0,00	-
<b>Serveis Socials</b>	2,00	2,00	0,00%

**PERSONES ATESES / BENEFICIÀRIES SEGONS LÍNIA D'ACTIVITAT**

<b>ADM</b>		<b>22</b>
<b>Forestal</b>		<b>8</b>
<b>Forestal sòcies</b>		<b>4</b>
<b>Manipulats</b>		<b>6</b>
<b>Serveis Socials</b>		<b>2</b>



# MEDI AMBIENT 04

## GESTIÓ AMBIENTAL

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

Idària Cooperativa com ja s'ha comentat anteriorment es troba compromesa amb el medi ambient com la màxima expressió del respecte a les nostres futures generacions, per això la preservació del medi ambient és un principi bàsic de tota actuació de les persones que queden afectades pel nostre codi, conforme a les polítiques i sistemes de gestió mediambiental.

Els impactes ambientals de la nostra activitat, es gestionen seguint la nostra Política de Qualitat en la que s'emmarquen les accions que s'emprenen al respecte.

D'aquesta política es deriva la implantació de la iniciativa de les 4R i la seva evolució cap a les 9R (Repensar, Reciclar, Reduir, Reutilitzar, Reparar, Renovar/Refabricar, Recuperar, Redissenyar i Redistribuir); També s'ha millorat el procés de recollida de dades, a través d'eines informàtiques per tal d'obtenir dades de manera ràpida i eficaç sobre el consum de llum, aigua, gas, gasoil, nombre de fotocòpies, paper ( registrat des del 2016), paper confidencial (registrat des del 2019) i tòners (registrat des del 2019-2020); recollit tot segons unitats de litres i quilos.

S'ha donat continuïtat a les accions de reciclatge i de respecte al medi ambient, en tots els serveis, segons ha vingut marcat pel Pla d'acció de l'Entitat, que inclou mesures mediambientals.

A finals del 2020, es treballen materials per a dissenyar campanyes de sensibilització pel que fa a les diades específiques del clima, comerç just, compra i consum sostenible, eficiència energètica, mobilitat.

A destacar que a partir del 2022 es fomenta la participació del Let's Clean Up des del grup Plataforma Educativa. Per ara, l'Entitat no participa de manera activa.

### Adhesió a iniciatives externes i taules de treball

Durant el 2022, s'ha continuat la recerca de les iniciatives existents, com també a seguir aquells butlletins, entitats i xarxes socials que es troben lligades a aquestes iniciatives. Destaquem les accions externes següents:

- Setmana Europea de la Mobilitat (Des del 2020).
- Setmana Europea de la Prevenció de Residus (Des del 2020).
- Pacte per una Economia per la Vida de la Xes (Des del 2021).
- Participació activa al grup de treball del Pla Ecosocial promogut per l'Ajuntament de Girona (Des del 2021).
- Participació inicial al grup de treball de Barcelona + Sostenible (Des del 2022).

### Inversions significatives en millores ambientals

Inversió en millores ambientals (en euros)	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Valor monetari</b>	2.310,94€	1.008,03€	129,25%

De les inversions comptabilitzades en millores ambientals destaquem aquelles vinculades al material tècnic i maquinària de millora en l'eficiència i sostenibilitat dels nostres espais i dia a dia laboral.

## GESTIÓ DE RESIDUS

### Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió

Volum de residus generats (kg)	Mètode d'eliminació	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Paper</b>	Recollida	4,68	0,10	4528,71%
<b>Paper confidencial</b>	Recollida Tancada	0,30	0,10	200,00%
<b>CD</b>	Recollida Destrucció	0,00	0,00	-
<b>Tònners</b>	Recollida	0,00	0,00	100,00%
<b>Volum total</b>		<b>4,98</b>	<b>0,20</b>	<b>2353.20%</b>

L'Entitat compta amb una empresa que realitza la recollida dels nostres tònners, paper i CD per el seu reciclatge i/o destrucció.

