



Balanç Social 2019

Fundació Privada Idea

1. Missió de la Fundació	02
1.1. Missió de la Fundació	02
1.2. Activitats i projectes	02
1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris	03
1.4. Activitat econòmica	05
2. Persones	07
2.1. Persones de l'organització.....	07
2.2. Voluntariat.....	14
3. Bon govern	15
3.1. Transparència.....	15
3.2. Patronat	15
3.3. Control i supervisió financera.....	16
3.4. Ètica i prevenció de la corrupció	17
4. Xarxa, comunitat i ciutadania	18
4.1. Col.laboracions	18
5. Medi ambient	19
5.1. Gestió ambiental.....	19
6. Proveïdors.....	20
6.1. Gestió i relació amb proveïdors	20
6.2. Compra responsable.....	20
7. Altres	21
7.1. Innovació	21

1. Missió de la fundació Idea

1.1. Missió de la fundació

MF1.B1 Missió de la fundació

La missió de la fundació és promocionar la integració social com a ciutadans de ple dret, del col·lectiu d'infants i joves, i de les seves famílies, en situació d'exclusió social o amb risc de patir-ne. Aquesta inclusió es treballa a partir de la resiliència i la promoció personal dels individus o dels col·lectius afectats. Els equips d'intervenció vetllen per fer-los sentir subjectes de ple dret, persones estimades, respectades, independents i protagonistes del seu procés.

Idea és un equip humà compromès fermament amb la promoció i defensa dels drets dels infants, en la capacitat de millora de les persones i en la seva participació com a ciutadans de ple dret en la construcció d'una societat millor, més justa i més feliç.

La fundació ajuda a les famílies a crear a casa seva un entorn afavoridor del desenvolupament integral per als seus infants i joves, i transmet l'experiència de ser especials i únics, perquè estimin i siguin estimats.

MF1.B2 Àmbit geogràfic

La fundació exerceix les seves activitats majoritàriament a Catalunya, però pot actuar en el conjunt de l'estat espanyol i també a escala internacional.



1.2. Activitats i projectes

MF2.B1 Línies i àmbits d'actuació principals

La fundació actua en l'àmbit social, concretament en infància, adolescència i famílies, i en l'àmbit educatiu - formatiu. Puntualment ofereix serveis assistencials, en situacions que així ho requereixin, cercant amb les seves intervencions la transformació social necessària per a trencar el cercle de la pobresa i l'exclusió social.

MF2.B2 Activitats principals desenvolupades

Per a la consecució dels fins fundacionals, Idea desenvolupa les activitats que el Patronat considera necessàries directament i/o en col·laboració amb altres entitats, institucions o persones, d'acord amb el que estableix la normativa sobre fundacions.

A fi de dur a terme la finalitat fundacional, Idea desenvolupa les activitats que, sense ànim exhaustiu, s'enumeren a continuació: serveis residencials per a infants i joves en situació de desamparament, serveis educatius especialitzats, serveis socioeducatius i comunitaris, serveis d'atenció i capacitació familiar, serveis terapèutics, projectes de cooperació al desenvolupament a

nivell internacional, formació especialitzada a professionals que treballin en aquests entorns, entre d'altres.

1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

MF3.B1 Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris

Són beneficiaris de la fundació el següents col·lectius :

- a) Infants, adolescents i joves en situació de vulnerabilitat , la qual pot provocar situacions d'exclusió social, ja sigui per motius familiars, personals, econòmics o per la dificultat d'accés a recursos normalitzats
- b) Les famílies d'aquests infants i joves , amb la finalitat d'oferir la capacitat , el suport i l'acompanyament necessari
- b) Professionals d'aquest àmbit, o amb afinitat professional, que es mostrin sensibles als objectius de la fundació i que estiguin en disposició de cooperar en els projectes que s'impulsin

MF3.N1 Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris

La fundació posa a disposició de les persones usuàries , el canals degudament adequats per mantenir-los informats i per demanarls el seu parer, opinió i valoració, en aquells aspectes que són cabdals i que tenen relació amb el servei donat, l'atenció rebuda, l'acompanyament ofert, la resolució de conflictes, la qualitat de les instal·lacions i l'acció que els diferents professionals duen a terme.

Per fer-ho, s'activen els següents canals :

-Tutories individuals: sessions de treball del pla de treball individualitzat de cada infant, adolescent o jove (IAJ). En elles, el professional, tutor, exposa , a fi de ser consensuats, els objectius de la intervenció i recull les apreciacions i percepcions particulars de l'IAJ, per a sotmetre-les a reflexió, debat i conversa, i trobar l'enclavament més adient de les mateixes en el seu pla de treball. El pla acaba essent un document de consens, acceptat i signat per ambdues parts.

-Assemblees de centre o servei : espai de participació grupal, que agrupa a tots els IAJ dels centres o serveis, i que cerca, la socialització dels temes que preocupen i interessen a la col·lectivitat resident o al conjunt dels usuaris del servei . En elles s'exposen les expectatives al voltant de les noves activitats previstes, l'establiment de normes, la reflexió sobre les situacions de conflicte o greuge que es puguin haver donat, es recullen les opinions respecte el decurs convivencial i de propostes d'intervenció del centre o servei, i s'acorden propostes, canvis, modificacions generals, amb el vist i plau i participació de tots els assistents. És també un espai on rendir comptes d'allò fet

-Reunions de delegats/des: Espai considerat de govern de centre o servei. És un espai de treball, entre els/les residents/usuaris d'un centre o servei i l'òrgan de direcció i coordinació del centre, que aborda temes de gestió, d'organització, de planificació i de valoració. Funciona com a òrgan canalitzador i comissió de representants i té un caràcter proactiu pel que fa la resolució de conflictes, canalització de demandes generals, seguiment acurat dels nivells de convivència i valoració de l'adequació de les respostes estructurals i tècniques dels serveis.

-Reunions familiars de seguiment: trobades específiques i individualitzades dels responsables del centre , servei o referents dels casos, amb el membre del grup familiar o grup familiar, per abordar l'evolució del cas, obrir un espai de reflexió, debat i contrast de les percepcions tècniques i les opinions dels familiars, recollir les demandes i/o peticions explícites que aquests fan en relació als seus fills, acordar i consensuar les posteriors intervencions i facilitar espais d'expressió i oposició a intervencions o propostes fetes des dels centres o serveis.

-Visites domiciliàries: Espai especialment concebut, per facilitar a les famílies, l'expressió de les seves demandes, necessitats i dificultats, en trobar-se en un marc conegut i propi, com és la pròpia llar. En aquest sentit, aquestes visites permeten un relaxament en la conversa i faciliten l'exposició de les pors, la queixa, la gratitud i l'expectativa dels familiars dels usuaris atesos. Aquestes manifestacions, queden recollides en el corresponent document de registre que forma part de l'expedient de l'IAJ.

