

BALANÇ SOCIAL 2021

**FUNDACIÓ SERVEI GIRONÍ
DE PEDAGOGIA SOCIAL –
SER.GI**

Contingut

1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	3
2. PERSONES	14
3. BON GOVERN	24
4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	34
5. MEDI AMBIENT	37
6. PROVEÏDORS	38
7. ALTRES	39



1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

Missió de la fundació

Fundació SER.GI treballa per a una societat inclusiva. Especialment, volem millorar la qualitat de vida dels grups o minories que es troben amb dificultats en el seu desenvolupament personal, familiar o social.

Considerem que les causes de les situacions d'exclusió són degudes a dinàmiques socials que cal canviar. Per aconseguir aquest objectiu prioritzem la realització de projectes socioeducatius, la sensibilització de l'opinió pública, la formació dels professionals i l'impuls i col·laboració amb altres entitats i amb l'administració pública.

Les nostres actuacions incideixen en l'autonomia de les persones, millorant les seves competències i habilitats socials. També treballem per reduir les discriminacions i les desigualtats socials i educatives.

Àmbit geogràfic

El nostre àmbit d'actuació és Catalunya.

1.2. ACTIVITATS I PROJECTES

Línies i àmbits d'actuació principals

- Àrea de Ciutadania i Participació
- Àrea d'Educació
- Àrea d'Habitatge Social
- Línia transversal de formació
- Màrqueting social i base social
- Comunicació i sensibilització

Activitats principals desenvolupades

Els projectes i accions desenvolupades el 2021 són els següents:

ÀREA PARTICIPACIÓ I CIUTADANIA

- **Pla Local de Ciutadania: Lloret de Mar.** Gestió del Pla per tal d'afavorir i garantir la inclusió social, la igualtat d'oportunitats, la cohesió i la convivència ciutadana. Es promou el coneixement mutu i el respecte a les diferències dins d'un marc de drets i deures de totes les persones que conviuen al territori, siguin d'on siguin. Les diferents accions que es porten a terme són en referència a: Servei de primera acollida, reagrupaments familiars, arrelaments socials, acompanyament a col·lectius en especial risc de vulnerabilitat, accions de sensibilització, gestió de la di-



versitat religiosa, llingüística i cultural, Programa de Desenvolupament comunitari, lluita envers la MGF i els MF, Serveis de mediació municipal i comunitaria; mediació intercultural, dones i migració i joves i migració, entre d'altres accions

- **Dinamització comunitària: Castell-Platja d'Aro.** Accions d'acollida, acompanyament i convivència per a les famílies i persones procedents de diferents àrees geogràfiques del món, en el seu procés d'arrelament al municipi. Les diferents accions que es porten a terme són en referència a: acompanyament a l'acollida, reagrupaments familiars i arrelaments socials des d'una vessant comunitària, acompanyament a col·lectius en especial risc de vulnerabilitat, accions de sensibilització envers a la interculturalitat, el racisme i els discursos d'odi; dones i migració i joves i migració, entre d'altres accions.
- **Dinamització comunitària: la Bisbal d'Empordà.** Accions d'acollida, acompanyament i convivència per a les famílies i persones procedents de diferents àrees geogràfiques del món, en el seu procés d'arrelament al municipi. Les diferents accions que es porten a terme són accions socials des d'una vessant comunitària, acompanyament a col·lectius en especial risc de vulnerabilitat, accions de sensibilització envers a la interculturalitat, el racisme i els discursos d'odi; dones i migració i joves i migració, entre d'altres accions.
- **Empoderament de dones d'origen subsaharià: Alt Empordà.** Accions d'acompanyament i de mediació entre dones procedents de països de la zona subsahariana d'Àfrica i els serveis que ofereix l'Administració. Accions per treballar l'apoderament de la dona a nivell personal, familiar, social i comunitari.
- **Acompanyament integral a dones migrades: Figueres.** Acompanyament i accions d'apoderament a dones d'origen subsaharià i del Marroc que han estat víctimes de violència de gènere i els cal un suport per desconexament de la llengua, als processos. Accions per treballar l'apoderament de la dona a nivell personal, familiar, social i comunitari.
- **Formació en acollida: Girona.** Realització dels mòduls formatius que marca la Llei d'acollida (Mòdul A, B i C) per tal d'acollir els nouvinguts, acompanyar-los en aquest procés i que puguin obtenir el Certificat d'acollida necessari per la tramitació i obtenció dels informes d'arrelament social i/o l'Informe d'integració social.

ÀREA EDUCACIÓ

- **Projecte Famílies 0-3: Lloret de Mar.** Servei de suport a famílies en risc d'exclusió social, amb infants de 0 a 3 anys, per tal de reforçar la parentalitat positiva.
- **L'Univers-Servei d'atenció diürna: Lloret de Mar.** Es proporciona atenció a infants en situació de risc (6-12 anys) afavorint el seu desenvolupament personal i integració social i l'adquisició d'aprenentatges, prevenint i evitant el deteriorament de les situacions de risc i compensant dèficits socioeducatius.
- **Projecte Som a la plaça: Lloret de Mar.** Coordinació i dinamització de les activitats del barri amb tots els agents de la comunitat que intervenen amb infants i adolescents.



