

# BALANÇ SOCIAL 2020

Fundació Viver de  Bell-lloc

## INDEX

### **1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ**

---

1.1	MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	4
1.2	ACTIVITATS I PROJECTES	4
1.3	PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS	5
1.4	ACTIVITAT ECONÒMICA	6
1.5	EFFECTIVITAT	9
1.6	EFICIÈNCIA	10

### **2 PERSONES**

---

2.1	PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ	11
	2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ	
	2.1.2 IGUALTAT RETRIBUTIVA	
	2.1.3 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
	2.1.4 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL	
	2.1.5 COMUNICACIÓ INTERNA	
2.2	VOLUNTARIAT	16
	2.1.6 PERSONES VOLUNTÀRIES	
	2.1.7 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT	

### **3 BON GOVERN**

---

3.1	TRANSPARÈNCIA	18
3.2	PATRONAT	18
3.3	CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA	19
3.4	ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ	20

### **4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA**

---

4.1	COL·LABORACIONS	21
-----	-----------------	----

## **5 MEDI AMBIENT**

---

5.1	GESTIÓ AMBIENTAL	22
5.2	EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC	22

## **6 PROVEÏDORS**

---

6.1	GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS	23
6.2	COMPRA RESPONSABLE	

## **7 ALTRES**

---

7.1	INNOVACIÓ	24
-----	-----------	----

## 1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

---

### 1.2 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

CONJUNT D'ENTITATS SENSE ÀNIM DE LUCRE, DEL VALLÈS ORIENTAL, QUE TÉ COM A MISSIÓ PROMOURE EL CREIXEMENT PERSONAL I LA INCLUSIÓ SOCIAL I LABORAL DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIÓ, ESPECIALMENT AQUELLES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL O TRASTORN MENTAL SEVER, DESENVOLUPANT I PARTICIPANT EN PROJECTES EMPRESARIALS I SOCIALS SOSTENIBLES

### 1.3 ACTIVITATS I PROJECTES

#### Àmbits d'actuació principals:

- a) Realitzar qualsevol tipus d'activitat productiva, econòmicament viable i respectuosa amb el medi ambient, que comporti un estímul personal, un salari just i una normalització social de les persones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental i de col·lectius amb especials dificultats d'integració en el mercat de treball.
- b) Prestar tota mena de serveis d'assessorament i informació a les persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorn mental, i de col·lectius amb especials dificultats d'integració en el mercat de treball, i a les seves famílies en tot allò referent a la seva integració sociolaboral.
- c) Donar suport a la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorn mental, i d'altres col·lectius amb risc d'exclusió social, a més de realitzar totes aquelles intervencions comunitàries necessàries amb aquests col·lectius per que la seva integració laboral sigui efectiva
- d) Orientar laboralment a les persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorn mental, i a totes aquelles persones que es trobin també en risc d'exclusió social.
- e) Coordinar-se i col·laborar amb altres entitats que prestin serveis de suport a les persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorn mental o en risc d'exclusió social.
- f) Treballar tant per al sosteniment de les activitats com per al desenvolupament de projectes de millora o d'innovació ja bé siguin de noves línies productives com assistencials.
- g) Realitzar activitats i projectes de cooperació internacional, propis o compartits amb altres entitats, que tinguin per objectiu la millora de les condicions sociolaborals de les persones amb discapacitat, preferentment intel·lectual, i de col·lectius amb especials dificultats d'integració en el mercat de treball, i les seves famílies.
- h) Promoure la consciència pública sobre la discapacitat i la solidaritat de la comunitat vers el col·lectiu, així com fomentar la prevenció i els estudis en aquest àmbit.
- i) Portar a terme totes aquelles accions que, encara que no estiguin explícitament esmentades en els apartats anteriors, serveixin per al compliment de les finalitats de la Fundació, tal com queden determinades en aquests Estatuts i, en especial, les encaminades a potenciar i promoure l'autogovern, el creixement personal, la normalització social i en general, la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorn mental.
- j) Realitzar accions i projectes de formació ocupacional i de formació per a l'ocupació, d'orientació laboral, de treball amb suport, o qualsevol altra acció o projecte que tingui com a objectiu la formació, la prospecció, el seguiment i l'acompanyament en el procés d'inserció laboral de persones en risc d'exclusió.

#### Activitats principals desenvolupades:

- a) Centre Especial de Treball:
  - Creació de llocs de treball ajustat a les condicions del mercat, adaptats a les necessitats i competències de les persones, en diferents sectors:
    - Disseny, construcció i manteniment de jardins
    - Actuacions forestals

- Viver de planta ornamental
  - Serveis a les empreses: manipulats, envasats, controls de qualitat i serveis industrials
  - Serveis de neteja
  - Vigilància i control d'accessos
  - Producció d'ous ecològics
  - Distribució de productes procedents de l'agricultura ecològica
  - Serveis de restauració: Cantina del IES Pla Marcell
- b) Servei d'Integració al mercat ordinari:
- SIOAS: servei d'integració i orientació laboral dirigit a persones amb discapacitat intel·lectual, física i sensorial, i trastorn mental sever, amb 2 punt d'actuació a Cardedeu i La Garriga.
  - Membres de la Xarxa Incorpora (Obra Social La Caixa): a través d'aquest servei atenem persones amb discapacitat i trastorn mental, i altres col·lectius en risc d'exclusió social.
- c) Servei de Formació ocupacional:  
Activitats de formació per a la inserció laboral, dirigit a persones amb discapacitat intel·lectual i trastorn mental sever:
- Servei especialitzat en accions formatives per a persones a l'atur en les especialitats de jardineria i agricultura
  - Curs de neteja d'oficines finançat per la Fundació ONCE
  - Programa Singulars de Garantia Juvenil especialitzat en Serveis industrials
  - En marxa l'homologació d'altres especialitats formatives
- d) Servei d'orientació i inserció:  
Servei que realitza les primeres entrevistes a les persones que fan una demanda d'atenció i a les seves famílies.
- e) Altres activitats:
- Serveis diürns: Realització de l'avant projecte per a la construcció d'un Servei Ocupacional d'inserció a Llinars del Vallès per a 42 persones amb discapacitat intel·lectual
  - Servei de voluntariat
  - Implementació del Pla d'Igualtat i del protocol contra l'abús sexual i l'assetjament per raó de gènere.
  - Redacció del Codi Ètic