-Tallers de pares i familiars: Essent un espai d'aprenentatge i de reforç d'habilitats parentals, que persegueix millorar les relacions entre pares i fills, assentar les funcions familiars, aclarir els rols interns de la família, restaurar lligams i afectes i evidenciar potencialitats sobre les que assentar el canvi, aquest espai possibilita, a partir de la convivència amb altres nuclis familiars, l'expressió sincera de la percepció de cura, atenció i acompanyament rebuda, així com els nivells del sentiment de suport viscut.

-Enquestes de satisfacció: tant a nivell residencial com socioeducatiu, existeixen les enquestes de satisfacció dels usuaris, que permeten calibrar, tots els àmbits de relació i atenció existents entre el recurs i l'usuari. En aquestes, de forma anònima, tots els usuaris, poden expressar la seva opinió, crítica o reconeixement, de qualsevol dels aspectes vinculats al fet residencial, a la planificació d'activitats, al tracte professional, al tracte institucional, a l'assoliment d'objectius i expectatives, a l'efectivitat de la recollida de queixes, a la participació activa i a la cobertura de necessitats bàsiques. El resultat d'aquestes enquestes, és el que condiciona propostes posteriors. Per altra banda, es fa un retorn del resultat d'aquestes enquestes on s'expliquen els canvis activats fruit de les aportacions fetes o es donen els aclariments a qüestions plantejades.

-Web: La pàgina web de Idea, és una eina de comunicació i transparència, que funciona a la vegada com repositori d'informacions, memòries, dades, mecanismes de contacte, obert a la ciutadania, i per tant també als usuaris, des de la qual, es poden informar de les finalitats, objectius i accions de l'entitat i on elevar qualsevol dubte, demanda o reconeixement.

-Xarxes socials: a través de les xarxes socials, es dona a conèixer el posicionament de l'entitat en qüestions, notícies, esdeveniments o actes rellevants vinculats a l'objecte i missió de l'entitat, i on visibilitzar el dia a dia, de les accions i activitats que professionals i usuaris duen a terme. El mecanisme de xat de les xarxes socials, permet una relació de contacte-retorn-rèplica de manera immediata.

El resultat de les enquestes de satisfacció dels nostres usuaris, reflecteixen una molt bona valoració dels serveis, la qual cosa motiva per seguir millorant en la feina de la fundació. Reflectim la mitjana dels resultats obtinguts en els serveis en els que és possible fer aquesta valoració de satisfacció. En els casos dels serveis SEF i SRT, no és escaient fer aquesta enquesta per les característiques del propi servei.

Reflectim també la valoració que en fan les famílies dels serveis socioeducatius de la Fundació. La recollida de la satisfacció amb el servei en el cas de les famílies dels infants i adolescents dels centres residencials, degut a la no voluntarietat en una gran nombre dels ingressos, no ho considerem escaient. Estem valorant incloure la valoració de la satisfacció en aquelles famílies que participin de les sessions de capacitació parental o de teràpia familiar.

La mitjana dels resultats obtinguts en la valoració dels àmbits de participació i presa de decisions, la vida quotidiana, relacions, activitats, benestar, les instal·lacions i el material del que disposen. Els serveis residencials han obtingut una puntuació mitjana de 8,6, els serveis socioeducatius de 9,1, i les famílies dels serveis socioeducatius han puntuat de mitjana un 8,8

MF3.N2 Nombre de persones usuàries/beneficiàries

Persones usuàries/beneficiàries	2019	2018	Variació 2019-2018
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	9.225	9.386	-1,7%

MF3.A2 Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat

Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat	2019	2018	Variació 2019-2018
Serveis de centre d'acollida i CRAE	283	312	-9,2%
Pandora	548	330	66%
Servei d'educadors/es de la Fiscalia de menors de Barcelona	2472	4553	-45,7%
Servei de Recollides i Trasllats	5578	4059	37,4%
SPE L'Olivar	24	-	-
Altres serveis Sòcioeducatius i de famílies	320	132	142,4%

1.4. Activitat econòmica

MF4.B1 Activitat econòmica, productes i serveis

La fundació Idea té com a objectiu fonamental la promoció i atenció d'infants, adolescents i joves en situació d'exclusió social o en risc de patir-ne, des de diferents projectes o plataformes educatives, com l'educació en el lleure, la formació no reglada, la protecció de menors i el diagnòstic social.

Els serveis principals de la Fundació Idea s'organitzen al voltant de dues àrees, la residencial i serveis especialitzats i serveis socioeducatius. Enguany hem posat en marxa una nova àrea, la formativa, en aliança amb la UB i el Col·legi Professional de Treball Social de Catalunya.

Àrea residencial i Serveis Especialitzats

Centres d'Acollida: C.A Coda 1, C.A Coda 2, C.A Petit coda

Centres residencials d'acció educativa: CRAE Elna

Servei de Protecció d'Emergència L'Olivar

Servei de Recollides, Trasllats i Guarda temporal d'infants dependents de la DGAIA

Servei d'Educadors/es de la Fiscalia de Menors de Barcelona

Àrea socioeducativa

Serveis d'Intervenció Socioeducativa: Pandora, Nord

Espai Jove de Torre Romeu

Servei d'orientació i acompanyament familiar, SOAF de Sabadell

Programa d'esports als barris

Programa Caixa Pro Infància (Entitat referent): Programes de suport a l'estudi, lleure (Casals d'estiu, colònies), terapèutics, petita infància

Àrea de formació

Post grau Adolescents i Joves Migrats no acompanyats: persones en trànsit a la recerca d'una vida digna.

Altres serveis prestats:

Diagnosi sobre les necessitats de lleure dels joves gitanos de Sabadell

Diagnosi sobre les característiques dels Joves migrats no acompanyats a la ciutat de Sant Feliu de Llobregat

Projectes europeus

Per primera vegada participem en el programa europeu PROUD . El projecte te com a objectiu principal , promoure la vida independent amb recolzament , mitjançant la creació d'una pràctica comuna de cura alternativa per as joves migrats .

MF4.B2 Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

Els beneficiaris de les activitats descrites són els infants , adolescents i les seves famílies ,en risc d'exclusió social, tutelats o no per l'Administració, abordats des de diferents plataformes educatives, ja sigui l'educació en el lleure o en l'àmbit residencial. Es tracta de beneficiaris amb diferents mancances i potencialitats que necessiten de la intervenció del professional de l'educació social, majoritàriament que acompanyi el procés de normalització i adaptació dels menors a noves situacions vitals.