- **Projecte Microbeques+16: Salt, Lloret de Mar i Celrà.** Millorar la situació educativa dels joves en situació o risc d'exclusió per tal de promoure una inserció al mercat de treball qualitativa, en el marc d'un treball comunitari i en sinèrgia i complementaritat a les iniciatives públiques i privades que s'estan desenvolupant al municipi.
- **Tarda Jove: Lloret de Mar.** Acompanyament en medi obert a joves (a partir dels 12 anys) per prevenir, detectar i disminuir possibles conductes de risc.
- **Porta d'Accés/InSalt: Salt i Lloret de Mar.** Acompanyament de joves (16-29 anys) en itineraris formatius, professionalitzadors i/o laborals per millorar les competències transversals i tècniques, així com la seva ocupabilitat.
- **Projecte QUETZAL: Celrà.** Acompanyament de joves (16-29 anys) en el seu procés de vida i/o derivació a d'altres recursos educatius, socials,... del mateix municipi.
- **Projecte El Pont: Girona.** Acompanyament a joves (18-23 anys) migrats sols sense referents adults en situació d'exclusió social que han sortit de centres o han arribat a la ciutat.
- **Projecte Diversitat i Convivència: Centres educatius d'educació secundària obligatòria de Girona, Salt i Vilablareix.** Tallers per afavorir la convivència positiva dins de les aules d'ESO, millorar la relació i clima grupal de tal manera que això permeti i afavoreixi l'aprenentatge i creixement dels nois i noies i millori l'èxit escolar individual i grupal dels alumnes.
- **Projecte RegruArt: Girona.** Adreçat a adolescents i joves d'entre 12 i 16 anys que han arribat al país durant els dos anys anteriors a l'inici de l'acció a través d'un procés de reagrupament familiar. Aquest projecte pretén millorar els processos de creixement personal i d'empoderament social de les famílies participants. La intervenció s'emmarca en dos eixos principals de treball: joves (treball grupal i tutories individuals) i les seves famílies (participació en activitats, treball coordinat amb SBAS).
- **Aliança EDUCACIÓ 360: 19 municipis i 2 consells comarcals de la província de Girona.** Acompanyament dels municipis, consells comarcals, centres educatius i entitats en la implemenciació d'un model educatiu de país que integri oportunitats educatives i l'equitat entre infants, adolescents i joves connectant tots els agents del territori.
- **Pla local d'absentisme: Maçanet de la Selva.** Encàrrec de l'Ajuntament de Maçanet de la Selva per planificar i redactar un nou Pla Local d'atenció i prevenció de l'absentisme escolar al municipi, en coordinació amb els diferents agents que hi participen.
- **Xerrades per famílies: Escola Santa Eugènia de Girona.** Encàrrec per portar a terme 4 xerrades d'1h. amb famílies en relació a temes relacionats amb la parentalitat i la criança positiva.
- **Mapeig agents juvenils: província de Girona.** Encàrrec de l'Agència Catalana de la Joventut per l'elaboració d'un mapeig d'agents que treballen amb joves en situació de vulnerabilitat a la demarcació de Girona. Amb l'objectiu de poder conèixer i tenir identificats aquelles entitats, associacions, grups informals, etc. que estan en contacte amb aquestes persones joves per tal de poder activar accions o iniciatives de forma més àgil.



ÀREA HABITATGE SOCIAL

El Projecte Hàbitat. Accions per a l'accés i el manteniment de l'habitatge, desenvolupa diferents accions en els territoris següents:

- **Assessorament integral en aspectes relacionats amb l'habitatge.** Aquesta intervenció la portem a terme a Girona, Lloret de Mar, Tossa de Mar, Caldes de Malavella, Maçanet de la Selva, la Bisbal d'Empordà, Vidreres, Sant Hilari Sacalm i Anglès.
- **Acompanyament i mediació en impagaments per tractar d'evitar desnonaments.** Es porta a terme a Girona, Lloret de Mar, Tossa de Mar, Cassà de la Selva, Caldes de Malavella, Maçanet de la Selva, la Bisbal d'Empordà i Vidreres.
- **Habitatge inclusió i mediació per mobilitzar pisos buits i en desús i destinar-los a lloguer social (inclou modalitat de "Masoveria urbana", "Dones supervivents" i "Joves migrats sols"):** Girona, Salt, Figueres, Lloret de Mar, Tossa de Mar, Caldes de Malavella, Maçanet de la Selva, la Bisbal d'Empordà i Vidreres.
- **Tramitació de prestacions per al pagament del lloguer. Lloret de Mar.** Informació, suport i acompanyament per a famílies amb dificultats per a fer front al lloguer social en la tramitació de les ajudes de la Generalitat i el Ministeri.
- **Sessions informatives sobre temes relacionats amb l'habitatge: Lloret de Mar.** Explicació per a grups d'interès sobre el catàleg d'ajuts econòmics per dificultats en el pagament de l'habitatge i el marc processal de les execucions hipotecàries.
- **Servei d'Atenció i Acompanyament Social: 31 municipis de la província de Girona.** Suport durant un any, a famílies que els han adjudicat un habitatge de Mesa d'Emergència, per part de la Generalitat de Catalunya.
- **Estudi sobre ocupacions irregulars: Lloret de Mar.** Anàlisi de les causes, situació i perfils de les famílies que s'ha vist abocades a l'ocupació d'habitatges propietat de grans tenidors, atesa la situació socioeconòmica que pateixen famílies amb pocs ingressos o en risc d'exclusió social.

LÍNIA TRANSVERSAL DE FORMACIÓ

Oferta formativa a professionals del camp social i educatiu per assegurar el seu reciclatge i millorar-ne les seves intervencions, sobretot sobre les causes que produeixen l'exclusió social i les seves conseqüències.

L'actual oferta consisteix en: formació en diferents aspectes del camp social, formació per la gestió de la diversitat per empreses... Aquest any s'ha realitzat les següents formacions:

- **Formació en igualtat: Sant Antoni de Vilamajor.** Encàrrec de l'Ajuntament per portar a terme una formació de 4h. sobre igualtat de gènere amb professionals de la brigada del municipi, amb 2 grups diferents.
- **Formació per a monitores de menjador: Cervià de Ter.** Encàrrec de l'empresa Teca i Xerínola, per portar a terme una formació de 3h. sobre gestió de conflictes i comunicació assertiva amb les monitores de menjador de l'escola del municipi.



1.3. PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris

Grups o minories que es troben amb dificultats en el seu desenvolupament personal, familiar o social.

Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris

La relació habitual amb les persones usuàries pot ser de manera directa: a través de les entrevistes i visites individuals d'acompanyament; les reunions, assemblees, dinàmiques o activitats de coordinació, formació, motivació, lúdiques, culturals, esportives... en grup; i els diferents espais de trobada comunitària, que es realitzen de manera espontània, dins les tasques de dinamització comunitària en el barri/municipi.

A la vegada s'utilitzen els mitjans telemàtics habituals, trucades de telèfon mòbil, whatsapp o correu electrònic, per respondre demandes d'informació, convocar-los a visites, reunions, actes...