Tot i que sí que es recicla la resta de residus, no es disposa de moment el control i càlcul dels volums totals d'altres restes de paper i cartró, vidre, olis, piles, matèria orgànica i Rebuig, i altres. Estem estudiant com poder recollir i comptabilitzar aquesta informació.

## EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

### Consum energètic, segons tipus de font

Consum energètic, segons font	2022	2021	Variació 2021-2022
Electricitat (kWh)	1.175,00	1.757,00	-33,12%
Gas natural (Nm3)	0,00	0,00	-
Gasoil(l)	5.105,61	12.607,32	-59,50%
Gas propà (kg)	0,00	0,00	-
Aigua (l)	29,00	33,00	-12,12%
Benzina (l)	0,00	0,00	-

### Emissions de gasos d'efecte hivernacle

Emissions de GEH (tCO2eq)	2022	2021	Variació 2021-2022
Emissions directes de CO2 (abast 1)	14,65	36,18	-59,50%
Gas Natural	0.00	0.00	-
Emissions directes de CO2 (abast 2)	293,75	439,25	-33,12%
Electricitat	293,75	439,25	-33,12%

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

# ECONOMIA I FINANCES **05**

## ACTIVITAT ECONÒMICA

### Activitat econòmica, productes i serveis

L'entitat desenvolupa treballs forestals i agrícoles per a promoure la inserció laboral i genera per una banda llocs de treball per a persones en risc i per una altra buscar un impacte positiu al territori.

També s'ofereixen :

- Treballs Forestals
- Treball en instal·lació de plaques solars
- Serveis de Neteja
- Brigades
- Serveis Educatius i de formació
- Ateneu Cooperatiu de Terres Gironines

### Perfil de la clientela, persones consumidores dels productes i serveis

- Persones adultes i joves en risc d'exclusió social.
- Famílies i persones tutores de les persones ateses.
- Entitats/serveis del tercer sector, de l'Economia Social i de l'atenció a persones amb exclusió social (Serveis Socials, Entitats del tercer sector) i Cooperatives i empreses d'inserció.
- Empreses ordinàries
- Aquelles persones que són consumidores dels productes/serveis de les empreses privades per les que treballa l'entitat.

## Ingressos

Ingressos (en euros)	2022	2021	Variació 2021-2022
<b>Valor monetari</b>	731.800,45€	581.211,79€	25,91%

## Impactes socials dels productes i serveis

La nostra Entitat desenvolupa totes les actuacions i activitats pensant sempre en la millora de la societat realitzant l'atenció dels nostres col·lectius d'atenció amb l'objectiu de:

- Proporcionar la solució de problemes i reptes socials, donant suport a les famílies i persones tutores de les persones ateses en els serveis productius.
- Esdevenir referent com Entitat en l'atenció de persones amb exclusió social, col·laborant i participant amb d'altres entitats i administracions.
- Realitzar projectes amb gran impacte positiu al medi ambient a través la gestió i neteja forestal, la gestió de biochart, biomassa i bruc, i la sensibilització per a una correcta sostenibilitat, a través de l'Ateneu Cooperatiu de Terres Gironines Cercle La Selva i a través dels projectes singulars.

## EFECTIVITAT

---

### Avaluació sobre l'efectivitat de les activitat i projectes

---

L'avaluació de l'efectivitat de les activitats i projectes desenvolupats, s'efectua mitjançant uns indicadors concrets de cada servei, com a procediment d'avaluació de la evolució dels mateixos, la qual queda recollida en un informe anual de resultats, segons marca el Sistema de Gestió de la Qualitat.

A més a més, aquest sistema de gestió també contempla un procés de recollida d'informació anual basat en la retroalimentació, resultant de les enquestes de satisfacció de les persones ateses i de la clientela.

Per a l'avaluació, s'utilitza com a eina de seguiment les diferents reunions periòdiques de l'equip de treball, on es recullen les millores, demandes i situacions a resoldre i/o millorar.