MF4.N1 Ingressos per activitat

MF4.N1 Ingressos per activitat

Ingressos per activitat (en euros)	2019	2018	Variació 2019-2018
Valor monetari	9.072.640,12 €	8.546.150,35 €	6,16%



2. Persones

2.1. Persones de l'organització

2.1.1. Perfil de l'organització

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

Equip directiu (a 31 de desembre)	2019	2018	Variació 2018-2019
Dones	3	3	-
Homes	1	1	-
Total	4	4	-

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

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2019	2018	Variació 2018-2019
Dones	164	121	35,54%
Homes	54	31	74,19%
Total	218	152	43,42%

2.1.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat

PE2.B1 Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

La fundació promou la creació de la cultura organitzativa en matèria d'igualtat d'oportunitats transversal a tots els àmbits d'actuació, departaments i/o recursos.

Actualment Idea disposa d'un **protocol de prevenció i actuació davant situacions de conflicte interpersonal**, on es recullen diferents tipus d'assetjament: moral (mobbing), sexual, per raons ideològiques, religioses, sindicals o polítiques i la violència en el treball; el procediment d'actuació i les vies d'intervenció i resolució

Durant l'any 2019 ha treballat més enllà de l'obligatorietat legal, per recollir en el Pla Estratègic de la Fundació 2020-2024, en dos eixos:

-Eix Estratègic de Sostenibilitat que inclou l'objectiu operatiu d'ampliar la política de desenvolupament professional per enfortir el compromís dels/les treballadors/es i detectar i atreure el talent. Confluiran els valors d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en els procediments laborals advocant per la co-responsabilitat en la conciliació de vida personal, familiar i laboral, així com en la creació i formalització de la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció i altres àrees del Departament de Gestió de persones.

-Eix estratègic de Promoció d'oportunitats i prevenció de desigualtats que inclou l'objectiu operatiu que persegueix generar un espai de decisió i de participació en clau de gènere i igualtat a nivell de l'organització.

Malgrat a la fundació hi ha un elevat nombre de professionals dones, superant en gran proporció als treballadors homes, en el 2018 es va detectar mancances en quant a la procedimentació i explicitació de mesures laborals en foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones que ja s'estaven aplicant amb anterioritat i l'obligada revisió per poder implantar de noves. Per tal d'acomplir amb aquesta fita, l'any 2019 s'ha planificat la seqüència d'accions, fases i tasques per arribar a culminar a l'elaboració, implantació i seguiment del Pla d'Igualtat d'oportunitats de cara al 2020.

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

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2019	2018
Dones	75%	75,00%
Homes	25%	25,00%

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

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2019	2018
Dones	75,23%	79,61%
Homes	24,77%	20,39%

2.1.3. Condicions laborals i conciliació

PE3.B1 Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

Idea compta amb diverses mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar, pendents de recollir en un document a l'abast dels professionals ,el qual s'iniciarà l'any 2020 .

A més de les quatre mesures estàndards , permisos de maternitat/paternitat, permís retribuït per lactància, excedència forçosa per cura de fills o familiars, reducció de jornada per cura de menors , la fundació també afavoreix la conciliació amb mesures com : adaptació d'horaris; teletreball; canvi de torn; canvi de recurs; permís retribuït per visita mèdica; possibilitats de triar el període de vacances amb major flexibilitat de la que ofereix el conveni del sector ; adaptació de les guàrdies que realitzen els/les responsables dels serveis , per necessitats de conciliació , passant d'ésser telefòniques i presencials a únicament telefòniques .

Totes aquestes mesures queden a l'abast de les persones treballadores, tant dones com homes . Poden haver diferències d'aplicació en relació a la naturalesa de la tasca desenvolupada , per exemple , els professionals d'atenció directa difícilment podran gaudir del teletreball . Segons el lloc de treball de cada persona, es poden identificar les necessitats que poden tenir en matèria de conciliació, ja que per la nostra activitat, que és en atenció directa durant les 24 hores, hi ha uns torns que són més conciliadors que d'altres.

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

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)	2019	2018
Personal en plantilla amb contracte indefinit	66,85%	68,72%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>72,39%</i>	<i>73,85%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>52,00%</i>	<i>55,10%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	33,15%	31,28%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>27,61%</i>	<i>26,15%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>48,00%</i>	<i>44,90%</i>

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

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	2019	2018	Variació 2018-2019
<i>Pràctiques Educació Social</i>	6	3	100,00%
<i>Pràctiques Integració Social</i>	2	2	0,00%
Total	8	5	60,00%

2.1.4. Igualtat retributiva

PE4.B1 Ràtio salari més alt / salari més baix

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	2019	2018
Ràtio	3,43	3,43

2.1.5. Desenvolupament professional

PE5.B1 Pla de formació i accions formatives

El Pla de formació de Idea , està orientat a donar suport i ésser un instrument per mantenir activa la millora en les intervencions tècnico-educatives, afavorir i reforçar les estratègies personals dels professionals que hi treballen , així com donar resposta a les demandes institucionals, dels diferents recursos i dels propis professionals. Està en consonància amb el Pla Estratègic de Idea , prioritzant els eixos i objectius prioritaris. Es caracteritza pel dinamisme i adaptació a les demandes que puguin sorgint, així com a les ofertes que són acords amb la nostra línia de treball . Te caràcter proactiu i reactiu, per tant és el suficientment flexible per introduir noves accions o redefinir-ne d'existents.

Els objectius del Pla de formació són:

- Afavorir el creixement personal i professional de les persones treballadores, facilitant l'adquisició de coneixements i habilitats necessaris.
- Preparar, motivar i generar professionals preparats, compromesos i responsables amb les línies de l'entitat i amb els reptes presents i futurs.
- Donar resposta a les demandes de formació contínua de les persones professionals dels diferents recursos de la fundació.
- Promoure la qualitat, creativitat, innovació i millora en la intervenció de cadascun dels equips
- Fomentar la formació interna entre els diversos equips compartint coneixements, experiències i aprenentatges.

L'objectiu final del Pla, és generar coneixement , solucions, reflexions, innovació , treball cooperatiu, espais de suport i sentiment de pertinença, tot responent a la tipologia de necessitats i àmbits de millora, com són:

- **Necessitats normatives:** són aquelles necessitats que venen donades per la tipologia del lloc de treball. Són requisits per poder exercir correctament les funcions de cada lloc de treball
- **Necessitats primàries:** Les detecta el propi treballador i pot ser que les comuniqui directament o bé que es puguin percebre a partir de la seva pràctica diària
- **Necessitats secundàries:** els responsables detecten la necessitat que el/la treballador/a disposi de nous coneixements per la seva pràctica professional.

- **Necessitats segons l'afectació dels/les treballadors/es:** aquestes poden ser individuals o grupals, segons afectin a un treballador/a o a un equip de treball.
- **Necessitats de millora:** són les que ens permeten fixar estratègies ja iniciades, completar propostes ben dirigides i provades.
- **Necessitats per la recerca de l'excel·lència:** són les que ens han de permetre iniciar un camí ascendent, possibilitar l'accés a una segona o tercera etapa de quelcom implantat.
- **Necessitats d'adherència o pertinença:** són totes aquelles qüestions que van orientades a generar adherència a les línies de l'entitat, a la interiorització de models propis o d'estratègies significativament particulars de l'entitat.