I la pàgina web de la Fundació, així com en el butlletí electrònic i la resta de xarxes socials, es pot consultar i informar-se de les activitats i accions que dur a terme l'entitat.

Nombre de persones usuàries/beneficiaris

Persones usuàries/beneficiàries	2021	2020	Variació 2021-2020
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	793.941,00	790.420,00	0,45%

Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes

Persones usuàries/beneficiàries	2021	2020	Variació 2021-2020
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes	12.153,00	8.632,00	40,79%
Nombre de persones usuàries/beneficiàries indirectes	781.788,00	781.788,00	0,00%

Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat

Detallem per línies d'activitat, el nombre de persones usuàries/beneficiàries directes:

Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat	2021	2020	Variació 2021-2020
Ciutadania i participació	5.665,00	2.519,00	124,89%
Educació	1.210,00	1.538,00	-21,33%
Habitatge Social	5.278,00	4.575,00	15,37%



1.4. ACTIVITAT ECONÒMICA

Activitat econòmica, productes i serveis

Des de Fundació SER.GI s'ofereix, per iniciativa pròpia o amb coordinació amb alguna altra entitat privada o administració, plans, programes, projectes, serveis i accions, destinats a la millora de vida de persones en risc d'exclusió social, la formació de professionals o la sensibilització de la ciutadania en general.

Són iniciatives que es poden desenvolupar amb recursos propis, amb la participació de finançament públic, a través de subvencions o convenis. O bé, mitjançant un contracte menor o un concurs públic amb l'Administració local, comarcal, Diputació o Generalitat.

Aquestes activitats d'intervenció social, adreçades a persones vulnerables, o de sensibilització, s'emmarquen dins els àmbits de treball de la Fundació: Ciutadania i Participació, Educació i Habitatge Social.

Des de la Línia transversal de formació s'ofereixen cursos, tallers, jornades... de qualitat, als professionals del camp social i educatiu, per assegurar el seu reciclatge i millorar-ne les seves intervencions. A més d'adreçar-nos als professionals també treballam per la sensibilització de tota la població en relació a les causes que produeixen l'exclusió social i les seves conseqüències.

Les principals actuacions que portem a terme en aquest camp són: cursos, seminaris i jornades, i formació ajustada a demandes específiques.

Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

Els principals clients de la Fundació són les Administracions públiques: ajuntaments, consells comarcals, Diputació i Generalitat, com a contractants del servei, essent els consumidors finals del servei la ciutadania en general.

També són els professionals del camp social, tant d'administracions locals, comarcals, com autonòmiques, així com del món educatiu de mestres de primària o professors de secundària.

A l'hora, s'ofereixen formacions a mida per al món empresarial, sobre la gestió de la diversitat a les empreses. I sensibilització sobre l'exclusió social, a la ciutadania en general.

Ingressos per activitat

Ingressos per activitat (en euros)	2021	2020	Variació 2021-2020
Valor monetari	2.084.466,19 €	1.544.816,17 €	34,93%



Impactes ambientals i socials dels productes i serveis

El projectes, serveis i accions que es porten a terme, sempre tenen per finalitat millorar l'estat del benestar de les persones i la seva igualtat d'oportunitats. Aquesta intervenció, malgrat algunes vegades pot ser individual, darrera de l'usuari/a hi ha una família que també es beneficia de manera indirecta. Ajudant a provocar noves oportunitats de futur i possibilitats de millora a la persona i el seu entorn familiar i social.

Per tal de procurar que la petjada ecològica sigui la mínima, la persona que fa les formacions o el seguiment individual i grupal és la que es desplaça al lloc acordat per fer les sessions i vistes. O bé, es busca un lloc el més cèntric possible, per facilitar l'ús del transport públic o els desplaçaments curts. Evitant així, grans desplaçaments innecessaris dels participants.

Participar en les formacions, cursos, seminaris i jornades, organitzades per l'entitat, té un impacte directe en el reciclatge dels professionals que hi assisteixen. I un impacte indirecte, en la millora de les seves intervencions, i de retruc, en el benestar dels seus usuaris/es.

1.5. EFECTIVITAT

Avaluació sobre l'efectivitat de les activitat i projectes

Es general es realitzen dos tipus d'avaluació:

1.- Avaluació contínua:

És la que es realitza en el decurs del servei i serveix per anar reorientant l'acció social, analitzant i comprovant si l'impacte que es dona és l'esperat i si és desitjable en relació a la necessitat que justifica el projecte. És en base a aquesta avaluació contínua que es modifiquen detalls d'orientació i d'organització, tant a nivell de l'equip, dels protocols d'organització i treball en xarxa, com a nivell de l'orientació de les accions.

Els instruments d'avaluació son:

- Reunions internes de l'equip tècnic pel seguiment del projecte.
- Documents de seguiment individuals, grupals i el pla de treball del projecte.
- La fitxa tècnica de cada acció, on estan contemplats els objectius operatius amb els indicadors corresponents.

El producte d'aquesta avaluació és una fitxa avaluativa de l'acció, que inclou una memòria de l'acció, una avaluació dels objectius en base a indicadors, imprevistos i elements a tenir en compte pel bon desenvolupament del servei.

2.- Avaluació final.

Es realitza un cop s'ha donat per tancada l'etapa d'intervenció prevista en el pla de treball. S'avaluen tots els apartats del projecte, mitjançant els indicadors quantitius i qualitius d'avaluació previstos per cadascun dels objectius plantejats.

És interessant destacar que aquesta avaluació inclou una proposta d'actuació o línies generals d'intervenció per a un nou període i també els aprenentatges obtinguts.



També es mencionen els aprenentatges obtinguts al llarg del procés, ja sigui per copsar aspectes no contemplats prèviament de la realitat social, com aspectes de la intervenció (metodologia, orientació, actituds professionals a tenir en compte, etc.).

Com a instruments d'avaluació es fan: diaris de camp, questionaris individuals adreçats a les famílies; espai de trobada per avaluar l'acció, entre d'altres. L'avaluació és força participativa per seguir amb la metodologia que es planteja, que es la del treball comunitari.

Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual

Periòdicament es fa una avaluació de l'estat del compliment dels objectius del Pla estratègic 2018-2022. Es fa mitjançant una plantilla de seguiment que permet tenir en compte diferents ítems. S'hi avalua, a partir dels indicadors i la temporalitat que es va programar, quin és l'estat d'assoliment de cadascun dels objectius per cada una de les línies estratègiques.

Es fa una revisió del nivell d'assoliment dels objectius, si aquests s'han assolit satisfactoriament. O bé, pel contrari, encara no s'han aconseguit, revisant els motius que no ho han permès o ho han dificultat. I, a l'hora, veure què cal fer, modificar, adaptar... per assolir-los.

Anàlisi de context

Les línies que marquen el treball de l'entitat, a partir de les quals, es defineixen els objectius de les accions i projectes a desenvolupar:

a) Treball comunitari i desenvolupament comunitari

Per a nosaltres el treball comunitari es pot resumir en incentivar totes aquelles actituds, coneixements, relacions institucionals... que promouen un grup de persones que comparteixen un mateix territori i que els fa créixer de forma global, tant com a persones, com a comunitat.

A partir d'aquí, alguns dels objectius que ens plantejem a l'hora d'intervenir educativament des d'aquesta perspectiva teòrica són:

- Estimular la participació revitalitzant la base social.
- Descentralitzar les funcions i recursos perquè siguin més a prop dels i les ciutadanes.
- Contribuir a trobar formes democràtiques per a la resolució de conflictes.
- Respectar la cultura/cultures locals actuant com a contrafort a la tendència de l'administració de tractar uniformement els problemes.
- Dessacralitzar el caràcter tècnic de la presa de decisions fent-hi participar la població i possibilitar un control més efectiu de la burocràcia.



b) Pedagogia intercultural

Per a nosaltres, com diu Francesc Carbonell, l'educació “ha de permetre el desenvolupament màxim de les possibilitats psíquiques, culturals i socials de tots i cadascun dels alumnes, l'autonomia personal, la possessió dels coneixements instrumentals necessaris per a poder moure's en igualtats d'oportunitats en una societat cada cop més tecnificada i l'emergència d'una consciència crítica sobre ell mateix, sobre el seu entorn i sobre la seva coherència i optimització”.¹

Partint d'aquesta definició, entenem que abordar la diversitat cultural vol dir tenir en compte, entre d'altres coses: els prejudicis existents en certs materials i activitats (p.e.: el joc anomenat moros contra cristians), el xoc entre ritual i festes (p.e.: el Nadal i el Ramadà), els problemes de comunicació ja sigui amb l'educador/a o bé amb els altres iguals per desconeixement de la llengua o bé per desconeixement dels codis, els prejudicis existents en la resta del grup i en l'equip de professionals, etc...

Pel que fa als valors bàsics o principis que han d'inspirar la pràctica educativa, coincidim amb la visió del pedagog Francesc Carbonell. Alguns d'aquests són:

- Animar, enfortir i estimular un desig pel coneixement i el diàleg amb noves cultures i formes de vida.
- Educar la capacitat d'empatia, de situar-se en el lloc de l'altre, de buscar la coherència interna de qualsevol acte o manifestació d'una altra cultura, en un primer moment incompreensible (sense situar-se en un pla paternalista o excessivament relativista).
- Partir del convenciment de que totes les persones són respectables, encara que no ho siguin totes les idees, o les actuacions d'aquestes persones.
- Fer un esforç per detectar les nostres tendències etnocèntriques, fugint de qualsevol arrogància cultural o prepotència.
- Refusar qualsevol tipus de generalització ètnica, tant aparentment positiva com negativa (els africans, o els filipins, són més o menys simpàtics o treballadors...).
- Desenvolupar un compromís personal en la línia d'una defensa incondicional de la igualtat de drets humans, cívics i polítics i el rebuig cap a qualsevol tipus d'exclusió.

Per un altre costat, Dolores Juliano evidencia que la realitat sociocultural esdevé cada vegada més complexa i que, per tant, cada vegada es fa més necessària la lectura multidimensional dels esdeveniments, processos, etc... Això ens porta directament a la necessitat d'un treball interdisciplinari que ens permeti confeccionar una visió de la realitat la més completa possible, per tal d'encertar en l'elecció de les tècniques i les metodologies que utilitzarem per intervenir. És a dir, es posa de manifest la necessitat de vincular la pràctica a la teoria i la teoria a la pràctica (retroalimentació).

c) Pedagogia del conflicte

La pedagogia del conflicte es centra en trobar estratègies per fer del conflicte i, en especial, de la seva resolució un procés educatiu. Procés educatiu a partir del qual les

1. En “La Inmigración: diversidad cultural, desigualdad social y educación” (“Documentos”, 1995; de. Ministerio de Educación y Ciencia)



persones mobilitzaran recursos personals i col·lectius, aprendran noves estratègies per poder interioritzar altres formes de relació, de pensament que els permeti millorar les seves relacions amb l'entorn (humà, institucional, polític, etc.).

Per tal de poder arribar a aquesta nova visió del conflicte i de la seva potencialitat educativa hem de tenir en compte, en primer lloc, que cal aprendre a mirar i comprendre el conflicte. Per fer-ho proposem un esquema sintètic dels elements a tenir en compte: l'Origen del conflicte, les Fonts del conflicte, el Tipus de conflictes, les Creences i les Postures.

Un cop hem analitzat el conflicte podem passar a proposar estratègies per a la seva resolució.

Per tal de fer una resolució alternativa de conflictes ens centrarem en diferents estratègies: la Negociació, la Conciliació, la Mediació, la Recerca de Dades i l'Arbitratge.

d) Investigació - acció participativa

La recerca i la investigació constitueixen una de les bases metodològiques de la Fundació SER.GI des dels seus orígens. En aquest sentit, cadascun dels projectes desenvolupats inclou un treball previ de diagnosi del territori per delimitar les línies d'acció que permetin assolir els objectius fixats pel projecte.

