

Balanç social 2022

Fundació Privada Alosa.

Juny 2022

Índex

Introducció.....	4
1. Missió de la Fundació.....	4
1.1 Missió de la fundació.....	4
1.2 Activitats i projectes.....	4
Àmbits d'actuació principals.....	5
Activitats principals desenvolupades.....	5
1.3 Persones usuàries i col·lectius beneficiaris.....	7
Perfil de les persones o col·lectius beneficiaris.....	7
Canals de comunicació amb persones usuàries i col·lectius beneficiaris.....	7
Nombre de persones usuàries/beneficiàries.....	8
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes/indirectes.....	8
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes/indirectes per línies d'activitat.....	8
1.4 Activitat econòmica.....	8
Ingressos per activitat.....	9
2. Persones.....	9
2.1 Persones de l'organització.....	9
2.1.1. Perfil de l'organització.....	9
Nombre de dones i homes al equip directiu.....	9
Nombre de dones i homes en la plantilla.....	9
2.1.2 Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.....	9
Composició de l'equip directiu, segon sexe (%).....	10
Composició de la plantilla, segons sexe (%)......	10
Plantilla segons sexe i grup professional.....	10
2.1.3 Condicions laborals i conciliació.....	11
Mesures de conciliació de la vida laboral i privada.....	11
Taxa de rotació, segons sexe.....	11
Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques i altres.....	11
Personal acollit a les mesures de conciliació, per sexe (%)......	11
Enquestes de clima laboral.....	12
2.1.4 Igualtat retributiva.....	12
Percentatge salari més alt / salari més baix.....	12
2.1.5 Desenvolupament professional.....	12
Personal que ha rebut formació.....	12
Nombre total d'hores de formació.....	12

Avaluacions periòdiques del rendiment del personal.	12
Despesa en formació.	12
2.1.6 Salut, seguretat i benestar personal.	13
Mesures per la prevenció de riscos laborals i foment del benestar personal.	13
Formació en matèria de prevenció de riscos laborals.	13
2.1.7 Comunicació interna.	13
Canals de comunicació interna.	13
Mecanismes i procediments de gestió de conflictes interns.	14
2.2 Voluntariat.	14
2.2.1 Persones voluntàries.	14
Nombre total de persones voluntàries.	14
Àmbits i activitats en els que participen les persones voluntàries.	14
2.2.2 Formació del voluntariat.	15
Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació.	15
Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries.	15
2.2.3 Comunicació i participació del voluntariat.	16
Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la Fundació.	16
Canals de comunicació amb les persones voluntàries.	16
3. Bon Govern.	16
3.1 Transparència.	16
3.2 Patronat.	16
Membres de l'òrgan de govern de l'any de l'estudi.	18
Nombre de dones i homes al patronat.	18
3.3 Control i supervisió financera.	18
3.4 Ètica i prevenció de la corrupció.	19
4 Xarxa, comunitat i ciutadania	19
4.1 Col·laboracions.	19
5. Medi ambient.	20
5.1 Gestió ambiental.	20
6. Proveïdors.	20
6.1 Gestió i relació amb els proveïdors.	20
Gestió de la cadena de subministrament.	20
Nombre total de proveïdors.	20
Codi de conducta dels proveïdors.	20

Introducció

Amb l'objectiu de començar a crear mecanismes de transparència perquè la Fundació Privada Alosa pugui continuar creixent i establint els mecanismes necessaris per a crear uns pilars basats en la transparència i la qualitat crea aquest Balanç Social que es porta a terme durant el 2022.

Aquest balanç mostra les dades més rellevants pel que fa a l'activitat social i econòmica de l'entitat durant l'exercici de 2021, així com la informació i les xifres més destacades de la tasca que la Fundació Tutelar Alosa ha dut a terme per complir amb la seva missió. Al mateix temps, inclou l'anàlisi dels diferents termes de gestió a escala quantitativa i qualitativa que permeten valorar l'impacte social, ambiental i el bon govern de la Fundació.