El model de recollida de necessitats formatives més indicat per a Idea, és un model mixt, ja que hem de combinar requisits normatius, no sempre detectats com a necessitat pels treballadors/es, amb les seves pròpies necessitats, lligades a les característiques dels/les usuaris, i que poden ser canviants.

Les necessitats detectades, es valoren i es desenvolupa la programació de les accions formatives. Seguint el Conveni vigent, les activitats formatives per a cada treballador/a, tenen una durada de 30 hores anuals, fent-se un seguiment individual de cada treballador/a, per tal d'assolir els coneixements formatius per ordre de prioritat/obligatorietat, tal i com s'indica a continuació:



PE5.N1 Personal que ha rebut formació (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2019	2018
Personal que ha rebut formació	99%	103%
<i>Nombre de persones que han rebut formació</i>	2019	2018
Total	192	185
<i>Nombre de persones en plantilla</i>	2019	2018
Plantilla total	194	179

PE5.N2 Nombre total d'hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2019	2018	Variació 2018-2019
Hores de formació	4931,00	4037,50	22,13%

PE5.A1 Avaluacions periòdiques del rendiment del personal

Des de l'any 2017 he incorporat l'avaluació per competències en el sistema de rendiment dels professionals. Hem desenvolupat el diccionari competencial de la Fundació a partir de les sessions de consultoria als responsables de l'entitat i dels diferents recursos sobre les competències cardinals que qualsevol persona treballadora ha de tenir, en major o menor grau. Hem definit els diferents nivells d'assoliment de cada competència i els ítems per valorar en quin grau es troba la persona. Hem dissenyat una eina d'avaluació que recull l'evolució per anys per tal de fer un seguiment de la persona i un Pla de Treball amb uns objectius a aconseguir i unes necessitats formatives associades.

Les competències cardinals de la Fundació Idea són:

Adaptació al canvi: aplica respostes ràpides, espontànies, creatives i eficaces davant les modificacions de l'entorn, les persones o les responsabilitats per tal de reajustar-se de manera positiva i constructiva, amb esperit crític.

Capacitat apreciativa: resta atent als aspectes preservats, capacitats i aptituds, d'usuaris i col·legues, des d'una mirada oberta, positiva i basada en el respecte i l'estratègia de l'afecte que permeti fer propostes de millora, pel bé dels objectius comuns del projecte i el reeiximent dels usuaris.

Compromís: coneix i respecta els objectius, els valors i la missió de l'entitat.

Comunicació: transmet el missatge de manera clara i efectiva, tant de forma oral com escrita, verbal i no verbal, amb una expressió assertiva. Implica a la vegada una actitud dialogant i una escolta activa respectant i incorporant les diferents opinions.

Planificació i organització: prioritza i estableix línies d'actuació, optimitzant els recursos que garanteixin l'acompliment dels resultats esperats mitjançant la gestió eficaç del propi treball i dels seus col·laboradors/res, si s'escau, sense oblidar la qualitat.

Treball en equip: porta a terme un treball col·laboratiu i amb un objectiu comú, sense competitivitat, amb responsabilitat mútua compartida, i competències complementàries, acceptant com a propi el resultat o acord comú, cercant el consens entre els membres de l'equip.

PE5.A2 Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2019	2018	Variació 2018-2019
Valor monetari	24.018,92 €	39.600,17 €	-39,35%

El diferencial en l'import dedicat a la formació es deu a la incorporació de formació interna, la qual no està monetitzada. El nombre d'hores de formació posades a disposició dels professionals ha estat lleugerament superior a l'any 2018.

2.1.6. Salut, seguretat i benestar personal

PE6.B1 Mesures per a la prevenció de riscos laborals i foment del benestar del persona

La fundació gestiona els aspectes de seguretat laboral/riscos laborals a través d'un servei de prevenció aliè anomenat SePrA, Aquest servei de prevenció és l'únic servei acreditat a Catalunya com a cooperativa de treball. És un referent de la prevenció de riscos laborals als mercats socials, amb una participació activa en la difusió del cooperativisme i de l'economia social i solidària.

La Política de Prevenció de Riscos Laborals s'integra en el procés general de treball de Idea, i es tracta com a projecte transversal a tots els efectes. No només pretén complir els requisits legals vigents, sinó millorar progressivament les condicions de seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia de totes les persones que hi treballen. Per tal de que totes les persones que es relacionen amb l'entitat coneguin, desenvolupin i tinguin al dia aquesta política, s'ha elaborat un document signat per la Direcció General de la fundació i s'ha difós a tots els treballadors i treballadores.

Amb la intenció de millorar progressivament les condicions de seguretat i salut dels seus llocs de treball, la fundació ha redactat un Pla de Prevenció de Riscos Laborals juntament amb SePrA. El desenvolupament d'aquest Pla consisteix en donar compliment i treballar sobre els àmbits que es descriuen a continuació:

1. **Avaluació de riscos:** és responsabilitat de la direcció i serà realitzada amb el recolzament del SPA. Els objectius de l'avaluació de riscos són:
 - a. Determinar els perills existents i el seu nivell d'importància.
 - b. Facilitar l'elecció adequada d'equips i substàncies.
 - c. Valorar l'eficàcia de les mesures preventives existents.
 - d. Avaluar la necessitat d'adoptar mesures addicionals.
 - e. Demostrar als treballadors i treballadores el compliment del deure de prevenció.
 - f. Posar a disposició de l'autoritat competent els resultats obtinguts.
2. **Planificació derivada de l'avaluació de riscos:** una vegada realitzada l'avaluació on s'han registrat tots els riscos existents en cada procés de treball, s'ha d'elaborar un projecte per eliminar aquests riscos o minimitzar-ne les conseqüències. Es redacta un document: "planificació de l'activitat preventiva" on es concreten les accions que cal realitzar durant l'any, les dates d'execució, el cost i els responsables de les accions.
3. **Informació, formació, consulta i participació dels treballadors i treballadores.**
4. **Equips de Protecció Individual:** hi ha un procediment on s'estableixen els criteris per a la correcta selecció, distribució i utilització dels equips de protecció individuals utilitzats. S'ha de portar un registre dels EPIs lliurats.
5. **Equips de treball:** fitxes d'instruccions de seguretat dels diferents equips de treball.
6. **Preparació davant d'emergències:** revisió Pla d'Emergència, mitjans de protecció contra incendis, vies d'evacuació i realització periòdica de simulacres.
7. **Investigació d'accidents i incidents:** hi ha un procediment d'investigació d'accidents i incidents. En cas que es produeixi algun accident, es procedirà a la seva investigació per tal de determinar-ne les causes, les mesures correctores que cal adoptar i, en cas que sigui necessari, procedir a la correcció de l'avaluació de riscos.
8. **Inspeccions de seguretat:** periòdicament es realitzen visites o inspeccions de seguretat per detectar condicions insegures o perills que poden originar accidents o incidents.
9. **Coordinació d'activitats empresarials:** hi ha un procediment on s'estableix l'actuació i documentació necessària en relació amb les empreses subcontractades.
10. **Riscos ergonòmics:** anàlisi en profunditat de cada un dels llocs de treball de l'entitat per valorar el risc i establir mesures necessàries de correcció i control.
11. **Riscos higiènics:** avaluació específica, que constarà segons es requereixi d'una mesura higiènica, d'una valoració de les instal·lacions, d'una revisió de les fitxes de seguretat (productes químics) i d'una valoració dels EPIs utilitzats.
12. **Riscos psicosocials:** estudi dels riscos psicosocials dels treballadors i treballadores en els llocs de treball que ho requereixin. Inclou la valoració de la situació actual i la proposta de mesures correctores adequades a cada situació.
13. **Vigilància de la salut:** es realitzen els reconeixements mèdics necessaris als treballadors i treballadores en funció dels riscos derivats del treball.