Concretament, optem per desenvolupar una investigació-acció participativa, és a dir, engregar un procés de diagnosi sobre la situació de la comunitat en qüestió, diagnosi en què intervenen persones diverses, agents d'aquesta comunitat.

Aquesta diagnosi, doncs, no només es centra en dades estadístiques i sociològiques, sinó que té en compte l'opinió subjectiva i la valoració de persones que tenen o poden tenir un paper per al seu desenvolupament. Incloent en aquesta investigació les propostes de cadascuna d'elles per superar els obstacles i necessitats del moment i activar les potencialitats de la comunitat. Aquestes propostes són tractades en grups, arribant a consensos de quines seran aquelles que s'aplicaran.

Conseqüentment, aquesta metodologia d'intervenció implica a les persones que hi participen i les predisposa per al desenvolupament de les accions. Es tracta, en definitiva, que la diagnosi ja sigui una part pròpia del projecte col·lectiu.

Activitats realitzades de forma efectiva

Al llarg de l'any, les àrees tècniques de la Fundació es van marcar i van treballar per desenvolupar, en tots els territoris on som presents, els següents objectius:

1. Afavorir i garantir la inclusió social, la igualtat d'oportunitats, la cohesió i la convivència ciutadana de les persones que formen part d'un municipi o barri, sobretot, d'aquelles persones amb major risc d'exclusió social.
2. Millorar la inclusió socioeducativa i garantir l'èxit del procés educatiu de nens/es i joves en situació o risc d'exclusió, acompanyant-los en el seu itinerari vital per afavorir el seu creixement personal, implicant les famílies i la resta d'agents educatius amb la finalitat de treballar des d'una perspectiva integral i amb el nen/a o jove com a centre de les accions.



3. Millorar l'accessibilitat i el manteniment de l'habitatge a unitats de convivència que es troben en situació d'exclusió residencial ajustant-se a generar processos d'inserció social que puguin culminar amb l'autonomia del nucli familiar.
4. Hem ofert formació de qualitat als professionals de l'àmbit social i educatiu per assegurar la seva reciclatge i millorant les seves intervencions. I alhora, sensibilitzar a tota la població en relació a les causes que produeixen l'exclusió social i les seves competències.

De manera transversal, en cadascuna dels programes, projectes i accions, s'ha procurat tenir en compte la perspectiva de gènere, per així aconseguir la igualtat en l'accés i les oportunitats de infants, joves i famílies.

1.6. EFICIÈNCIA

Ràtio despeses fundacionals / despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2021	2020
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,95	0,90

Ràtio despeses necessàries / despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2021	2020
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,05	0,10

Ràtio despesa en captació de fons / despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2021	2020
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,01	0,01

Despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)

<i>Despesa per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)</i>	2021	2020
Despeses en EDUCACIÓ	20,5%	22,8%
Despeses en CIUTADANIA	18,6%	14,5%
Despeses en HABITATGE	60,5%	62,6%
Despeses en FORMACIÓ	0,3%	0,2%



2. PERSONES

2.1. PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Nombre de dones a l'equip directiu + Nombre d'homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>	<i>Variació 2021-2020</i>
Dones	0	0	-
Homes	1	1	0,00%
Total	1	1	0,00%

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

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>	<i>Variació 2021-2020</i>
Dones	33	27	22,22%
Homes	17	16	6,25%
Total	50	43	16,28%

2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

Fundació SER.GI disposa d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'entitat. Cada any es revisa i se n'elabora un de nou de manera participada entre el mateix personal i el Patronat.

Actualment podem posar de manifest, malgrat sabem que hi ha més accions a tenir en compte per millorar la igualtat d'oportunitats de manera interna a l'entitat, que estem gaudint de:

- Mateixa escala salarial entre tots els treballadors/es.
- Igualtat d'oportunitats en la promoció interna entre homes i dones.
- Horari flexible per la conciliació de la vida laboral i privada.

Per altra banda, la nostra plantilla, tampoc discrimina per raó d'origen, confessió religiosa, orientació sexual, discapacitat... La plantilla està composta per persones procedents d'altres àrees geogràfiques del món: Argentina, Algèria, Índia, Marroc i Senegal (16%). I per persones amb un grau de discapacitat física (2).



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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Dones	0,00%	0,00%
Homes	100,00%	100,00%

Composició de la plantilla, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Dones	66,00%	62,79%
Homes	34,00%	37,21%

Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat

<i>Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnera- bilitat (a 31 de desembre)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>	<i>Variació 2021-2020</i>
Nombre total de persones	6	7	-14,29%
Total	6	7	-14,29%

Plantilla segons sexe i grup professional

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>	<i>Variació 2021-2020</i>
Direcció / Gerència	1	1	0%
Dones	0	0	-
Homes	1	1	0%
Coordinadors/es	3	3	0%
Dones	2	2	0%
Homes	1	1	0%
Caps de projecte	3	5	-40%
Dones	1	3	-67%
Homes	2	2	0%
Tècnics/ques de projecte	38	28	36%
Dones	29	19	53%
Homes	9	9	0%
Administratius/ives	5	6	-17%
Dones	1	3	-67%
Homes	4	3	100%



2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

Des de fa molts anys Fundació SER.GI és conscient de la necessitat d'adaptar l'horari laboral al ritme de vida i a les necessitats de cada persona, sense obviar les necessitats de cada servei. És per aquest fet que s'estableix flexibilitat horària en:

- a. Entrada / sortida.
- b. Urgències familiars.
- c. Altres qüestions personals.

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

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Personal en plantilla amb contracte indefinit	48,00%	58,14%
Dones en plantilla amb contracte indefinit	44,12%	48,15%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	56,25%	75,00%
Personal en plantilla amb contracte temporal	52,00%	41,86%
Dones en plantilla amb contracte temporal	55,88%	51,85%
Homes en plantilla amb contracte temporal	43,75%	25,00%

Taxa de rotació, segons sexe

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Dones	-5,88%	-7,41%
Homes	-25,00%	12,50%
Plantilla total	-12,00%	0,00%

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

Habitualment, quan cal ocupar un lloc de treball, es té en compte si entre la plantilla de l'entitat hi ha algú que tingui el perfil adient i pugui ocupar la plaça vacant o de nova creació.