## 1.4 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

### Perfil de les persones i col·lectius beneficiaris:

- Persones adultes amb discapacitat intel·lectual
- Persones amb trastorns mentals severos
- Altres col·lectius en risc d'exclusió social: a través de Servei d'Integració i Orientació laboral també donem suport a persones amb discapacitats físiques i sensorial i a altres col·lectius en risc d'exclusió social.

### Canals de comunicació amb les persones i col·lectius beneficiaris:

Tenint en compte que les nostres beneficiàries tenen dificultats en la lectoescriptura s'intenten adaptar la major part dels textos al sistema de lectura fàcil per tal de que siguin accessibles a tothom i utilitzar xarxes social que es puguin adaptar a les persones com pot ser la xarxa WhatsApp i facebook

Els canals de comunicació que s'utilitzen son:

- f) Telefonia mòbil: xats WhatsApp, tant amb missatges escrits com verbals, així com videotrucades
- g) Xarxes socials
- h) Butlletí mensual
- i) Reunions i assemblees periòdiques
- j) Reunions amb els equips psicosocials
- k) Participació en els diferents comitès i comissions: seguretat i salut laboral, comitè d'empresa, comitè d'ètica, comitè d'igualtat

Nombre de persones usuàries/beneficiàries:

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	256,00	193,00	32,64%

Nombre de persones usuàries/ beneficiàries directes i indirectes:

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes	256,00	193,00	32,64%
Nombre de persones usuàries/beneficiàries indirectes	85,00	98,00	-13,27%

Nombre de persones usuàries/ beneficiàries per línies d'activitat:

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
<i>Servei d'inserció i orientació laboral</i>	96,00	27,00	255,55%
<i>Centre Especial de treball ED</i>	129,00	124,00	4,03%
<i>Formació Ocupacional</i>	31,00	42,00	-26,19%

## 1.5 ACTIVITAT ECONÒMICA

Activitat econòmica, productes i serveis:

## a) INGRESSOS RECURRENTS

Ingressos per subvencions:

La nostra fundació realitza serveis orientats a la inserció laboral (formació, orientació, contractació) per a persones amb discapacitat intel·lectual i trastorn mental sever, i altres col·lectius en risc d'exclusió social.

- Serveis d'inserció i formació: tenim serveis que, malgrat que estan subjectes a la convocatòria de subvencions anuals i la seva aprovació depenent de la valoració per

concurrència competitiva, i d'acord amb el número de persones ateses, tenen habitualment una assignació econòmica per a cada una de les accions aprovades:

- SIOAS (Serveis Integrals d'Orientació, Acompanyament i Suport). Rebem una subvenció anual que abona el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, que finança un equip format per un orientador, un prospector i altres persones de suport. A l'any 2020 hem tingut 2 punt d'actuació, un a Cardedeu i un altre a la Garriga. La subvenció corresponent a l'any 2019 ha estat de 130.000€.
- Projecte Singulars de Garantia Juvenil: en col·laboració amb la Fundació Maresme de Mataró, realitzem el programa Gent Capaç, dirigit a un grup de 10 joves. Es un projecte de formació dual en els sectors de jardineria i l'industrial, amb una dotació anual de 141.298,13€ pel període que va del setembre de 2020 a juliol de 2021.
- Formació ocupacional: al 2020 ens han aprovat 1 acció de formació per part del Servei d'Ocupació de Catalunya per un import total de 50.436€, que ha finalitzat durant el mateix any. Per una altra banda la Fundació ONCE ens va aprovar una acció formativa en l'especialitat de neteja que es va iniciar a l'octubre i va finalitzar al desembre de 2020, amb una dotació de 11.700€
- Centre Especial de Treball:  
El Centre Especial de Treball es finança d'acord amb la normativa específica, amb una subvenció del 55% del SMI per a cada un dels treballadors amb discapacitat amb especials dificultats, i del 25% del SMI per les persones amb altres discapacitats (a l'any 2020 ha estat de 644.294,40€). Per una altra banda es rep un mòdul per a les Unitats de Suport a l'Activitat Professional de 2860€ anual per a cada persona amb discapacitat amb especials dificultats. A l'any 2020 ha estat un total de 353.133,26€.