A la planificació 07/18-06/19 es van realitzar els punts 1 i 2 del Pla de Prevenció, sent l'avaluació de riscos i la planificació derivada de l'avaluació. A la que compren el període 07/19-06/20, s'ha planificat els punts 3 i 6 principalment, la informació i formació a totes les persones treballadores de la Fundació i la preparació davant d'emergències. També s'ha treballat en els punts 4 (EPIs), 7 (investigació d'accidents), 9 (CAE) i 13 (vigilància de la salut), aquests àmbits s'han actualitzat i s'han anat treballat de forma paral·lela.

Amb l'objectiu de que les actuacions en matèria de Prevenció de Riscos Laborals siguin transversals a totes les persones treballadores, i davant l'absència de representació legal dels treballadors/es, està planificat per l'any 2020 la creació d'un Grup de Treball en matèria de PRL que s'anomenarà "Comissió de Seguretat i Salut" on puguin ser participants representants de les diferents àrees de la fundació: residencial, socioeducativa i serveis. D'aquesta manera, a part de promocionar la contribució de totes les persones treballadores en tasques de prevenció de riscos laborals, donem compliment a la consulta i participació dels treballadors i treballadores.

PE6.N1 Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2019	2018	Variació 2018-2019
Hores de formació	461,50	490,00	-5,82%

2.1.7. Comunicació interna

PE7.B1 Canals de comunicació interna

Els canals de comunicació interna dels que disposa la fundació són :

-Reunions d'equips :dels serveis amb els responsables , en funció de calendari anual de reunions .La periodicitat varia en funció dels serveis i tipologia de les reunions , des de quinzenals , mensuals , segons el procés de treball intern de cada servei .

-Reunions Ideari : Reunions de responsables de les àrees , centres i serveis amb periodicitat trimestral , creades amb la finalitat de cuidar i fer equip entre els responsables dels serveis . Traslladar , compartir i generar maneres de fer Idea , amb els professionals i usuaris de la fundació , amb un estil comú .

-Reunions d'estructura : Reunions de l'equip d'estructura de la fundació amb periodicitat trimestral , en les que l'equip de direcció ampliat revisa , valora i pren decisions en relació als aspectes estratègics i de millora contínua de Idea , com ara processos de treball , seguiment de grups d'interès , gestió de riscos , manteniment dels espais on prestem els serveis

-Entrevistes per competències : valoració del desenvolupament professional de les persones que componen els equips de la fundació , amb periodicitat anual .En aquest espai individual es produeix un diàleg entre els professionals i Gestió de Persones , en el que es treballa de manera bidireccional el desenvolupament professional

-Enquestes de satisfacció anuals : adreçades a tots els professionals de la fundació . Cada any l'àrea tècnica adapta , simplifica i millora el contingut de les enquestes per tal de facilitar la participació dels professionals . Es reporten resultats i accions engegades en les reunions de seguiment i d'equips .

-Bústia de suggeriments : en tots els serveis hi ha instal·lada una bústia de suggeriments per a que qualsevol professional pugui adreçar les seves valoracions o propostes .Hem de dir que l'ús és mínim ja que aquesta funció ja l'acompleixen les enquestes anuals , les quals també garanteixen l'anonimat.

-Portal de l'empleat : eina de comunicació amb el departament de gestió de persones , a fi de facilitar la gestió dels dies personals , vacances i altres qüestions de caire laboral .

-Canals de comunicació habitual : trucades telefòniques , correu electrònic , missatgeria instantània , cartelleres amb informacions generals ... , per a establir la comunicació amb els diferents departaments de la fundació i els diferents serveis entre sí.

PE7.N1 Mecanismes i/o procediments de gestió de conflictes interns

La fundació ha desenvolupat un “Protocol de prevenció i actuació davant situacions de conflicte interpersonal en el lloc de treball” per tal d’evitar, des de la promoció de la salut laboral, que es produeixin manifestacions d’assetjament moral, sexual, per qüestions d’orientació sexual o violència en el treball.

Idea vol un entorn de treball segur i respectuós per a tothom, ja que totes les persones treballadores que en formen part tenen dret que es respecti la seva dignitat.

Aquest protocol està a l’abast de tota la plantilla de la fundació, i totes i tots es poden acollir a ell.

La fundació està compromesa en difondre aquest protocol per crear una major consciència sobre aquest tema, donar suport i assistència específica a les persones que puguin patir alguna de les situacions citades, garantir el tracte rigorós davant de totes les queixes i denúncies i no admetre cap tipus de represàlia contra la persona assetjada.

2.2. Voluntariat

2.2.1. Persones voluntàries

VO1.B1 Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2019	2018	Variació 2018-2019
Persones voluntàries	10,00	6,00	66,67%

VO1.N1 Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries

Els voluntaris de la Fundació han participat en diferents àmbits :

En l’àmbit residencial , les persones voluntàries han col·laborat en l’àrea educativa , de lleure i de cura personal al centre d’acollida Petit Coda. Una professional de la fundació de manera voluntària ha portat a terme les sessions de la pràctica psicomotriu Acoturier per als nostres infants més petits , amb la finalitat d’afavorir el seu desenvolupament motriu, cognitiu, comunicatiu i afectiu .

En l’àmbit del lleure i cultura han col·laborat dues persones especialitzades en Krump, un estil de dansa urbana que es caracteritza pels moviments lliures, expressius i enèrgics de tot el cos.