Quan això no és possible s'obre una convocatòria externa. Generalment, si és per treballar en una població en particular, es fa difusió únicament en els serveis d'inserció laboral del municipi on s'ubica el servei. O a través de xarxes socials (Facebook, Instrgram, Twiter i LinkedIn).



Durant el 2021 s'han contractat 1 persona en un programa de inserció sociolaboral:

A través del SOC: s'han iniciat les gestions per a contractar tres persones per a realitzar tasques de suport a les àrees d'educació i habitatge social a Girona, Lloret de Mar i Celrà.

I al municipi de Celrà i Salt: 5 joves, que se'ls ha seleccionat, d'entre els participants en les activitats d'acompanyament individual, per la seva primera experiència laboral.

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>	<i>Variació 2021-2020</i>
Programa ACOL	1	1	100,00%
Programa inserció Quetzal	5	6	-16,67%
Total	6	7	-14,29%

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

Durant l'any 2021, per la situació quasi de normalitat, només el 10% de la plantilla de la Fundació ha realitzat teletreball, segons ho han permès les circumstàncies de cada moment, les necessitats de cada projecte, els acords amb cada municipi i lloc de treball: 5 dones – 0 homes – 0 no binàries.

Enquestes de clima laboral

A finals del 2020 es va realitzar una enquesta per a copsar el clima laboral dels treballadors i treballadores de la Fundació. Val a dir que la participació va ser força alta (88%) i que el resultat va ser molt satisfactori pel que fa als diferents apartats: identificació valors, clima i condicions laborals, seguiment i acompanyament projectes, comunicació interna i implicació. El Patronat es va comprometre a fer un retorn conjunt amb les persones treballadores l'any següent, per a treballar els reptes que es plantegen.

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Dones	4%	0%
Homes	0%	0%
Plantilla total	4%	0%

2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Ràtio salari més alt / salari més baix

Els salaris de la Fundació són els establerts en les taules salarials, del conveni laboral que ens és d'aplicació, més un % addicional. Aquests estan estipulats en funció de la categoria laboral de cada treballador.

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Ràtio	1,91	1,91



Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional

<i>Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Direcció / Gerència	0,00%	0,00%
Coordinadors/es	0,00%	0,00%
Caps de projecte	0,00%	0,00%
Tècnics/ques de projecte	0,00%	0,00%
Administratius/ives	0,00%	0,00%

En el càlcul anterior hem tingut en compte el sou meritat anual de cadascun dels treballadors/es així com la jornada laboral complerta de 38,5h per setmana.

2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Pla de formació i accions formatives

El PLA DE FORMACIÓ de Fundació SER.GI ha avançat i ha apostat per una formació més especialitzada que faciliti els mitjans adequats per al desenvolupament de les capacitats tècniques i les competència actitudinals, dotar de coneixements, eines i estratègies que permetin abordar eficaçment els reptes i les situacions que els nostres professionals es troben diàriament i emmarcats dintre dels valors de la Fundació SER.GI.

L'Objectiu general pretén oferir formació a totes les persones que formem la Fundació SER.GI per enfortir el sentit de la nostra acció i millorar la nostra intervenció, tant a nivell individual com d'equip, possibilitant una acció veritablement significativa i eficaç en la lluita contra la pobresa i l'exclusió social.

I els objectius específics de la formació tenen, com a eix:

- Oferir **formació inicial** i específica de cada àrea a totes les persones que s'incorporen a l'entitat, per tal de fomentar el sentit de pertinença i afavorir el seu coneixement i identificació amb l'entitat i la realitat amb la què treballaran.
- Oferir **formació de caràcter general** a totes les persones que formem la Fundació SER.GI, per tal de permetre l'aprofundiment i la reflexió envers la nostra identitat, la nostra missió, la nostra activitat i la realitat que ens envolta, així com treballar aspectes transversals que ens són comuns a tots i que ens ajudaran a millorar la nostra acció.
- Oferir **formació contínua** i específica per cada àrea de intervenció, a les persones que en formen part, per tal de permetre l'adquisició i actualització permanent de les competències necessàries per possibilitar una adequació i millora constant de l'acció desenvolupada.



Personal que ha rebut formació (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2021	2020
Personal que ha rebut formació	72,0%	66,7%

Nombre total d'hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Hores de formació	286,50	229,00	25,11%

Avaluacions periòdiques del rendiment del personal

La Fundació disposa d'un qüestionari de valoració de la formació rebuda, que es guarda i està a disposició de tot el personal, per saber les principals idees que s'han transmès, saber si ha estat útil, la valoració del contingut, el formador/a... I si es proposen nous temes de formació que poden interessar.

Despesa en formació

<i>Inversió en formació (en euros)</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Valor monetari	3.561,95 €	146,95 €	2323,92%

2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

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

Fundació SER.GI té contractada una mútua privada, per tal de fer el seguiment de la prevenció dels riscos laboral de cada un dels llocs de treball i del foment del benestar personal, amb les revisions mèdiques anuals dels treballadors/es que vulguin acollir-se, a través SePrA, Servei de Prevenció Integral SCC.

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Hores de formació	67,00	24,00	179,17%



2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA

Canals de comunicació interna

L'entitat té diferents canals de comunicació amb el seu personal, ja sigui presencialment o a través de mitjans telemàtics. Les diferents reunions internes són espais de transmissió de informacions generals de la Fundació o dels projectes i les àrees tècniques, entre els participants:

- Reunió entre Coordinador/a i Tècnic/a projecte
- Reunió de coordinació d'àrea
- Reunió de Coordinador/a amb Direcció
- Reunió de Coordinador/a àrees tècniques amb Coordinadora Àrea Administració
- Reunió Equip Coordinador

També existeix mitjans telemàtics que faciliten la comunicació de manera més àgil entre els mateixos professionals:

- Telèfon fixe i mòbil, missatges de whatsapp, entorn Office 365 i correu electrònic
- Pàgina web i xarxes socials (facebook, twitter instagram i linkedin)
- Butlletí de la Fundació SER.GI

Mecanismes i/o procediments de gestió de conflictes interns

Actualment l'entitat disposa de:

- Protocol per a la prevenció i l'abordatge per l'assetjament i violència en el treball
- Política de Protecció i Bon Tracte a infants i adolescents
- Adhesió als codis ètics de: Coordinadora d'ONG solidàries de comarques gironines i ECAS

2.2. VOLUNTARIAT

2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2021	2020	Variació 2020-2019
Persones voluntàries	10,00	11,00	-9,09%

Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries

El voluntariat que participa a la Fundació ho fa amb diferents tipus de compromís:

- Com a vocals, en el Patronat de la Fundació, amb un compromís de 4 anys renovables de participar a les reunions anuals. O també, com a membre d'alguna comissió: Executiva i Mecenatge i Comunicació.
- Amb càrrec de responsabilitat dins el Patronat, per a 4 anys i renovable un màxim de dues vegades, com a president, vice-president, secretari i tresorer.