L'objectiu d'aquest balanç social és crear un mecanisme més de transparència de la Fundació que arribi a totes les àrees que tracta la mateixa, com poden ser la social, l'econòmica, la de qualitat, comunicació, etc. a més de fer ferm el seu compromís per millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament o malaltia mental, ja que la Fundació té un tracte diari amb ells i lluita perquè puguin portar el seu projecte de vida endavant i que siguin membres plens de la societat.

1. Missió de la Fundació

1.1 Missió de la fundació.

La Fundació Privada Alosa vetlla perquè les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament o malaltia mental disposin dels ajuts i suports necessaris per poder desenvolupar el seu projecte personal al llarg de la seva vida.

La Fundació busca protegir, tenir cura i donar les salvaguardes i els suports necessaris, sense cap ànim de lucre, en concepte de personal de suport, curador, òrgan fiscalitzador d'acompanyament o de qualsevol altra figura jurídica, prevista o permesa a la legislació vigent en matèria d'institucions de protecció de la persona, o en testament o un altre tipus de document públic, de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament o malaltia mental, que judicialment o per delació voluntària tant dels pares o com de la mateixa persona, rebi l'encàrrec la fundació.

L'àmbit d'actuació de la Fundació és principalment la província de Lleida, on resideixen les persones usuàries dels serveis.

1.2 Activitats i projectes.

Àmbits d'actuació principals.

- Assessorament a les famílies i a les persones que ho necessiten.

La Fundació Privada Alosa els hi facilita informació sobre el funcionament de la mateixa i els procediments de l'exercici de la capacitat jurídica que s'apliquen a Catalunya.

- Servei de planificació del futur.

El servei s'adreça a les famílies i persones que decideixen que la Fundació Privada Alosa doni el suport a la persona amb discapacitat intel·lectual o diversitat funcional quan ells faltin o en processos iniciats judicialment.

D'aquesta manera es fa possible un coneixement entre les famílies i les persones de suport i els professionals de la Fundació per tal de crear un vincle de seguretat i confiança en el futur.

La Fundació ofereix el servei d'assistència jurídica per a l'exercici de la capacitat jurídica complint amb les mesures de control i supervisió acordades en la resolució judicial de l'escriptura pública de nomenament, per garantir el respecte dels drets, la voluntat i les preferències de la persona i a la vegada evitar conflictes d'interessos i possibles influències indegudes.

- Ajuts i suports.

La Fundació dona ajuda i suports a totes les persones ateses que ho necessiten durant el seu projecte de vida, tant en l'àmbit social, com administratiu/comptable i jurídic.

Activitats principals desenvolupades.

Durant aquests anys la Fundació ha anat executant diferents activitats que han anat evolucionant al llarg del temps per tal d'adaptar-se a les necessitats de les persones usuàries i per tal de donar suport a totes les demandes que els usuaris realitzaven a la Fundació. Es destaquen:

- Vida independent.

La Fundació ha sol·licitat places de suport al Departament de Drets Socials i s'ha coordinat amb l'Àrea Social per donar suport a les persones ateses. Per poder dur a terme aquests projectes, la Fundació té tres pisos propis, mitjançant l'Agència d'Habitatges, per llogar-los a persones que facin vida independent, a un preu ajustat a les seves possibilitats econòmiques.

Amb aquestes accions fomenten el benestar emocional de les persones usuàries oferint un projecte de vida independent per a tothom. Mitjançant una beca demanada a la Diputació de

Lleida, ajudem a pagar les activitats de lleure esportives dels nostres usuaris que tenen dificultats econòmiques per dur-les a terme.

També comptem amb una subvenció aprovada pel Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya, en la línia COSPE, de vulnerabilitat econòmica. Gràcies a aquests ajuts donem suport, en tot moment, als itineraris personals de cada un dels nostres usuaris i intentem que se sentin el màxim d'útils i integrats a la societat.

- Fem lleure plegats.

El projecte pretén que les persones ateses per la Fundació disposin d'un espai per poder-se relacionar amb altres companys i companyes amb la finalitat de:

- Impulsar les relacions socials de les persones a les quals dona suport.
- Fomentar l'apoderament promovent que els usuaris prenguin les seves pròpies decisions.
- Augmentar el sentiment de pertinença amb la Fundació.
- Millorar la seva qualitat de vida.