Ingressos per vendes:

El nostre Centre Especial de Treball realitza una activitat empresarials en els diferents sector abans descrits. Mantenim una relació comercial per la qual realitzem una sèrie de serveis al nostres clients o venem una sèrie de productes. Les vendes de l'any 2020 han estat inferiors a les de l'exercici 2019 degut a la crisi provocada per la Pandèmia del COVID. Les dades, per línies de negoci son les següents:

<b>Vendes i altres ingressos ord. activtat</b>	<b>2.404.865,08€</b>
7010000 FACTURACIÓ PRODUCTE AGROPECUARI	314.755,44€
7050000 FACTURACIÓ SERVEIS	723.071,11€
7050001 FACTURACIÓ SERVEIS JARDINERIA	1.324.203,47€
7050002 FACTURACIO SERVEIS AUXILIARS	10.074,20€
7050050 FACTURACIO ALTRES	32.760,86€

ALTRES INGRESSOS:

La FVB ha rebut altres ingressos procedents de donatius de particulars i empreses, i de programes puntuals subjectes a subvencions anuals procedents de diferents entitats i administracions: Àrea de Benestar Social de la Diputació de Barcelona (12.204€), Parc naturals Diputació de Barcelona (3.929€), Departament de Treball i Afers Socials per mesures COVID (5.000€), IRPF (14.400€), Ajuntament de Cardedeu (1.000€). Per una altra banda ha rebut 18.970,66€ en donatius i ingressos per loteries.

Perfil de les persones consumidores dels productes i serveis:

Totes les persones usuàries dels serveis d'inserció i formació son persones adultes amb discapacitat intel·lectual i trastorn mental sever de la comarca del Vallès Oriental, i en el cas del servei d'integració al mercat ordinari persones amb altres discapacitats i altres col·lectius en risc d'exclusió social.

Els consumidors de productes de la venda son empreses de diferents sectors, i consumidors particulars en el sector agropecuari ecològic.

#### Ingressos per activitat:

<i>Ingressos per activitat (en euros)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
Valor monetari	3.713.191,00€	3.825.201,00 €	-2,93%

### 1.6 EFECTIVITAT

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

L'entitat compta amb un Sistema Integral de Qualitat i un Pla Estratègic que planteja l'avaluació a través d'indicadors dels objectius anuals programats i de les enquestes de satisfacció de cada servei.

L'any 2020 ha estat un any especial, amb moltes dificultats en la gestió del dia a dia degut a la irrupció a partir del mes de març de la Pandèmia causada pel COVID19. Aquesta pandèmia va provocar la quasi paralització de l'activitat en un principi. Cap entitat i cap empresa del país estava preparada. A nosaltres ens va passar exactament el mateix. No conèixer, no saber que fer. La reacció dels nostres professionals va ser immediata: es va constituir un comitè de crisi, amb 4 principals objectius:

- Salvaguardar la salut i la seguretat de tothom
- Donar la millor assistència i suport possible a totes les persones. Es van realitzar un total 1672 trucades i videotrucades, i inicialment sense EPI adequats.
- Mantenir al màxim l'activitat laboral i econòmica
- Preservar els llocs de treball

El procés que es va seguir a l'entitat durant el període de màxima incidència de la Pandèmia va ser el següent:

- Activitats essencials: es van mantenir totes aquelles activitats essencials, tant assistencials com empresarial, destacant una gran predisposició de totes les persones treballadores a fer allò que fes falta
- Gran col·laboració per part dels nostres clients i de la ciutadania en general.
- Realització d'un ERTO que fa afectar al 20% de la plantilla.
- Reinici plena de l'activitat a partir del mes de juliol
- Sessions de formació continuada a totes les persones per tal de assegurar la màxima seguretat
- Manteniment de protocol de salut i seguretat en relació al COVID de forma molt estricta

Malgrat tot, les activitats i projectes desenvolupats durant l'exercici 2020 han tingut un alt grau d'efectivitat ja que han ajudat a oferir serveis de qualitat a les persones usuàries, tenint en compte els serveis que estan en funcionament.

S'està fent un servei basat en una metodologia d'Atenció Centrada en la Persona, on la prioritat és que la persona pugui decidir sobre el seu projecte de vida, que també s'aplica en tots els serveis d'inserció i formació laboral.



## **Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic:**

### EIX RELACIONS EXTERNES:

- a. Captar nous clients: incrementat el número de clients i nou canal de venda d'heures
- b. Fidelitzar clients: degut al COVI s'han paralitzat les accions amb les organitzacions empresarials; hem fet accions amb empreses constructores i de disseny
- c. Segmentació de clients per línies de serveis i productes: noves campanyes a LINKEDIN amb un fort increment de seguidors
- d. Crear sinèrgies amb entitats del territori: participació activa a LISMIVO i TAULA DEL TERCER SECTOR
- e. Participació en l'elaboració de normatives i polítiques: a través de la nostra participació a SINERGRUP, a AEES DINCAT i Federació DINCAT
- f. Mantenir relacions amb l'administració pública: realitzat programa de reunions amb molt municipis de la comarca, Consell Comarcal i Consorci de Residus; des de presidència hem tingut reunions amb diferents conselleries de la Generalitat.
- g. Desenvolupar departament de comunicació: important desenvolupament de les accions de comunicació
- h. Implementar pla del voluntariat: només hem pogut fer una campanya de captació influenciat per la paralització d'activitats per la Pandèmia
- i. Tenir sistema de captació de fons: important desenvolupament, tant a nivell de la xarxa d'implicació, com nous ambaixadors, campanyes de captació concreta i aportacions directa d'empreses (SAGE i GRÍFOLS); importants ajudes de l'ONCE, IRPF i La Caixa

### EIX DESENVOLUPAMENT HUMÀ:

- a. Posar en marxa el Servei d'Integració i Orientació Laboral (SIOL): gran resultat tant del SIOS com Incorpora amb una total de 49 insercions al mercat de treball.
- b. Posar en marxa SOI: obres iniciades
- c. Posar en marxa Servei Pre-laboral: fet primer estudi tècnic. Pendent abans projecte pel 2021
- d. Donar suport de qualitat a les treballadores del CET: donat compliment al Programa Individuals (PAI)
- e. Promoure un ventall d'activitats ajustades a les necessitats de les persones: malgrat que s'ha treballat en un lleure inclusiu no s'ha pogut implementar per la Pandèmia
- f. Millorar l'oferta formativa per persones en risc d'exclusió: s'està en procés d'homologació de noves ofertes formatives a nivell de Certificat de Professionalitat
- g. Millora del clima laboral: passades enquestes i realitzat pla d'accions
- h. Millorar les relacions entre les persones treballadores de l'entitat: continuïtat del programa de formació en gestió de les emocions i lideratge
- i. Potenciar la professionalitat com a valor estratègic: pla de formació complert al 67%, confeccionat CODI Ètic, implementació Pla d'Igualtat i Protocol contra l'Abús amb formació realitzada a més del 50% de la plantilla.