Pel que fa a la cura personal ha participat al centre d’acollida un perruquer , afavorint el treball de la imatge personal dels infants

A Pandora (projectes socioeducatius desenvolupats al barri de Torre Romeu de Sabadell), han col·laborat voluntaris en dos moments principalment , durant el casal d’estiu i en les activitats de Nadal .Un total de tres persones han ajudat en les diferents activitats que es van dur a terme durant el mes de juliol i en la realització de les activitats comunitàries com la Cavalcada de Reis, Carnestoltes, etc .

Al 2019 hem iniciant el projecte de mentoria al centre de L’Olivar , adaptant i complementant el que la Generalitat ha posat en marxa en motiu dels desplegament de “l’Estratègica catalana d’acollida i inclusió dels joves migrats sols “. En aquest projecte participen vuit mentores amb experiència, que donen suport a les joves migrades en el seu projecte d’inclusió social . Les acompanyen en l’adquisició de les competències lingüístiques necessàries, en la recerca de feina i en la creació d’una xarxa de suport comunitària , per tal de que aquestes puguin desenvolupar les seves potencialitats i encaminar-se a l’autonomia i l’emancipació en la seva vida adulta.

3. Bon govern

3.1. Transparència

BG1.B1 Informació pública sobre la fundació

La fundació publica tota la informació sobre transparència a través de la seva plana web ww.fundacioidea.net, i del seu perfil a xarxes socials :

-Facebook : @FundacioIdea

-Twitter : @FundacioIdea

-Instagram : @FundacioIdea

L'assessoria comunicativa de Idea la porta Giny Comunicació . A partir d'una auditoria comunicativa que han fet a la fundació aquest any 2019 , han dissenyat l'acompanyament en comunicació estratègica , el qual consisteix en la presència a xarxes socials , a mitjans de comunicació de premsa escrita , assessorament en possibles situacions comunicatives de risc , edició de les memòries anuals , implantació de la nova imatge corporativa en suports documentals de la Fundació.

3.2. Patronat

BG2.B1 Composició i estructura

El patronat és un òrgan col·legiat integrat per persones físiques o jurídiques i constituït per un mínim de tres i un màxim de set membres , escollits entre persones amb experiència en l'àmbit de l'educació i la inserció social , i d'altres àmbits d'interès per a la fundació .

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

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

Els/les patrons/es exerciran el càrrec amb caràcter indefinit. Els/les patrons/es que per qualsevol causa cessin del seu càrrec, podran ser substituïts per nomenament del patronat.

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

A finals de l'any 2019 , s'inicia un procés de renovació del patronat compost pels membres fundadors de l'organització.

Aquesta renovació ve precedida de quasi vint anys de camí plegats d'un patronat compromès , implicat , que ha possibilitat que la fundació hagi fet aquest recorregut , adquirit la solidesa tècnica i econòmica que permet portar a terme la missió fundacional .

Volem aprofitar per retre el nostre reconeixement i agraïment públic als patrons i fundadors de Idea : Ferran Rodríguez Abellán , Rosa Almeda Edo , Miguel Àngel Ramírez Jiménez i Yassely Piedra Durand , per tantes hores de treball , de gaudi , d'esforç per fer créixer aquesta fundació , sempre al servei dels infants i famílies més vulnerables , des de aquells anys al Grup d'Esplai de Torre Romeu , en els que somiàvem ser un dia com hem arribat a ser avui , i el que voldrem ésser demà .

Donem per tant la benvinguda als nous membres del patronat , Adela Marin López , Carolina Sallent Serra , Marta Riera López , Araceli Lázaro Aparicio i Joan Cuevas Expósito , persones de reconeguda trajectòria

professional , en diferents àmbits , els quals aporten coneixement , entusiasme i compromís amb l'entitat , per a portar el govern de Idea en els propers anys .

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

Detallem la composició del patronat abans i després de la renovació :

Nombre de dones al patronat

Des de l'1 de Gener – 30 de Novembre de 2019 : 3 dones

Des del 30 de novembre al 31 de desembre : 5 dones

Nombre d'homes al patronat

Des de l'1 de Gener – 30 de Novembre de 2019 : 3 homes

Des del 30 de novembre al 31 de desembre : 2 homes

BG2.B4 Responsabilitats i deures del patronat

Tal i com queda recollit en els estatuts de la fundació , el patronat és l'òrgan de govern i d'administració de la fundació, la representa i gestiona, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

Corresponen al patronat totes les facultats que té estatutàriament atribuïdes i, en general, les que requereixi per a la consecució dels fins fundacionals, sense més excepcions que les establertes en la legislació aplicable i en aquests estatuts.

El patronat pot delegar les seves funcions de conformitat amb aquests estatuts i la legislació aplicable. En tot cas, són indelegables i corresponen al patronat amb caràcter exclusiu les facultats següents:

- a) La modificació dels estatuts.
- b) La fusió, l'escissió o la dissolució de la fundació.
- c) L'elaboració i l'aprovació del pressupost i dels documents que integren els comptes anuals.
- d) Els actes de disposició sobre béns que, en conjunt o individualment, tinguin un valor superior a una vintena part de l'actiu de la Fundació, llevat que es tracti de la venda de títols valor amb cotització oficial per un preu que sigui almenys el de cotització. Tanmateix, es poden fer apoderaments per a l'atorgament de l'acte corresponent en les condicions aprovades pel Patronat.
- e) La constitució o la dotació d'una altra persona jurídica.
- f) La fusió, l'escissió i la cessió de tots o d'una part dels actius i els passius.
- g) La dissolució de societats o d'altres persones jurídiques.
- h) Els que requereixen l'autorització o aprovació del Protectorat o l'adopció d'una declaració responsable.
- i) L'adopció i formalització de les declaracions responsables.

El que disposa aquest article s'ha d'entendre sense perjudici de les autoritzacions del Protectorat que siguin necessàries o de les comunicacions que se li hagin de fer de conformitat amb la legislació vigent.

3.3. Control i supervisió financera

BG3.B1 Informació econòmica i financera

L'equip directiu de la fundació posa a disposició del patronat la següent informació econòmica i financera:

-Pressupost anual de la fundació : amb periodicitat anual , amb antelació mínima d'una setmana abans de la reunió per a la seva aprovació , la primera quinzena de desembre .

-Evolució del pressupost : en les reunions ordinàries del patronat , amb periodicitat trimestral , s'informa de l'evolució del pressupost , així com de les modificacions que suposin la necessitat d'una nova aprovació .

-Comptes anuals i memòria econòmica : Amb periodicitat anual , en la reunió ordinària del patronat del mes de Maig , prèvia a la presentació al protectorat dels comptes , es presenten al patronat , auditats , per a la seva aprovació, així com la memòria econòmica anual i l'informe de l'auditor/a .

BG3.N1 Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)

Per al control i seguiment de riscos econòmics la fundació fa ús de dues eines fonamentals: el seguiment de pressupost y el seguiment de tresoreria.