A més la Fundació aconsegueix diferents activitats socials com per exemple dinars i berenars anuals amb totes les persones usuàries de la Fundació per tal d'impulsar les seves relacions socials.

Per Nadal organitzem un dinar amb les persones que viuen fora de l'àmbit residencial per compartir una estona plegats amb les persones treballadores de la Fundació.

A banda, cada trimestre, organitzem sortides de lleure com anar a veure espectacles, actes esportius o excursions amb tallers i dinars incorporats.

- Atenció a les famílies vulnerables.

El projecte Atenció a Famílies en risc ofereix el suport i les ajudes necessàries per cobrir les necessitats bàsiques d'alimentació, higiene, roba, medicaments o altres productes a un grup de famílies en situació de vulnerabilitat social, específicament les que tenen infants a càrrec propi.

L'objectiu del projecte és millorar o preservar la salut i cobrir les despeses de manteniment bàsic de les famílies en situació de risc social i vulnerabilitat.

Les persones ateses per la Fundació que tenen fills o filles a càrrec, en alguns casos, si reben el suport adequat, poden continuar vivint en el seu propi domicili i fer-se càrrec dels menors. Es tracta, per tant, d'afavorir al màxim la igualtat d'aquestes persones i respectar i defensar els seus drets.

Des de l'entitat es dona el suport a les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament per tal de millorar la seva qualitat de vida, es promou la seva inclusió social i la seva autodeterminació. El projecte contribueix al desenvolupament i al benestar de la família i dels menors que tinguin a càrrec seu.

De la mateixa forma, el projecte està alineat en la defensa dels drets del col·lectiu i en la sensibilització de la societat en general, ja que la Fundació treballa en benefici d'uns drets que són universals per a tothom: el respecte, la dignitat, la igualtat, garantint un sostre, una alimentació i una atenció a la salut.

Aquest projecte és possible gràcies a una subvenció de vulnerabilitat línia N de la COSPE de la Generalitat de Catalunya.

1.3 Persones usuàries i col·lectius beneficiaris.

Perfil de les persones o col·lectius beneficiaris.

La Fundació Alosa dona suport a persones majors d'edat amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament o salut mental a la província de Lleida, més concretament als municipis de Lleida, Sidamon, Balaguer, Tàrraga i Almacelles. L'equip de l'àrea social acompanya a les persones usuàries en tots els aspectes necessaris perquè puguin prendre les seves decisions per tal de desenvolupar el seu projecte personal al llarg de la seva vida.

Canals de comunicació amb persones usuàries i col·lectius beneficiaris.

Tota l'àrea social se n'encarrega de realitzar els diferents seguiments pertinents amb les persones usuàries, però a la vegada també es realitzen diferents tipus de comunicació amb els usuaris per tal de conèixer el seu estat físic i mental i si necessiten tenir coberta alguna necessitat que no han comunicat al seu equip referent. Els diferents canals on es realitzen les comunicacions són les següents:

- Correu ordinari, a través de l'enviament de les memòries, tríptics, felicitacions variades, etc.
- Xarxes Socials: a través de publicacions dels nostres perfils a les xarxes.

- Presencial: a través de l'assistència a activitats organitzades per la fundació, com dinars i sopars anuals, trobades variades, esdeveniments especials com el Nadal, etc.
- Pàgina web: a través de la informació organitzativa, econòmica i pressupostària i als documents corporatius de l'entitat.

Cal destacar que durant el període pandèmic de la COVID-19 s'adapten les comunicacions, les interaccions i el seguiment per tal d'adaptar-lo al context sanitari actual, amb el pas del temps s'adapten les mesures a la normativa sanitària vigent per tal de tornar a la normalitat.

Nombre de persones usuàries/beneficiaries.

La fundació compta amb 115 persones usuàries / beneficiaries.

Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes/indirectes.

Persones usuàries/beneficiaries	2022
Nombre de persones usuàries/beneficiaries directes	
Nombre de persones usuàries/beneficiaries indirectes	

Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes/indirectes per línies d'activitat.