### Anàlisis de context

---

Disposa d'un anàlisis concret del context. Aquest es desenvolupa amb un format establert i predeterminat que inclou els següents àmbits o temàtiques segons el tipus de context:

- **Context intern:** Coneixement, Valors i cultura, Desenvolupament de la organització, Viabilitat...
- **Context extern:** Cultural, Socioeconòmic, De mercat, Tecnològic, Competitiu, Legal, Polític, Mitjans de comunicació...
- **Context Sanitari:** Necessitat de confinament i de mesures de seguretat sanitàries...

## EFICIÈNCIA

### Ràtio despeses en activitats fundacionals/despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2022	2021
<b>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</b>	1,00	1,00
<b>Ràtio despeses necessàries / despesa total</b>	0,00	0,00

<i>[TAULA AUXILIAR] (en euros)</i>	2022	2021
<b>Despeses fundacionals</b>	731.800,45€	614.470,74€
<b>Despeses necessàries</b>	0,00€	0,00€
<b>Despeses totals</b>	<b>731.800,45€</b>	<b>614.470,74€</b>

### Ràtio despesa en captació de fons / despesa total

L'entitat emmarca la seves activitats com accions fundacionals i per tant els conceptes de despeses necessàries no existeixen.

### Ràtio despesa en captació de fons / despesa total

Idària Cooperativa, degut a la organització transversal que es gestiona amb la resta d'entitats que conformen Plataforma Educativa, no té vinculada despeses de captació de fons de manera directa.

### Despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits d'actuació/línies fundacionals

<i>Despesa per àmbits d'actuació/línies funcionals (%)</i>	2022	2021
<b>Programes per la formació i inserció laboral</b>	100%	100%



# INNOVACIÓ, XARXA COMUNITÀRIA I CIUTADANIA **06**

## INNOVACIÓ

### Participació en taules sectorials

Idària Cooperativa ha participat en taules sectorials i/o programes amb la finalitat de potenciar la transferència de coneixement entre organitzacions del sector i que li permeti estar a l'avantguarda i potenciant la innovació. Aquesta participació es concreta amb:

- **XAC** (Xarxa d'Ateneus Cooperatius de Catalunya), realitzant taules de treball d'innovació per a la sensibilització i la millora de l'Economia Social i Solidària i la creació de Cooperatives al territori conjuntament amb d'altres entitats, empreses, administracions i cooperatives. Entitat col·laboradora del Cercle La Selva – Ateneus Cooperatius de Terres Gironines.
- **FEICAT**. S'ha participat en les taules i jornades. A nivell de Girona s'han realitzat reunions amb les persones representants de cada entitat per tal de detectar un projecte marc conjunt: servei i/o producte; poder impulsar els programes Acol en el marc de les empreses d'inserció per a persones joves extutelades.
- **Consorti de Les Gavarres**. Participació en el pla estratègic 2020-25. Participació en el Consell Social del Consorci de Gavarres. Realització conjunta del projecte Pla pilot de combinació de treballs de manteniment d'infraestructures de prevenció d'incendis amb treballs d'aprofitament del bruc (Consorti de Les Gavarres – finançament de Diputació de Girona i Obra Social La Caixa).
- **Clúster de la Biomassa** – Bioenergia de Catalunya. Entrada com a entitat associada per tal de mantenir el posicionament com a entitat del tercer sector especialitzada en àmbit forestal i cerca de noves aliances estratègiques pel desenvolupament dels projectes en cartera a Idària. Treball amb el sector industrial de la biomassa per tal de dibuixar itineraris d'inserció laboral i formació adequats a les seves necessitats actuals.
- **Coordinadora ONG Girona**, participació de les reunions de la coordinadora i aportació d'informació sobre programes de secretaria d'immigració per tal de donar suport a entitats que s'hi voldrien presentar.
- **Participació com a entitat sòcia a la cooperativa de serveis Territoris Singulars, SCCL**. Cerca de finançament de forma conjunta per tal de presentar els serveis de les entitats socials: gestió integral de finques.