### EIX EMPRESARIAL

- a. Revisar procés de compres: implementat nou sistema
- b. Analitzar resultats: s'està fent l'anàlisi per centres de cost
- c. Crear nous processos de qualitat en la producció: s'han implementat nous processos
- d. Crear noves línies de negoci: inici de gestions en gestió de residus, control d'aforaments, i noves especialitzacions en jardineria. Ha quedat aturada per la

pandèmia la línia de restauració. Noves aliances amb empreses de jardineria i constructores.

#### EIX CONTROL DE GESTIÓ

- Activar eines d'anàlisi financer: fetes formacions i en procés implementació ERP SAGE al 100%
- Implementar CRM: en procés
- Cercar recursos financers: obtenció d'un percentatge molt alt de recursos financers pels diferents projectes a partir de la presentació de projectes a les diferents convocatòria; realitzat el pla de captació de fons; negociació d'un finançament adient tenint en compte les necessitats financeres on ha influït la pandèmia.

#### EIX ESTRATÈGIC

- Elaborar l'estratègic de l'entitat: fet document. Plantejar el Pla Estratègic pel 22-24
- Promocionar els projectes assistencials: fets projectes del SOI i STO. Pendent Pre-laboral
- Comptar amb quadre de comandament adient: s'està un quadre de comandament per la gestió diària
- Fer una planificació per la introducció de les ODS: fet l'anàlisi inicial està pendent les accions per l'any 2021
- Establir la política mediambiental: confecció del document que recull la política de l'entitat, posada en marxa del comitè de medi ambient.

#### Anàlisis de context:

L'aparició de la Pandèmia causada pel COVID19 ha marcat clarament el nostre context, tant a nivell de la situació de salut (tan física com mental), com social (amb l'aparició de nous col·lectius en risc d'exclusió social) com de les dificultats econòmiques (molt sectors econòmics s'han vist greument afectats) que ha generat. Una pandèmia global te efectes globals a tot el mon i les incerteses que ha creat fan que l'evolució del nostre sistema social i econòmic sigui una incògnita.

La situació econòmica global ja estava entrant en un estancament al darrer exercici, però la pandèmia ha provocat un enfonsament de molts sectors i una perspectiva d'un gran canvi en el futur que tenim com a societat.

Per una altra banda es generaran noves oportunitats, sobre tot a l'àmbit del medi ambient, la digitalització i l'acció social. La Comissió Europea ha plantejar importants fons econòmics per la reactivació que veurem com es desenvolupen durant els propers anys.

### 1.7 EFICIÈNCIA

Ràtio despeses fundacionals / despesa total:

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,89	0,89
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0,11	0,11

## 2. PERSONES

### 2.1. PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

#### 2.1.8 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Nombre de dones a l'equip directiu/ Nombre d'homes a l'equip directiu:

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
Dones	1	3	-75,00%
Homes	3	4	-25,00%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>-42,86%</b>

Nombre de dones en plantilla + Nombre d'homes en plantilla:

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
Dones	65	53	24,53%
Homes	130	131	-0,76%
<b>Total</b>	<b>195</b>	<b>184</b>	<b>5,98%</b>

#### 2.1.9 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

##### 2.1.1 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades:

La nostra entitat compta amb un Pla d'Igualtat de gènere, i un protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'abús i l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El pla d'igualtat és vigent des de l'any 2018, el protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'abús i l'assetjament sexual i per raó de sexe es va acabar d'elaborar i implementar durant el 2019.

Durant aquest any s'han dut a terme, el 92% de les accions positives previstes en el Pla d'Igualtat segons el cronograma establert. A part s'ha fet formació entre els diferents públics interns en matèria d'igualtat, s'ha impulsat una campanya per a promoure l'ús del llenguatge no sexista (revisant tots els textos de l'organització, creació i difusió d'una guia amb recomanacions, etc). També durant aquest any s'ha dut a terme una formació específica sobre el Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'abús i l'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les persones que formen part de la nostra organització.

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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Dones	25,00%	37,50%
Homes	75,00%	62,50%

Composició de la plantilla, segons sexe (%):

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Dones	33,33%	28,80%
Homes	66,66%	71,20%

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>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
<i>Persones amb discapacitat amb Especials dificultats</i>	123	124	-0,08%
<i>Altres persones amb discapacitat</i>	17	16	6,25%
<i>Altres persones en risc d'exclusió</i>	3	3	0,00%
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>143</b>	<b>0,00%</b>

Plantilla segons sexe i grup professional:

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
<b>DIRECTIUS</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>-12,50%</b>
Dones	3	3	0,00%
Homes	4	5	-20,00%
<b>TÈCNICS</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>-8,30%</b>
Dones	8	9	-11,11%
Homes	3	3	0,00%
<b>ADMINISTRATIUS I MANTENIMENT</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>
Dones	0	2	-100%
Homes	3	1	200%
<b>OFICIALS</b>	<b>59</b>	<b>21</b>	<b>181%</b>
Dones	18	5	260%
Homes	41	16	156%
<b>PEONS I ESPECIALISTES</b>	<b>115</b>	<b>140</b>	<b>-17,88%</b>
Dones	33	34	-2,94%
Homes	82	106	-22,64%