Persones usuàries/beneficiaries segons activitat (directa)	2022
Assessorament a les famílies i les persones	
Servei de planificació del futur	
Ajuts i suports	

Persones usuàries/beneficiaries segons activitat (indirecta)	2022
Assessorament a les famílies i les persones	
Servei de planificació del futur	
Ajuts i suports	

1.4 Activitat econòmica.

La Fundació privada Alosa és una fundació sense ànim de lucre i no ofereix ni dona cap servei remunerat. La seva activitat es centra en l'atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament o malaltia mental per tal de defensar els seus drets, protegir i vetllar per la seva qualitat de vida i el seu projecte personal de vida.

Ingressos per activitat.

Ingressos per activitat (en euros)	2022
Valor monetari	

2. Persones

2.1 Persones de l'organització.

2.1.1. Perfil de l'organització

Nombre de dones i homes al equip directiu.

Equip directiu (a 30 de juny)	2022
Dones	1
Homes	0
TOTAL	1

Nombre de dones i homes en la plantilla.

Personal en plantilla (a 30 de juny)	2022
Dones	7
Homes	4
Total	11

2.1.2 Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La Fundació Alosa compta amb un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aprovat el 2022 pel patronat de la Fundació. Aquest pla d'igualtat d'oportunitats compta amb diferents objectius, polítiques i estàndards per tal d'aconseguir la màxima igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de la Fundació.

Es poden destacar del Pla d'igualtat els següents punts.

- Informar i sensibilitzar al personal de la Fundació en matèria d'igualtat d'oportunitats a la vegada que s'agafa el compromís d'arribar a aquesta igualtat entre dones i homes.
- Informar al personal de totes les mesures que des de la Fundació es porten a terme per tal d'arribar a una conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

- Fomentar la política de selecció per tal que recursos humans tinguin una igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de la Fundació,
- Prevenir l'assetjament sexual per raó de sexe.
- Promoure un llenguatge no sexista.

Composició de l'equip directiu, segon sexe (%)

Equip directiu (a 30 de juny)	2022
Dones	100%
Homes	0%

Composició de la plantilla, segons sexe (%).

Personal en plantilla (a 30 de juny)	2022
Dones	63,63%
Homes	36,36%

Plantilla segons sexe i grup professional.

Personal en plantilla (a 30 de juny)	2022
DIRECCIÓ	1
Dones	1
Homes	0
ENCARREGATS	2
Dones	1
Homes	1
MONITOR OCUPACIONAL	3
Dones	1
Homes	2
OFICIAL DE 2a	5
Dones	4
Homes	1

2.1.3 Condicions laborals i conciliació.

Mesures de conciliació de la vida laboral i privada.

La Fundació Alosa compta amb les diferents mesures de conciliació de vida laboral i privada:

- Horari flexible.
- Adaptació del fixatge dins i fora de les oficines.
- Reducció de la jornada.
- Dies de vacances a gaudir fora de l'any natural.
- Excedències
- Permisos no retribuïts.
- Permís retribuït per hores mèdiques i d'acompanyament familiar.
- Teletreball quan sigui necessari.

Taxa de rotació, segons sexe.

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2022
Dones	-18.18%
Homes	-9.09%
Total	-27.28%

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

Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i d'altres (a 30 de juny)	2022
Programa 30 plus línia 2.	2
Foment de la contractació de persones joves en situació d'atur	1
Total	3

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

Personal acollit a mesures de conciliació	2022
Dones	100%
Homes	100%
Total	100%

Enquestes de clima laboral.

Durant l'any 2022 no s'han realitzat enquestes de clima laboral, tot i això, està pensat executar-ne una a inicis de 2023.

2.1.4 Igualtat retributiva.

Percentatge salari més alt / salari més baix.

Percentatge salari més alt / salari més baix.	2022
%	38,82%

2.1.5 Desenvolupament professional.

La Fundació Privada Alosa compta amb un pla de formació que inclou a tots els treballadors i les treballadores de la Fundació. Aquest pla de formació detecta les necessitats formatives de cada àrea i de cada persona en concret per tal de brindar-li una formació al respecte.