- Durant el curs escolar: en els projectes de l'Àrea d'Educació, fent tasques de suport a les accions adreçades a infants, adolescents i joves.
- Puntual: a demanda de les diferents accions de sensibilització i de màrqueting social per a donar suport en l'organització de les activitats.

2.2.2 FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

Accions formatives dirigides a les persones voluntàries

L'entitat disposa d'un Pla de Voluntariat que revisa cada any. La formació mínima per ser voluntari a la Fundació passa per conèixer la Fundació i els principis metodològics de treball. Concretament, es treballaran els següents temes:

- La Fundació SER.GI: història, principis, organització, principals projectes desenvolupats, etc.
- Principis metodològics des de la Fundació: educació intercultural, gestió alternativa de conflictes, treball comunitari, investigació/acció.
- Bases per a una acció social sistèmica i d'acompanyament: l'actitud en la intervenció, el protagonisme dels destinataris de l'acció, el treball en xarxa, etc.
- Formació específica per àrees: educació, habitatge, ciutadania i formació.

El voluntari/ària tindrà diverses plataformes de formació:

- La formació inicial com a voluntari a la Fundació
- La que des de l'entitat s'ofereix mitjançant el projecte de formació permanent: gratuïtament i lliurement.
- La formació interna de l'entitat, sobretot en aspectes metodològics i organitzatius.
- La formació oferta per altres entitats i que es veu convenient que hi participi.
- La participació en fòrums de discussió interna de la Fundació referents a continguts, metodologies, conceptes d'intervenció, etc.

Persones voluntàries que han rebut formació (%)

Formació a persones voluntàries (%)	2021	2020
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	0,00%	0,00%

Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries

Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries	2021	2020	Variació 2020-2019
Hores de formació	0,00	0,00	-



2.2.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

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

La Fundació ha mantingut des dels seus orígens una estructura que comprometia tant a les persones amb contracte com aquelles que s'implicaven en la seva missió i el projecte des del voluntariat. Això és degut a la importància que donem al fet humà en el desenvolupament dels projectes, és a dir, a les aportacions que des del fet de ser persona aporta en el desenvolupament de processos, personals, grupals i/o comunitaris, processos, doncs, d'apoderament.

En aquest sentit, el voluntariat representa a la Fundació una opció que suposa un augment de la qualitat dels projectes educatius i socials i també un augment del teixit social de l'entitat i dels seus projectes. Entenem que és una forma més de realitzar un treball comunitari des de la base social d'un barri o població concrets i, doncs, una manera altament satisfactòria de combinar el desenvolupament comunitari amb l'acció social.

Entenem, doncs, el voluntari com un agent de canvi social que lliurament s'incorpora en un procés planificat i construït sobre uns sabers adquirits per l'entitat, agent que aporta:

- Una experiència personal, que enriqueix la feina de l'equip i de la Fundació des de plantejaments a voltes poc tinguts en compte; a vegades, aquesta experiència és degut a la formació obtinguda, a la tasca professional desenvolupada i/o a la trajectòria personal.
- Una dedicació regulada, que dóna més sentit a la tasca que desenvolupa i aporta més eficàcia i eficiència al projecte.
- Una intervenció rigorosa i honesta, que són criteris de qualitat de la intervenció i garantits en base a una formació i un seguiment constant.
- Un valor afegit de proximitat, d'afecte, d'estímul i de testimoniatge de valors ètics, car accentua el caràcter de llur implicació en el desenvolupament de la persona, grup i/o comunitat.

Dins el Pla de Voluntariat també es contempla un Protocol d'acollida i acompanyament al voluntaris/es:

0.- Previs a la incorporació

1.- Acollida a l'entitat

2.- Establiment de compromisos

3.- Formació inicial i acollida al projecte on s'incorpori la voluntària

4.- Acompanyament i seguiment

5.- Finalització del voluntariat

Canals de comunicació amb persones voluntàries

L'entitat té diferents canals de comunicació amb el voluntariat, ja sigui presencialment o a través de mitjans telemàtics, amb la seva persona de referència o amb la pròpia entitat.



Els espais presencials:

- Reunió amb l'equip del projecte
- Reunió entre Coordinador/a i Tècnic/a projecte
- Reunió de coordinació d'àrea

També existeix mitjans telemàtics que faciliten la comunicació de manera més àgil:

- Telèfon fixe i mòbil, missatges de whatsapp i correu electrònic
- Pàgina web i xarxes socials (facebook, twitter, instgram i linkedin)
- Butlletí de la Fundació SER.GI

Campanyes de captació de persones voluntàries

A la Fundació hi ha necessitat de tenir voluntaris i per això:

- Es va detectar la necessitat d'ordenar-ne el funcionament i la captació: és per això que es redacta un Pla de Voluntariat, amb un protocol d'acollida i una formació en la seva incorporació.
- Al formar part de la Federació Girona Voluntària, s'aprofita aquesta plataforma més gran per fer crides, quan es volen fer extensibles les ofertes publicades al web de l'entitat.
- El valor social que representa el voluntariat: és una oportunitat per treballar la sensibilització, permet fer una aproximació de l'entitat a altres realitats, fomenta el valor de treballar en pro de la col·lectivitat. Entenem el voluntariat com un intercanvi: SER.GI aporta l'experiència social i l'aproximació al context des de l'òptica de la justícia social, la interculturalitat, etc... Els voluntaris aporten tot el seu bagatge i experiència per fer créixer la feina de l'entitat.