## 2.1.10 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

Mesures de conciliació de la vida laboral i privada:

Apostem per oferir la major flexibilitat per garantir l'equilibri en les esferes vitals de les persones que treballen al Grup:

- Flexibilitat horària i d'horari d'entrada i de sortida als llocs de treball on és possible
- Possibilitat d'adaptar el calendari de vacances a les necessitats de cada persona
- Facilitats per a assistir a reunions amb el professorat o visites mèdiques dels fills/es més enllà de l'estipulat per conveni.
- Flexibilitat per a poder seguir cursant estudis professionalitzadors.
- Teletreball en els casos que és possible.
- Possibilitat d'unir permisos per poder atendre millor les obligacions familiars
- Facilitats per adaptar, en la mesura del possible, les condicions de treball a la situació actual de cada persona
- Creació d'activitats on poden participar tots els membres de la família.

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

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Personal en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>86,15%</b>	<b>87,5%</b>
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>83,08%</i>	<i>81,13%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>87,69%</i>	<i>90,08%</i>
<b>Personal en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>13,85%</b>	<b>12,50</b>
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>16,92%</i>	<i>18,87%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>12,31%</i>	<i>9,92%</i>

Taxa de rotació, segons sexe:

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<i>Dones</i>	<i>12,33%</i>	<i>13,21%</i>
<i>Homes</i>	<i>10,45%</i>	<i>9,16%</i>
<b>Plantilla total</b>	<b>10,66%</b>	<b>10,33%</b>

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

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
<i>PEONS I ESPECIALISTES</i>	<i>4</i>	<i>19</i>	<i>-78,95%</i>
<i>OFICIALS</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>-100%</i>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>-80,95%</b>

Personal acollit a mesures de conciliació, per sexe (%):

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	<b>2019</b>	<b>2019</b>
<i>Dones</i>	<i>35%</i>	<i>34%</i>
<i>Homes</i>	<i>12%</i>	<i>10%</i>
<b>Plantilla total</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>

Enquestes de clima laboral:

La nostra entitat fa enquestes de clima laboral dirigides als professionals i tècnics, de forma bianual. La puntuació mitjana de l'any 2020 ha estat de 7,55/10.

Entre els treballadors / usuaris és passa un enquesta de satisfacció que introdueix matisos diferenciats. Aquestes es fan anualment.

### 2.1.11 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Ràtio salari més alt / salari més baix:

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Ràtio	3,51	3,70

### 2.1.12 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Pla de formació i accions formatives:

Comptem amb un pla de formació anual que es realitza a partir de l'anàlisi de les competències professionals dels diferents llocs de treball i de les necessitats detectades per part de tots els treballadors de l'entitat.

Les formacions planificades i realitzades durant el 2020 han estat:

- Com convertir-nos en un equip extraordinari
- La gestió i la valoració del risc en el tractament dels arbres a l'entorn urbà
- Atenció directa a l'entorn laboral del CET
- Dinàmica d'equips
- Preparació convocatòria oposicions 240
- Entrenament emocional 2a edició
- Actius fixes ERP SAGE
- Cartera ERP SAGE
- El futur de les competències professionals a Catalunya
- Como captar fidelitzar, y optimitzar clientes B2B en la era digital
- Comptabilitat avançada
- Lectura d'arbres i criteris de poda
- DENDRO-MICROHÀBITATS i Biodiversitat lligada als arbres

- Principis Estètics de l'Arbrat Urbà
- El disseny de la ciutat des de la perspectiva URBAN FORESTRY
- Eines bàsiques per organitzar el temps i ser més productiu
- Què hem après del COVID-19 sobre els equips de protecció individual (EPI)
- Planificació de l'economia financera
- La desescalada
- Bioètica
- Conciliació i EPIs
- Metodologia de inserció laboral del programa Incorpora
- Sensibilització en suport conductual positiu
- Procés de dol
- Igualtat d'oportunitats homes i dones
- El motor de 2 temps
- Lectura d'arbres i criteris de poda
- Instal·lació de terres afidofogues per prevenir el pugó
- Temps de treball i coresponsabilitat amb perspectiva de gènere
- Assetjament sexual i per raó de sexe a àmbit laboral
- Fonaments de gestió de projectes informatitzats
- Tractoret segador
- Simulacre i formació accidents o incendis
- Inserció laboral al mercat ordinari
- COVID-19 Epidemiologia i Clínica: actualització
- Com afrontar la discriminació LGBTI+
- Guia operativa de suport a l'empresa en la integració laboral de les persones amb trastorn mental
- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball
- Aspectes clau per aprendre a viure amb la incertesa
- Crea vídeos per les xarxes socials amb el mòbil
- Com mantenim converses i relacions a distància
- Benestar professional en temps de COVID
- Formació Inicial sobre el Protocol de Prevenció, Detecció i Abordatge de l'Abús i l'Assetjament sexual i/o per raó de sexe
- La relació amb l'empresa I: prospectar per conèixer oportunitats
- Formació en l'atenció i comprensió dels trastorns de l'espectre autista ( TEA)
- Formació en casos pràctics TMS
- Formació en diferents TMS i conèixer el seu funcionament
- Formació bàsica en PRL

Personal que ha rebut formació (%):

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Personal que ha rebut formació	<b>37%</b>	<b>38%</b>

Nombre total d'hores de formació:

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
Hores de formació	<b>3.152,00</b>	<b>2.171,00</b>	45,19%

### 2.1.13 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

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

La nostra entitat compta amb un certificat de qualitat en Prevenció de Riscos Laborals (OSHAS) realitzant anualment la planificació de les accions destinades a fomentar la salut de les persones treballadores de l'entitat tant a nivell físic com emocional

Durant l'any 2020 les mesures de prevenció pel COVID han marcat el sistema de Prevenció de Riscos Laborals, i s'han hagut de implementar moltes mesures relacionades amb la prevenció dels contagis.