Com s'ha comentat abans tots els treballadors i totes les treballadores poden accedir a aquest pla de formació i estan obligats a prendre un mínim d'una formació durant l'any en curs.

Personal que ha rebut formació.

Personal en plantilla que ha rebut formació?	2022
Personal que ha rebut formació	100%

Nombre total d'hores de formació.

Nombre totals d'hores de formació que ha rebut la plantilla	2022
Hores de formació	

Avaluacions periòdiques del rendiment del personal.

La Fundació Privada Alosa remarca la importància del desenvolupament de les persones que formen part de la Fundació, és per això, que es duen a terme diverses reunions periòdiques amb cada una de les persones treballadores per tal de conèixer quin és el seu estat, sentiments cap a la feina, tasques, etc.

A la vegada els seus responsables directes, sempre que es pugui, fan el possible per millorar o gestionar les demanes de la persona treballadora.

Despesa en formació.

Inversió en formació (€)	2022
Valor monetari	

2.1.6 Salut, seguretat i benestar personal.

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

La Fundació disposa d'una política de prevenció de riscos laborals, on es determina com s'avalua dels possibles riscos laborals i la seva intervenció, en cas de necessitat. La Fundació intenta complir els requisits del Pla de prevenció de riscos laborals a la vegada que intenta millorar les condicions de seguretat, higiene, seguretat mediambiental i vigilància de la salut.

Al mateix temps la Fundació avalua tots els possibles riscos laborals per tal d'identificar els possibles i eliminar-los i té diferents plans d'emergència que defineixen la seqüència d'actuacions que es desenvolupen per al control d'alguna situació d'emergència de la Fundació.

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals.

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2022
Hores de formació	

2.1.7 Comunicació interna.

Canals de comunicació interna.

Els canals de comunicació interna de la Fundació Privada Alosa són:

- **Reunions d'equip:** Es porta a terme una reunió mensual amb tot l'equip de la Fundació Alosa, on es reuneixen totes les àrees de la mateixa i es parla detingudament de quin és l'estat de cada una a més de donar informació d'interès i debatre possibles casos o accions que hagin pogut sortir amb l'impàs d'una reunió i una altra.
- **Bústia de suggerències:** La Fundació disposa d'un mecanisme de bústia de queixes i suggeriments per tal que les persones treballadores de la Fundació puguin aportar de manera completament anònima opinions i queixes sobre accions, serveis, etc.
- **Correu electrònic:** És la principal eina de comunicació interna entre els membres de la Fundació, aquesta eina s'utilitza per a comunicar-se internament i poder reenviar i compartir informació amb la resta de persones treballadores d'una forma àgil i fàcil. Tot i això, s'ha de tenir en compte com usar-la, ja que un mal ús de l'eina pot comportar un col·lapsament de la bústia d'entrada d'alguna persona treballadora.
- **UNED:** És el programa que utilitza l'àrea social per a enregistrar els comentaris sobre els acompanyaments de les persones usuàries, a partir d'aquest programa poden observar quines gestions s'han fet, si tenen visites, etc. Encara que no sigui una eina per la comunicació interna activa és una bona eina perquè tota l'àrea social tingui coneixement de tot el que està passant amb totes les persones usuàries d'Alosa.

- **Missatgeria instantània:** Gran part de les persones treballadores tenen telèfon corporatiu i disposen d'aplicacions de missatgeria instantània. Aquests programes permeten la recepció i enviament de missatges d'una manera molt ràpida i efectiva per tal de comunicar a tot l'equip una informació que la persona creu que és vital perquè l'equip ho sàpiga.

Mecanismes i procediments de gestió de conflictes interns.

La Fundació Privada Alosa compta amb un programa de prevenció de delictes; aquest programa està format per un Codi de conducta, que pretén satisfer els estàndards legals vigents i instituir tota una cultura de respecte i promoció dels estàndards ètics, un Codi ètic, que pretén instaurar diferents actituds ètiques davant de les tasques diàries de la Fundació i finalment una política de conflicte d'interessos, on es poden observar els diferents protocols a adoptar en cas que hi hagués algun conflicte.