Tancament mensual i seguiment de pressupost. Revisió i seguiment de la evolució del pressupost aprovat, per centres de costos i per tipus de costos amb l'objectiu de complir amb el pressupost anal aprovat pel patronat. En aquesta seguiment participen els departaments d'administració , gestió de persones , controller financera i direcció general.

Seguiment setmanal de Tresoreria. Revisió i seguiment de la situació dels estats del cobraments i liquiditat de la Fundació per tal de fer front a les seves obligacions de pagaments. En aquest seguiment participa la direcció d'administració , controller financera i direcció general . Aquesta freqüència en els seguiment és necessària en funció de la manca de predicibilitat dels ingressos per la facturació dels serveis que presta la fundació ,

3.4. Ètica i prevenció de la corrupció

BG4.B1 Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió

La fundació estarà adherida el proper any 2020 , al Codi de Bon Govern de la Coordinadora Catalana de Fundacions , una iniciativa sectorial que recull el compromís amb el bon govern i les bones pràctiques de gestió , com ara el compromís amb el comú ,la rendició de comptes , la transparència , la gestió responsable dels recursos, el respecte per la llei , la igualtat de tracte i la no discriminació ,el respecte i tracte digne . Tanmateix recull el compromís de la fundació amb el dret a la intimitat , el deure de confidencialitat , la resolució de conflictes a través de la mediació preferiblement , i la preservació i conservació del medi ambient.

Amb l'objectiu d'avançar en la incorporació dels principis ètics en les actuacions de la fundació i les pràctiques de gestió , incorporem en el Pla Estratègic per al període 2020-2024 , a l'eix de missió , l'ètica aplicada als serveis socials de manera transversal a tota la fundació , amb la finalitat de mantenir la bona praxis incrementant el nombre de beneficiaris de la fundació . Aquesta línia estratègica suposa l'elaboració del codi ètic i de bon govern de la fundació , els espais de reflexió ètica que revisin les nostres actuacions

4. Xarxa, comunitat i ciutadania

4.1. Col·laboracions

XA1.B1 Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector

A la ciutat de Sabadell, lloc on la fundació desenvolupa els serveis relacionats amb l'acció comunitària, la participació és molt activa en les xarxes creades per l'Ajuntament, amb la finalitat de crear serveis compartits i transmissió de bones pràctiques entre les entitats que en formen part:

- Xarxa de Centres d'Atenció Diürna de Sabadell, formada per Acció Social de l'Ajuntament i els diferents SIS de la ciutat de Sabadell.
- Xarxa d'Espais Joves de Sabadell, formada per la Tècnica de Joventut de l'Ajuntament de Sabadell i els diferents Espais Joves de la ciutat.
- Pla Educatiu d'Entorn del Districte 7 de Sabadell
- Pla d'Intervenció Comunitària "Som Torre Romeu"

Una altra xarxa en la que participa Idea, creada per la Generalitat de Catalunya, concretament per la Direcció General de Famílies, és la Xarxa de SOAFs (serveis d'Orientació i Acompanyament Familiar) de Catalunya, l'objectiu de la qual és crear un model comú de servei, basat en les particularitats de cada ciutat i entitat, treballant la creació d'un sistema d'avaluació comú.

A L'Hospitalet de Llobregat, forma part de les iniciatives que l'Ajuntament promou per a la participació i col·laboració de les entitats que treballem amb infància vulnerable a la ciutat. Aquestes dues col·laboracions són:

- Pla d'infància de L'Hospitalet de Llobregat.
- Subxarxa CRAE's, C.A's i Cases d'Infants.

A la ciutat de Barcelona, conjuntament amb les entitats que presten serveis similars als de Idea, amb la finalitat de donar una resposta homogènia a les necessitats dels joves amb els que treballem, s'han creat dues comissions de treball, en les que també participa la fundació des de l'inici:

- Comissió salut, centres, educadors/es de carrer i Consorci de Serveis Socials de Barcelona.
- Comissió OAM, centres i educadors/es de carrer i Consorci de Serveis Socials de Barcelona.

Tanmateix, la fundació és membre de la Coordinadora d'Entitats del Poble Sec, la qual treballa en la creació d'iniciatives i programes en les que la participació dels usuaris és un pas més en facilitar la seva inclusió social

5. Medi ambient

5.1. Gestió ambiental

MA1.B1 Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades

La Fundació Idea gestiona l'impacte ambiental a través d'una política ambiental basada en:

- Actuar segons les lleis i normes de la gestió ambiental.
- Minimitzar en tot el possible l'impacte ambiental.
- Minimitzar en tot el possible els residus generats.
- Advocar per la reutilització i reciclatge

La fundació identifica els aspectes ambientals amb un inventari de tots aquells elements, ja siguin entrades (consums) o sortides (emissions) que puguin afectar el medi ambient, d'una forma organitzada i sistemàtica, tenint present que :

- Totes les activitats generen impactes, ja siguin directes o indirectes, beneficiosos o perjudicials.
- S'han de considerar les activitats principals, secundàries i auxiliars.
- Condicions normals, anormals i d'emergència.
- Activitats presents i passades, i planificació

La identificació d'aspectes ambientals de la fundació està enfocada en la metodologia basada en la divisió de l'organització en àrees o processos, dividint-los alhora en subàrees i/o operacions, determinació posterior dels aspectes associats i identificació i registres dels impactes associats a cada aspecte.

Activitat identificada : Tasques administratives

- Aspecte : Generació de residus; residus d'oficina (paper, cartró, plàstics, cartutxos de tinta, tòner d'impressores i fotocopiadores, suports digitals, etc.), cartró d'embalatges, envasos buits de producte (tòxics i de neteja) i amb producte caducat, piles i residus banals generats en les tasques administratives
- Impacte ambiental : Contaminació del sòl, l'aigua i/o l'atmosfera. Gestió de residus

Activitat identificada : Subministrament d'energia dels equips informàtics

- Aspecte : Consum de recursos naturals, energia elèctrica
- Impacte ambiental : Contaminació del medi per activitats indirectes, subministradores de recursos, associades a l'activitat principal

Activitat identificada : Consum de material d'oficina

- Aspecte : Aspectes indirectes derivats del consum de materials, el cicle de vida dels quals és perjudicial des del punt de vista mediambiental
- Impacte ambiental : Contaminació del medi per activitats indirectes, subministradores de material, associades a l'activitat principal

Idea per reduir l'impacte ambiental de forma qualitativa :