- **Cooperativa de Serveis Financers Ètics i Solidaris:** Coop57, SCCL. Participació en el Consell de Secció Territorial, valoració de propostes i participació en les reunions mensuals de seguiment.
- **Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya.** Participació en les assemblees i en les comissions social i rural.

## Projectes d'innovació

Idària Cooperativa durant l'any 2020 ha treballat en els següents projectes per tal de desenvolupar les seves línies estratègiques:

- **Bruc:** Ordenar la cadena d'aprofitament del bruc com a recurs no fustaner i complementari a l'activitat forestal de gestió i prevenció d'incendis:
  - Noves Economies del Bosc – Boscos Actius. Singular Aracoop. Departament de Treball
  - Programa de Reincorporació al Treball (PRT) – Secretaria d'Immigració. Formació intensiva per a persones en irregularitat o bé risc d'irregularitat sobrevinguda en el marc dels aprofitaments forestals no fustaners.
- **Biochar:** Estudiar la viabilitat i implementar la producció a l'entitat de Biochar, producte per a incorporació al sòl agrícola de CO2 en forma de carboni:
  - Constitució del Grup Operatiu Biochar – Departament d'Agricultura (lidera l'entitat, participen Associació de persones Propietàries del Montnegre-Corredor; CREAM; UB Biologia-Química; Montbio). Redacció d'un pla pilot per a la implementació del Biochar a Catalunya.
  - Singular Aracoop: "Xarxa d'empreses productores de Biochar a Catalunya", al darrer trimestre i de manera agrupada amb la Cooperativa Carbon Vivo, SCCL i TEB Verd, SCCL; execució 2019-2020.
- **Migracions:** Treballar línies d'acompanyament i d'oportunitats d'ocupació per a persones en situació d'irregularitat: programa ACOL (tant per a persones adults com per a joves). Acompanyament a entitats de l'àmbit social que s'hi poden acollir. Participació en xerrades i sessions de formació en àmbit de migracions i llei d'estrangeria. Treball per a fomentar l'entrada de les cooperatives i empreses d'inserció en la línia ACOL.
- **Suport i execució de projectes de dinamització de barris vells de municipis del gironès:**
  - Llagostera: Activació de la Cafeteria Casa de les Vídues – Associat al local jove i casa de cultura; programació d'activitats i Bikepoint. Treballat conjuntament amb Ecosol (projecte El Coro). Singular Empreses d'Inserció: Projecte Ubuntu.

- Sarrià de Ter: suport en el plantejament del projecte de Coworking per a artesanes al carrer major de Sarrià com a element dinamitzador del municipi. Singular Promoció Econòmica, Diputació de Girona.

**Per altra banda destaquem que també s'ha participat de:**

- **Grup Motor de Participació:** Incorporació d'una aplicació informàtica que permet engregar processos participatius dins la organització.

Nº	Nom Innovació	Àrea Innovació		Tipus d'Innovació			Elements d'Innovació	Fase de Disseny/Implementació
		Procès	Producte	Cor	Adja-cent	Disruptiva		
1.	OCELLS DE FOC	x			x		Ocells de Foc respon a les necessitats del col·lectiu de joves de la comarca del Gironès i la Selva, des d'una mirada preventiva sobre la salut mental, com a conseqüència de l'augment dels factors de risc vinculats a les possibilitats de experimentar una malaltia mental i derivats de la crisi socioeconòmic a i la pandèmia del COVID19. Alhora, treballa per revertir aquesta situació i posa els mitjans per recuperar i assolir itineraris formatius i laborals amb el col·lectiu de joves mitjançant l'atenció individual i	IMPLEMENTACIÓ