Tots aquests documents es poden trobar en línia a l'apartat de transparència de la pàgina web de la Fundació.

2.2 Voluntariat.

2.2.1 Persones voluntàries.

Nombre total de persones voluntàries.

Nombre de persones voluntàries (a 30 de juny)	2022
Voluntariat tutelar	
Voluntariat corporatiu	
Col·laboradors	

Àmbits i activitats en els que participen les persones voluntàries.

El Programa de Voluntariat compta amb persones voluntàries que col·laboren de formar altruista i completament desinteressada amb la Fundació i participen activament de la seva missió, visió i valors.

Hi ha tres tipus de voluntariat a la Fundació:

- **Voluntariat d'acompanyament:** El voluntariat tutelar és aquell on la persona usuària de la Fundació i la persona voluntària decideixen quines activitats d'oci i de lleure poden compartir. El voluntari que realitza l'acompanyament comparteix diferents activitats d'oci amb una persona amb discapacitat intel·lectual, establint una relació personal, que perdura en el temps i que potencia les seves capacitats i

el seu benestar emocional pel fet d'acompanyar-la en el seu projecte personal al llarg de la vida.

El voluntari col·labora en activitats concretes de la Fundació, com ara sortides culturals, sessions de fisioteràpia, tallers, etc.

- **Voluntariat corporatiu:** El voluntariat corporatiu el realitzen aquelles empreses que promouen la solidaritat entre els seus professionals i col·laboren regularment amb la Fundació, establint col·laboració entre les dues.
- **Col·laboració:** Es consideren persones col·laboradores totes aquelles persones que voluntàriament participen esporàdicament i quan és necessari en diverses tasques de la Fundació.

2.2.2 Formació del voluntariat.

La Fundació estableix objectius formatius en l'àmbit general i específic per tal que la persona voluntària desenvolupi la seva tasca amb major eficiència i pugui desplegar al màxim les seves habilitats i competències amb la tasca encarregada.

Quan la persona voluntària ingressa a la Fundació informació i formació bàsica per tal de situar-la al voltant de la Fundació, se li donen a conèixer els seus drets i deures, se li explica quin és el seu rol, la missió, visió i valors de la Fundació i aspectes importants a tenir en compte a l'hora d'acompanyar i donar suport a les persones usuàries de la Fundació.

En cas que la persona requereixi d'una formació més específica la Fundació ho tindrà en compte i si ho considera necessari se l'hi oferirà.

Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació.

Formació a persones voluntàries (%).	2022
Proporció de persones voluntàries que ha rebut formació.	100%

Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries.

Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries.	2022
Hores de formació	

2.2.3 Comunicació i participació del voluntariat.

Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la Fundació.

La Fundació recull el pla de voluntariat i les relacions amb les persones voluntàries. Aquest desenvolupament de tota la documentació i activitats necessàries per gestionar el programa.

Periòdicament, es realitzen diferents enquestes de satisfacció a les persones voluntàries. Aquesta té per objectiu principal conèixer el grau de satisfacció de les persones voluntàries com el de les persones usuàries.

Canals de comunicació amb les persones voluntàries.

- **Missatgeria instantània:** Gran part de les persones treballadores tenen telèfon corporatiu i disposen d'aplicacions de missatgeria instantània. Aquests programes permeten la recepció i enviament de missatges d'una manera molt ràpida i efectiva per tal de comunicar a tot l'equip una informació que la persona creu que és vital perquè l'equip ho sàpiga.
- **Correu electrònic:** En cas de necessitar un mitjà fora de la missatgeria instantània es pot utilitzar el correu electrònic com a mitjà de comunicació entre la persona voluntària i els treballadors de la Fundació.

3. Bon Govern.

3.1 Transparència.

Seguint les obligacions de transparència a les Fundacions de suport marcades per les autoritats en la normativa vigent, la Fundació Privada Alosa dona accés a la seva pàgina web (www.alosa.cat) a tots els documents relacionats amb la informació de la Fundació, informació econòmica de la Fundació, programa de prevenció de delictes, carta de serveis, protocol sobre el compliment de la normativa aplicable i diferents acreditacions i certificats. D'aquesta manera es facilita la informació a totes les parts interessades per tal que puguin tenir plena garantia de la tasca executada.