- Assegura que l'energia elèctrica consumida per part de l'entitat és d'un 70,80% d'origen renovable
- El paper d'oficina té certificació PEFC (Sistema de Cadena de Custòdia) que és una certificació que ens assegura que sigui fusta controlada i que prové d'un bosc forestal
- Consciència als/les professionals de la fundació en la reducció de l'ús del paper
- Ha invertit en la digitalització dels documents i la implementació d'un software propi de gestió d'usuaris
- Ha iniciat la instal·lació i substitució de l'enllumenat de la fundació amb fluorescents led
- Fa la recollida selectiva dels tòners de les impressores
- Utilitza empreses especialitzades en la destrucció del paper
- La cuina in-situ i el càtering dels serveis residencials, utilitzen productes de proximitat i ecològics gestionats per l'empresa Campos Estela, amb responsabilitat social solidària, amb personal contractat en risc d'exclusió social).
- Incorpora l'ús de cantimpleres i garrafes per reduir l'ús de plàstic als serveis residencials -Ha substituït els gots i vaixel·la de plàstic d'un sol ús, per gots i vaixel·la reciclables

6. Proveïdors

6.1. Gestió i relació amb proveïdors

PR1.B1 Gestió de la cadena de subministrament

Els aspectes principals en la relació amb la gestió de la cadena de subministraments de la fundació és procurar establir relacions amb proveïdors que treballin els valors més propers que regeixen la nostra activitat. Idea valora els seus proveïdors com un dels grups d'interès de la fundació, per la seva responsabilitat social, per la prioritització de la compra i ús intern de serveis i productes respectuosos amb el medi ambient, sostenible, de comerç just, i que tinguin un valor social i cultural.

També tenen un valor afegit, els petits proveïdors de la zona, ubicats en les diferents localitzacions dels serveis de la fundació com són els comerços de proximitat, les farmàcies, supermercats, fruiteries, etc.,.

PR1.N1 Nombre total de proveïdors

PR1.N1 Nombre total de proveïdors			
Proveïdors	2019	2018	Variació 2018-2019
Nombre total de proveïdors	146	148	-1,35%

6.2. Compra responsable

PR2.B1 Criteris de selecció de proveïdors

Els criteris establerts per la selecció de proveïdors en la fundació són:

-Relació preu/qualitat i la seva evolució en la prestació del servei .Absència d'incidències o ràpida resolució en el cas de que es produeixin

-Adequació dels productes a les nostres necessitats, concretament en les dels infants i adolescents que seran els consumidors finals dels seus productes

-Puntualitat en la recepció de comandes, flexibilitat per a atendre les necessitats dels serveis de cicle continuat

-Que incorporin productes de comerç de proximitat i comerç just.

-Certificacions de qualitat i acreditacions ambientals i de qualitat.

-Compliment de la "Guia de Bones pràctiques per empreses de serveis"

-Presència de mesures per reduir l'impacte ambiental

7. Altres

7.1. Innovació

AL1.N1 Participació en taules sectorials

La fundació durant l'any 2019 ha participat en les següents taules sectorials i programes en els que es potencia la transferència de coneixements i estar a l'avantguarda del sector

Xarxa d'entitats CPI (Caixa Proinfància) de Sabadell, conformada per les entitats Coordinadora, Referents i Prestadores del programa CPI a la ciutat més altres agents socioeducatius de la ciutat.

ALIANÇA ECAS-FEPA-FEDAIA : Aliança Inter federativa per la millora del sistema d'atenció de la infància, l'adolescència i la joventut en situació de vulnerabilitat amb l'objectiu de vetllar per la plena inclusió d'aquestes persones a la societat. Especialment aquest 2019 es crea en motiu de l'arribada de joves migrants sols , per tal de vetllar per la seva acollida i inclusió

FEDAIA: Federació d'Entitats d'Atenció a la Infància i Adolescència

- Comissió de Centres Oberts
- Comissió del Model SIS
- Grup de Treball Terapèutic amb famílies
- Comissió de Centres Residencials
- Comissió de Joves migrants .
- Comissió de gènere.

ECAS: Entitats Catalanes d'Acció Social

- Comissió de Famílies
- Comissió d'Acció Comunitària
- Grup de treball de Joves Migrants



En relació a la participació en programes:

- Programa Canvie-m'ho del Servei d'Atenció als Homes de l'Ajuntament de Barcelona,
- Programa Futbol.net de la Fundació del FC Barcelona: la fundació ha participat amb infants i joves dels centres d'acollida i de l'SPE .
- Programa RAI Berenars Saludables de la Fundació Probitas : en concret als serveis de Pandora a Sabadell.

La fundació en aliança amb la UB , i el col·legi professional de Treball Social de Catalunya , ha posat en marxa el primer post grau en "Adolescents i Joves migrats : persones a la recerca d'una vida digna" .En la primera edició del post grau , l'expertesa de les tres entitats participants , han posat a l'abast dels estudiants els coneixements necessaris per entendre el fenomen migratori i les característiques dels joves que emigren sols , així com les metodologies i programes per a treballar la seva incorporació al país d'acollida ,

Idea ha participat també , en col·laboració amb la DGAIA , en l'estudi d'adolescents i joves migrats sols de 12 a 17 anys acollits en centres residencials

Programa de Mentoria L'Olivar : Idea ha desenvolupat el seu propi programa de mentoria social adreçat a les dones víctimes de tràfic d'éssers humans , del servei de protecció a l'emergència . Aquest programa s'emmarca en la línia de treball de mentoria social de la Generalitat ,per a l'acollida i inclusió dels/les joves que migren sols.

La fundació ha estat present en l'elaboració del Pla Operatiu d'Atenció sanitària a joves migrats SISCAT-Barcelona , per a joves migrats sols , ex-tutelats sense llar i vulnerables , i per a adolescents i joves en situació de carrer a Barcelona ciutat, amb :

- ConSORCI Sanitari de Barcelona. Responsable del Procediment: Direcció d'Atenció al Ciutadà i Participació (DAC CSB).
- Direcció d'Atenció a la Infància i l'Adolescència. Responsable del Procediment: Serveis mèdics DGAIA (SM DGAIA).
- Agència de Salut pública de Barcelona. Responsable del Procediment: Servei d'Epidemiologia (SE ASPB).En aquest treball hem complementat des del punt de vista tècnic ,la feina desenvolupada pel consorci de salut de Barcelona , la DGAIA ,

AL1.A1 Projectes d'innovació

Fundació Idea forma part de la aliança que lidera la fundació ISocial , amb la Fundació Sant Pere Claver-Dar Chabab , Punt de referència per a la posada en marxa d'un projecte d'innovació social : "FLAPP per a adolescents i joves emigrats sols".

El projecte està desenvolupant i experimentant un paquet d'eines digitals, que seran accessibles a través d'una App per a telèfons mòbils, que puguin ser útils en el futur als prop de 4.000 adolescents i joves emigrats sols que hi ha a Catalunya i que reben un acompanyament socio-educatiu per part del sistema d'atenció i protecció de la Generalitat, tant menors d'edat tutelats, com majors de 18 anys en situació d'ex-tutela; nois i noies.

El projecte s'ha iniciat l'any 2019 i està previst el desenvolupament del mateix els anys 2020 -2021 .