### 2.1.14 COMUNICACIÓ INTERNA

#### Canals de comunicació interna:

Els canals de comunicació interna establerts son els següents:

- Plafons informatius
- Wasshap específic
- Correu electrònic
- Butlletí mensual
- Reunions periòdiques dels diferents equips
- Comitè d'empresa
- Comitè d'igualtat
- Reunions institucionals per presentació memòria anual
- Actes institucionals

## 2.2 VOLUNTARIAT

### 2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

#### Nombre total de persones voluntàries:

<i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
Persones voluntàries	<b>18,00</b>	<b>30,00</b>	-40,00%

#### 2.1.1 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

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



Des de mitjans de l'any 2019 comptem amb una persona específicament responsable de la gestió del voluntariat. Durant l'any 2020, un any molt marcat per la pandèmia provocada per la COVID-19, lluny d'aturar-se o lamentar-se per la situació, el servei de voluntariat s'ha adaptat:

- S'han dut a terme accions de voluntariat en format online.
- Es varen poder activar aviat malgrat la pandèmia (amb l'aprovació per llei de les sortides terapèutiques) accions de voluntariat enfocades en l'acompanyament individual de persones amb dificultats de la nostra entitat, totes elles seguint els protocols i mesures de prevenció de cada moment.
- El servei de voluntariat de la nostra entitat es va sumar a la Xarxa de Suport de Cardedeu, una plataforma ciutadana sorgida arran de la pandèmia i que segueix activa.
- S'han atès un total de 10 persones interessades en realitzar voluntariat a la nostra entitat.
- S'han incorporat un total de 4 persones voluntàries a l'entitat.
- Ens hem sumat al projecte "Reconoce" (<https://reconoce.org/>)

### Canals de comunicació amb persones voluntàries:

Els canals de comunicació habituals amb les persones voluntàries són els seguiments presencials (primera entrevista i entrevistes de seguiment) i sobretot el WhatsApp, videoconferències i el correu electrònic.

Per una altra banda totes les persones voluntàries estan incorporades als sistemes de comunicació interna com el butlletí mensual, el blog, i les xarxes socials.

### Campanyes de captació de persones voluntàries:

Actualment comptem amb dos canals de difusió per a les campanyes de captació de persones voluntàries:

- Les nostres XXSS i la nostra web (<https://www.vivelloc.cat/ca/ser-del-viver/voluntariat/>)
- Canals de captació de voluntariat externs i que són un excel·lent aparador per a entitats de voluntariat. Les tres primeres són d'abast territorial de tota Catalunya, la darrera a nivell comarcal:
  - Connecta't al voluntariat (<https://connectat.voluntariat.gencat.cat>)
  - Voluntariat en un clic (<http://www.voluntariatenunclic.cat/>)
  - Xarxanet (<https://xarxanet.org/fes-voluntariat>)
  - Punt de Voluntariat de Granollers (<http://voluntariat.granollers.cat/>)

L'any 2020 s'han realitzat les següents campanyes de captació de voluntariat:

- Campanya "Acompaña a l'equip d'handbol", per disposar de persones voluntàries que fessin acompanyament als partits d'handbol de la lliga especial de la Fundació DeManoEnMano.
- Campanya "Suport a la prova de graduat en ESO" campanya per captar persones voluntàries que puguin acompanyar les persones que estan interessades en presentar-se a la prova per obtenir el graduat en ESO.

Pel que fa a resultats, varen respondre 3 persones a la campanya handbol (2 varen formalitzar compromís de voluntariat) la de ESO va contactar 1 persona que al final no va poder formalitzar compromís de voluntariat.

### 3 BON GOVERN

#### 3.1 TRANSPARÈNCIA

##### Informació pública sobre la fundació:

Al nostre web comptem amb un apartat específic de transparència on apareix la informació més rellevant sobre la nostra entitat: estatuts, patronat, memòria anual, balanç social, codi de bon govern, codi ètic, comptes anuals auditats, convenis i subvencions,... L'enllaç és: <https://www.vivelloc.cat/es/qui-som/transparencia/transparencia-fundacio-viver-de-belllloc/>

#### 3.2 PATRONAT

##### Composició i estructura:

- Presidenta d'honor (càrrec vitalici): Lluïsa Oller i Barbany. Infermera. Promotora de l'entitat
- President: Manuel Palou i Serra Data de renovació: 20/10/2020. Llicenciat en dret.
- Vicepresident: Carles Sunyer Oller Data de renovació: 12/02/2022. Graduat en fisioteràpia
- Secretari: Jaume Pou Fornas Data de renovació: 20/10/2020. Empresari
- Tresorer: Jordi Llauredó Vidilla Data de renovació: 20/10/2020. Llicenciat en Ciències Econòmiques
- Vocal: Alfons Solà. Data de renovació: 12/02/22. Llicenciat en econòmiques. Empresari
- Vocal: Martí Boada Juncà. Data de renovació: 17/02/2024. Doctor en Ciències ambientals i Geòleg. Especialista en el Parc Natural del Montseny

La renovació de càrrecs de patrons es fa cada 10 anys, per meitats.