3.2 Patronat.

L'organització i les funcions del Patronat queden regulades als Estatuts de la Fundació Alosa, sens perjudici de la submissió a les lleis i normes, aplicables i vigents en cada moment, referents a la regulació de l'organització i funcionament de les Fundacions.

Cada patró ha de protegir aquesta voluntat, reinterpretar-la, si s'escau per tal de fomentar criteris com els següents:

- **Responsabilitat:** capacitat de garantir el compliment de la missió i de complir amb els valors de la Fundació.

- Compromís: per tal de vetllar perquè la Fundació continuï endavant i assoleixi totes les fites presents en el seu pla de futur.
- Fidelitat: complir amb el càrrec establert pel Patronat vetllant sempre per l'interès de la Fundació.
- Honestedat: ser justos amb totes les decisions que es prenguin i evitar males pràctiques.
- Integritat: evitar pràctiques de corrupció i els interessos privats per sobre dels interessos de la Fundació.
- Llibertat: capacitat per decidir lliurement en favor del conjunt social o de la Fundació.
- Dedicació: compromís altruista davant la càrrega de tasques i davant la missió, la visió i els valors de la Fundació.
- Transparència: vers les persones beneficiàries i la Fundació.
- Visió de futur: tenir els objectius clars i revisar-los anualment en línia i amb la visió d'Alosa.
- Independència: no deixar-se influenciar per pressions externes i actuar vetllant per la Fundació.
- Captació de nous recursos: buscar noves formes d'obtenir recursos per la Fundació.
- Gestió professional: Capacitat per innovar i prendre riscos per Alosa.
- Actuar com a òrgan: El Patronat és l'òrgan de govern, diferent de l'òrgan de gestió. Té la preocupació i s'ha d'ocupar de la formació, de l'estratègia, que faciliti i possibiliti la posada en pràctica del que sigui millor per la fundació.

Les funcions específiques que es demanen als patrons de la Fundació Alosa són les següents:

- La defensa dels principis fundacionals.
- La formació permanent en els objectius que pretén assolir la Fundació.
- L'assistència periòdica a les reunions de Patronat.
- Actuar amb els valors de la Fundació (Compromís i responsabilitat social, Confiança, Respecte i Transparència).

El Patronat és sobirà en les seves actuacions orgàniques. Ha de vetllar perquè la sobirania s'exerceixi amb total independència i tenint només com a nord l'acompliment del fi fundacional.

Informació i compromís:

- El Patronat de la Fundació Alosa es compromet a informar els nous patrons dels paràmetres rellevants (històrics, econòmics, i tendències actuals) de la Fundació. A més

també haurà d'informar de les responsabilitats que implica el càrrec i explicitar genèricament quines aportacions s'espera de la seva incorporació.

Compromisos (drets i deures) de la Fundació Alosa:

- Té el dret de realitzar qualsevol mena d'acte de negoci jurídic en nom de la Fundació.
- Té el dret de cobrar i percebre rendes, fruits, dividends, interessos i utilitats en nom de la Fundació.
- Té el dret d'efectuar els pagaments necessaris per atendre les despeses d'administració, finançament i protecció del patrimoni sempre que sigui necessari.
- Té el dret de fer tota mena d'operacions amb entitats bancàries.
- Té el dret d'aprovar els comptes anuals.
- Té el deure d'aprovar els comptes anuals.
- Té el dret de decidir sobre el funcionament de les entitats.
- Té el dret de crear comissions i grups de treball dins de la Fundació.
- Té el dret de designar una persona física que tingui cura de la persona i la tutela de la qual estigui distribuïda a la Fundació.
- Té el deure d'interpretar els estatuts i modificar-los en cas que fos necessari.

La composició del Patronat és d'un mínim de 3 patrons fins a un màxim de 8 patrons. La meitat d'aquests hauran de ser familiars directes o persones de suport d'usuaris atesos en entitats de discapacitat intel·lectual.

El càrrec de president i vicepresident del Patronat és seleccionat a través dels membres del Patronat.