									<p>l'acompanyament col·lectiu. Al mateix temps, un dels objectius del programa és que el mateix col·lectiu de joves assumeixi un rol actiu en tot el procés, promovent la pròpia organització, l'adquisició d'eines i recursos vinculats a l'autogestió i la promoció d'iniciatives juvenils que els permetin fer front als reptes diaris que afronten.</p>
	<p><b>2. MUNTATGE DE PANELLS SOLARS</b></p>	x			x				<p>S'aposta per les energies renovables. En aquest sentit i en col·laboració amb empreses líders del sector energètic verd hem articulat diverses brigades especialitzades en el muntatge de panells solars industrials. Aquesta combinació de la promoció de l'energia verda i la creació d'oportunitat de feina per a persones d'especial necessitat, confirmen l'aposta d'Idària per implementar</p> <p style="text-align: right;"><b>CONSOLIDACIÓ</b></p>

					serveis en aquest sentit.
<b>3.</b>	<b>ACOLS juniors i seniors</b>	x		x	<p>Facilitar experiències professionals i formatives a un sector de població jove i sènior, especialment vulnerable, com són joventut tutelada i extutelada per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i persones més grans, per tal de facilitar les transicions posteriors al mercat de treball ordinari.</p>
					<b>CONSOLIDACIÓ</b>

## XARXA COMUNITÀRIA I CIUTADANIA

---

### Col·laboracions amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector.

---

- **FEICAT**: Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya.
- **Consorti** de les Gavarres.
- **Territoris** Singulars.
- **Bosc** Actius.
- **Cooperatives** de Treball.
- **Coordinadora** d'Ongs Solidàries de Girona.
- **COOP 57**: Serveis financers ètics i solidaris.
- **CBC**: Clúster de la Bioenergia de Catalunya.

### Col·laboracions amb altres organitzacions i/o agents.

---

- Servei d'atenció als i les joves tutelades i extutelades del Departament de Benestar Social (**Via Laboral**) (Direcció general d'atenció a la infància i adolescència).
- **Delegacions** territorials del departament d'affers socials, treball i família.
- **Serveis** Socials.
- Altres entitats d'atenció a persones amb exclusió social.
- Altres entitats de l'Economia Social i Solidària (Cooperatives i Societats laborals).
- Altres empreses ordinàries.
- Altres serveis de les entitats **Plataforma Educativa**.

## SENSIBILITZACIÓ

### Campanya de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania.

L'Entitat tant promou campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania com participa d'altres campanyes o actuacions d'altres entitats, empreses i administracions totes elles amb diferents temàtiques.

S'han emprat espais propis de l'Entitat, així com recursos humans, facilitant que les persones treballadores dels diferents serveis, puguin desenvolupar aquestes accions com són:

- **Entrevistes** al Plataforma Informa de persones vinculades o treballadores dels serveis de l'Entitat
- Explicació de **vivències** dels serveis i reivindicacions (8 de Març, 28 de Juny, Drets de les persones amb discapacitat i 25 de novembre)
- **Presentació** de memòries, concursos, premis, projeccions a cinemes i projectes de l'entitat.
- Difusió **d'accions comunitàries**.
- **Participació a jornades**.
- **Promoció** de xerrades, webinars, notícies, manifestacions, balls, exposicions i formacions, com també lectura de contes.
- **Accions de sensibilització** en el Dia Mundial de la Salut Mental i Dia Mundial de la Síndrome de Down.

Els mitjans de comunicació que s'han utilitzat per difondre les diferents activitats, han estat els propis amb els que compta l'Entitat, així com també la radio i la premsa.

Es destaca que també ens hem sumat a aquelles campanyes que el tercer sector ha desenvolupat com per exemple les organitzades per la XAC i Plataforma Educativa.



# *Idària*

COOPERATIVA • INSERCIÓ LABORAL

 **Idària**  
C/ Joan Maragall, 30  
17240 – Llagostera  
[www.idaria.cat](http://www.idaria.cat)



Sistema de  
Gestió  
ISO 9001:2015