El patronat està format per un mínim de 4 i un màxim de 9 membres.

A principis de l'any 2021 s'ha fet una modificació d'estatuts passant a ser escollits cada 5 anys i la renovació s'ha fet de forma que tothom renova o finalitza cada 5 anys.

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

<i>Patronat (a 31 de desembre)</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variació 2019-2020</b>
Dones	1	1	0,00%
Homes	6	6	0,00%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0,00%</b>

##### Responsabilitats i deures del patronat:

La funció de les persones que formen el Patronat és orientar i controlar la gestió de la Fundació, amb la finalitat de garantir la seva continuïtat complint sempre les finalitats fundacionals.

En l'acompliment de seves funcions, obraran amb la diligència necessària per a la consecució dels interessos fundacionals i amb l'efectiva observança del deure de lleialtat per a la Fundació, quedant particularment obligats a:

- a. Dedicar el temps i esforços necessaris per seguir les qüestions que planteja l'administració de la Fundació.
- b. Assumir com un compromís personal l'assistència a les reunions del Patronat, participant activament en les deliberacions a fi que el seu criteri contribueixi efectivament en la presa de decisions.
- c. Realitzar qualsevol comesa específica que li encomani el Patronat i es trobi raonablement comprès en el seu compromís de dedicació.
- d. Investigar qualsevol irregularitat en la gestió de la Fundació de la qual tingui notícia i vigilar qualsevol situació de risc.
- e. Actuar amb independència, lligat exclusivament a la voluntat fundacional.
- f. Complir, en general, els deures imposats per les lleis i altres disposicions de caràcter general amb fidelitat a l'interès fundacional, havent d'oposar-se als acords contraris a la Llei, els Reglaments socials o a l'interès fundacional, i sol·licitar la constància en acta de la seva oposició quan ho consideri més convenient per la tutela d'aquest interès.

## Funcionament del Patronat:

### Reunions del Patronat:

El Patronat es reuneix, amb caràcter ordinari, cinc vegades a l'any (malgrat que com a mínim s'ha de reunir obligatòriament per estatuts 2), sense perjudici que poguessin convocar-se altres sessions amb caràcter extraordinari, quan el/la President/a ho consideri oportú per al bon funcionament de l'entitat. A més, el/la President/a haurà de convocar el Patronat a sol·licitud de la quarta part de les persones que el componen.

Aquestes reunions es convoquen sempre dins el termini i d'acord amb el que preveuen els estatuts de la Fundació: 15 dies d'antelació

### Desenvolupament de les sessions:

Els membres del Patronat han d'assistir a les sessions del Patronat. En cas de no assistència de forma reiterada i sense causa que ho justifiqui, implicarà, si s'escau, que es pugui proposar el seu cessament. El/la President/a organitza el debat procurant i promovent la participació de tots els membres en les deliberacions de l'òrgan i sotmetrà els assumptes a votació quan els consideri suficientment debatuts.

Excepte en els casos en què la llei o els estatuts de la Fundació exigeixin una majoria reforçada, els acords s'adoptaran per majoria simple dels membres presents en la reunió. El/la President/a té vot de qualitat per dirimir els empats.

Cada membre del Patronat present disposa d'un vot. En cas d'absència d'un dels membres, el seu vot es indelegable.

### Actes del Patronat:

L'acta de la sessió es confecciona pel/a Secretari/a i, en absència d'aquest, pel membre que hagi designat el Patronat al inici de la reunió.

El/la secretari/a assumeix íntegrament el correcte desenvolupament del procediment d'aixecament, signatura i protocol·lització de les actes.

Les actes s'aproven pel propi Patronat, a la pròxima sessió que es reuneix.

## 3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

### Informació econòmica i financera:

L'entitat realitza tancament econòmics mensuals (comptes de pèrdues i guanys) amb una demora de 30 dies aproximadament. Aquesta informació es traspassa en cada reunió del patronat.

Els tancaments anuals, tan comptes de pèrdues i guanys i balanç de situació, és presenten a la primera reunió de l'exercici següent, habitualment al febrer. Aquests comptes s'envien a una auditora independent que els revisa i fa el seu dictamen.

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

L'entitat te realitzat un anàlisi dels riscos que es revisa bianualment.

Aquest anàlisi ha donat lloc a un CODI ÈTIC que afecta a tots els membres de l'organització i un REGLAMENT DE BON GOVERN que afecta a tots els òrgans directius.

### 3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

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

La nostra fundació compta amb un reglament de BON GOVERN aprovat pel patronat que afecta als membres del patronat i a totes les persones de la Direcció de l'entitat.

Durant l'any 2019 s'ha estat treballant amb un CODI ÈTIC (COMPLIANCE) que és d'obligat compliment per a totes les persones de l'organització i que també afectarà a d'altres públics implicats com clients i proveïdors.

La nostra entitat ha constituït a l'any 2020 un comitè d'ètica (ERAE) format tant per persones de la direcció com treballadors i usuaris que vetlla pel compliment del codi ètic, que també inclou aspectes del tracte a les persones, i que en l'actualitat està finalitzant la seva feina en relació al CODI ÈTIC.

## 4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

---

### 4.1 COL·LABORACIONS

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

Participem activament en les entitats representatives del sector de la discapacitat intel·lectual de Catalunya i d'altres organitzacions del Tercer Sector i organitzacions empresarials de la comarca i de Catalunya.