Membres de l'òrgan de govern de l'any de l'estudi.

Pendent

Nombre de dones i homes al patronat.

Patronat (a 30 de juny)	2022
Dones	
Dones	
Total	

3.3 Control i supervisió financera.

El patronat té aprovada la política d'inversions i destí de les rendes.

El càrrec de patró és gratuït tal com marca la legislació vigent i els mateixos estatuts.

En totes les reunions que es tenen per part del Patronat s'informa sobre l'estat de la tresoreria de la Fundació, per preveure possibles riscos.

A la vegada la Fundació Privada Alosa compta amb un codi de conducta de les inversions financeres temporals, del qual en fa difusió i que posa a disposició a totes les parts interessades.

3.4 Ètica i prevenció de la corrupció.

La Fundació Privada Alosa recull el seu compromís amb el bon govern i les bones pràctiques en diferents programes i documents recollits a la seva plana web. Aquests documents són el Codi ètic, la Guia del bon Govern, el Codi de conducta, la Política de conflictes d'interessos i el Codi de conducta d'inversions.

4 Xarxa, comunitat i ciutadania

4.1 Col·laboracions.

La Fundació Privada Alosa treballa amb un model centrat a la persona, que es centra a oferir atenció individualitzada a la persona usuària, acompanyant-la en la presa de decisions, respectant els seus drets i comptant amb la seva participació efectiva.

Per tal de poder desenvolupar la seva tasca la Fundació compta amb diferents coordinacions i col·laboradors que la faciliten i generen associacionisme entre les diferents entitats. Aquestes coordinacions i col·laboracions són:

- Membres d'un espai de reflexió ètica de la Fundació Aspros, on es debat i vetllen els casos ètics que es plantegen des dels diferents agents que hi intervenen, ja siguin treballadors com les mateixes persones usuàries.
- Estableix relació directa amb els Jutjats i Fiscalia Provincial de Lleida, Departament de Drets Socials, centres i CRAE on resideixen les persones usuàries, consells comarcals i ICASS.
- És membre permanent de la federació DINCAT, federació ALLEM, federació catalana de Voluntariat Social i de l'Associació Espanyola de Fundacions Tutelars.
- Realitza diverses coordinacions amb els Serveis Socials dels territoris on la Fundació desenvolupa les seves tasques, amb el CAD de l'hospital de Santa Maria, amb l'EAIA i amb la Creu Roja de Lleida.

5. Medi ambient.

5.1 Gestió ambiental.

Com bé es pot identificar l'activitat que realitza la Fundació Privada Alosa no té un impacte directe en el medi ambient, però, tot i això, la Fundació treballa amb un ferm compromís envers el medi ambient amb una utilització responsable dels recursos.

Per tal de reduir la petjada mediambiental de la Fundació s'està portant a terme un canvi significatiu a tota la Fundació i canviant l'ús de material no reciclable i, per tant, nociu pel medi ambient per altre material de baix consum o pròpiament reciclat, com per exemple les bombetes LED, tintes reciclables, reutilització del paper, etc.

Tot i això, la Fundació continua treballant pel medi ambient i està en continu canvi per tal de millorar el seu impacte mediambiental a la societat.

6. Proveïdors

6.1 Gestió i relació amb els proveïdors.

Gestió de la cadena de subministrament.

La Fundació Privada Alosa es basa en els criteris establerts en el Codi de conducta (disponible a la pàgina web de la Fundació) per establir la relació amb els seus proveïdors.

Nombre total de proveïdors.

Proveïdors	2022
Nombre total de proveïdors	

Codi de conducta dels proveïdors.

Per a la selecció d'empreses i entitats col·laboradores es tenen en compte els criteris següents:

- Totes les empreses i entitats col·laboradores han de respectar els drets humans, com també les normes internacionals del treball.
- Es valoren positivament aquelles entitats amb especial sensibilitat cap a les persones amb discapacitat i cap a aquelles persones en situació especial de vulnerabilitat.
- No s'establiran col·laboracions amb empreses que generin exclusió social o que no siguin respectuoses amb el medi ambient.