Les entitats amb les que participen son:

- DINCAT Federació
- AEES Dincat
- SINERGRUP
- Coordinadora de Fundacions de Catalunya
- Respon.cat
- Xarxa LISMIVO del Vallès Oriental
- Taula de Salut Mental de Granollers
- Unió Empresarial Intercomarcal (UEI)
- PIMEC del Vallès Oriental
- Agrupació Industrial del Baix Vallès (AIBV)
- Agrupació de Viveristes
- Gremi de jardineria de Catalunya

## 5 MEDI AMBIENT

---

### 5.1 GESTIÓ AMBIENTAL

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

La nostra organització creu fermament en la responsabilitat que totes les persones que treballem i col·laborem amb Fundació Viver de Bell-lloc i Fundació Lluïsa Oller hem de tenir en la cura del medi ambient. El nostre compromís mediambiental s'integra en la nostra activitat: què fem i com ho fem. La sostenibilitat de la nostra entitat està íntimament lligada a la sostenibilitat mediambiental, procurant que totes les nostres activitats es realitzin mitjançant criteris de preservació de l'entorn. Una mostra d'aquest tema és que des de l'any 2003 estem certificats en un Sistema Integrat de Qualitat que inclou la norma ISO14000 de medi ambient.

L'any 2020 fem un pas més en aquest compromís mitjançant:

- 1) La aposta de la **sostenibilitat mediambiental com un eix fonamental** de l'estratègia de l'entitat
- 2) La divulgació ó del document "**Apostem per la cura del medi ambient i una activitat sostenible**" que promou que la conducta de tota l'organització, i les persones col·laboradores, sigui respectuosa amb el medi ambient en qüestions d'estalvi d'energia i aigua, consum de paper, gestió de residus, productes químics, productes de neteja, conducció eficient, consum de combustibles sòlids, consum responsable, vida saludable, comunicació amb clients, i selecció de proveïdors.
- 3) La creació del **comitè de sostenibilitat mediambiental** com grup de treball i de forment de l'estratègia i la cultura
- 4) **La Carta Europea de Turisme Sostenible:** El Parc d'Activitats Agroecològiques s'ha adherit a la Carta Europea de Turisme Sostenible (CETS) a les finques de La Tavella i l'Espai de Natura Can Lluís. La CETS es una eina de gestió que ajuda a les àrees protegides a millorar contínuament en el desenvolupament de l'activitat turística, tenint en compte les necessitats del medi ambient, la població local i les empreses turístiques locals. Des de la Fundació Viver de Bell-lloc, tenim el compromís de proporcionar visites de qualitat, sostenibles i respectuoses amb el medi on vivim.

#### Adhesió a iniciatives externes:

La nostra entitat ha començat durant l'any 2020 a treballar en favor dels Objectius ambientals vinculats als ODS (Objectis de Desenvolupament Sostenible) de l'ONU. Durant l'any 2021 es concretaran.

### 5.2 EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

#### Consum energètic, segons tipus de font, i emissió de gasos d'efecte hivernacle:

Hem reduït un 4,17% la petjada de carboni total reduint un 9% el consum d'electricitat, un 31% el consum d'aigua i un 6,3% el consum de gasoil. Per contra el consum de gas s'ha incrementat el 30%.

## 6 PROVEÏDORS

---

### 6.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

#### Gestió de la cadena de subministrament:

La nostra entitat realitza la major part de les compres d'aprovisionament per la realització de les feines del Centre Especial de Treball, sobre tot Jardineria i Avicultura ecològica.

Les partides més significatives han estat:

Mercaderies peribles	9,88%
Telefonia	2,32%
Vestuari	3,34%
Plantes	2,88%
Consumibles i petit utilitatge	7,63%
Pinso gallines	6,70%
Eliminació de residus	1,64%
Combustible	5,64%
Reparació d'instal·lacions	3,27%
Recanvis màquines i vehicles	5,97%

La immensa majoria de proveïdors són d'àmbit local o de proximitat.

Molt puntualment treballem amb distribuïdors més llunyans però amb un pes significatiu al total de la despesa.

#### Nombre total de proveïdors:

Pel que fa a la Fundació Viver de Bell-lloc, durant l'any 2020 hem treballat amb un total de 304 proveïdors

### 6.2 COMPRA RESPONSABLE

#### Criteris de selecció de proveïdors:

Els criteris de selecció de proveïdors que son els següents:

PUNTUACIÓ Màxima= 25

- Millor preu per la qualitat del producte demanat: 10
- Proximitat: 5
  - a) Població: 5
  - b) Comarca (Vallès Oriental): 4
  - c) Comarques pròximes (Vallès Occidental, Osona, Maresme, Bages, Selva, Barcelonès): 3
  - d) Resta Catalunya: 2
  - e) Estat espanyol: 1
- Empresa d'economia social: 5
- Empresa que ha subscrit el nostre CODI DE CONDUCTE i amb CODI DE CONDUCTE PROPI: 3
- Empresa amb objectius de RSE i/o de Desenvolupament Sostenible: 2

## 7 ALTRES

---

### 7.1 INNOVACIÓ

#### Participació en taules sectorials:

Durant l'any 2020 les taules sectorials han estat aturades degut a la pandèmia del COVID19, pel que no hem participat en cap.

#### Projectes d'innovació:

Durant l'any 2020 hem continuat hem hagut d'innovar en relació al nou entorn que hem tingut degut a la pandèmia i a les transformacions socials que tindrem en el futur.

La nostra entitat i tots les nostres persones han hagut de fer un gran exercici d'adaptació i de resiliència centrat en:

- Nova forma de treball a distància
- Processos de digitalització de l'organització i la persona treballadora
- Nova planificació estratègica prospectiva, fent una anàlisi previ de les tendències futures
- Noves línies empresarials i aliances amb el territori i empreses