Quan es fa una campanya de incorporació de voluntariat, s'entén com una aposta i canvi que aporta nous reptes però també noves oportunitats. Durant la reflexió, en el seu moment, va recollir uns elements que són d'utilitat a cada projecte per valorar la idoneïtat d'incorporar voluntariat:

- Mirada comuna
- Optimització de la feina
- Dedicació de temps al voluntari

S'ha dut a terme una campanya amb la incorporació de 2 persones (voluntaris UdG).



3. BON GOVERN

3.1. TRANSPARÈNCIA

Informació pública sobre la fundació

A la pàgina web de la Fundació, a l'apartat de Transparència, hi consten aquests documents per complir amb allò que ens correspon pel perfil d'entitat:

L'entitat

- Forma jurídica
- Missió, visió i valors
- Persones o col·lectius que poden ser membres, beneficiaris o usuaris
- Creació i història de l'entitat

Òrgans de govern

- Organigrama, Patronat, Comissió Executiva i Equip tècnic
- Estatuts i pla estratègic
- Retribució dels òrgans directius

Gestió de l'entitat

- Participació en xarxes
- Col·laboració amb altres entitats
- Gestió tècnica
- Gestió econòmica
- Registre de Grups d'interès – Generalitat
- Adhesió codi ètic ECAS
- Política del bon tracte cap als infants i adolescents
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball



3.2. PATRONAT

Composició i estructura

Segons es recull en els estatuts de la Fundació el Patronat estarà compost per un mínim de cinc membres i un màxim de dinou.

Composició Patronat, càrrecs, data nomenament i resultat acceptació:

Bru Pellissa i Vaqué	President	15.11.2018	Unanimitat (Tresorer en funcions)
Jaume Fàbrega i Vilà	Vicepresident	15.11.2018	Unanimitat
Lluís Jaile Benítez	Secretari	15.11.2018	Unanimitat
Joan Ribas i Feixas	Tresorer	15.11.2018	Unanimitat (defunció juliol)
Josep Ribera Frontera	Vocal	15.11.2018	Unanimitat
Montserrat Soler i Vila	Vocal	15.11.2018	Unanimitat
Núria Balliu Castanyer	Vocal	15.11.2018	Unanimitat
Albert de Quintana Oliver	Vocal	15.11.2018	Unanimitat
Montserrat Pasquina Seriol	Vocal	15.11.2018	Unanimitat
Montserrat Marquet García	Vocal	15.11.2018	Unanimitat
Marta Pujol Bertran	Vocal	15.11.2018	Unanimitat (fins juny)
Empar Vaqué i Boix	Vocal	15.11.2018	Unanimitat
Cristina Andreu i Displàs	Vocal	15.11.2018	Unanimitat

Representant de l'Ajuntament de Girona

Núria Pi i Méndez	Vocal	9.06.2019	Acord de l'Ajuntament de Girona
-------------------	-------	-----------	---------------------------------

Representant de la Diputació de Girona

Teresa Brunsó i Puigvert	Vocal	17.09.2019	Acord de la Diputació de Girona
--------------------------	-------	------------	---------------------------------

Representant de la Generalitat de Catalunya

Joaquim Tarrés Solés	Vocal	24.07.2018	Acord de la Generalitat de Catalunya
----------------------	-------	------------	--------------------------------------

Inicialment formen part del Patronat amb caràcter vitalici els fundadors, els quals podran nomenar patrons a altres persones físiques i jurídiques en la Carta Fundacional. Posteriorment, per majoria absoluta dels seus membres, el Patronat designarà les persones que hagin de cobrir les vacants que es produeixin en el seu sí.

La durada dels càrrecs de President, Vicepresident, Secretari i Tresorer serà de 4 anys. Finalitzat aquest període podran ser ratificats o no pel Patronat, fins a un màxim de dues renovacions. Els vocals, ho seran per un període de 4 anys, renovables.

El Patronat, per majoria absoluta dels seus membres, elegirà un President, un Vicepresident que substituirà al President en els casos d'absència, malaltia o impossibilitat, un Secretari i un Tresorer. Els altres membres del patronat seran vocals.



Nombre de dones i homes al patronat

Patronat (a 31 de desembre)	(a	2021	2020	Variació 2019-2020
Dones		9	9	0,00%
Homes		7	7	0,00%
Total		16	16	0,00%

Responsabilitats i deures del patronat

Els patrons estaran obligats a:

- Exercir el càrrec en interès exclusiu de la Fundació, atorgant prioritat absoluta al compliment de llurs finalitats i objectius.
- No fer ús de la condició de membres del Patronat, ni de la informació obtinguda amb motiu del càrrec, en el seu interès particular i/o per aconseguir un benefici econòmic, sinó és per les vies permeses i a través dels procediments establerts en la Llei i aquests Estatuts, cosa que comporta prioritzar l'interès i benefici de la Fundació.
- Assistir a les reunions de Patronat, i d'aquelles Comissions de les quals hagin estat nomenats membres; informar-se de la marxa de la Fundació; participar en les deliberacions i en la presa de decisions; guardar secret de les informacions confidencials relatives a la Fundació, fins i tot després d'haver cessat en el càrrec.
- No intervenir en el procés de deliberació i presa de decisions o adopció d'acords en els assumptes en què el Patró tingui un conflicte d'interessos, directe o indirecte amb la Fundació i, prèviament, comunicar l'eventual existència del conflicte al Patronat.

La competència del Patronat s'entén a tot allò que concerneix a la representació, govern i administració de la Fundació, sense cap excepció; a la interpretació i modificació dels present Estatuts i a la resolució de totes les incidències legals i circumstàncies que succeeixin sense més limitacions que les establertes legalment amb caràcter necessari.

Amb caràcter purament enunciatiu i no limitatiu, seran atribucions i facultats del Patronat les següents:

- A. Realitzar tota mena d'actes i de negocis tant d'administració com de rigorós domini, sobre tota mena de béns mobles, immobles i valors sense altres formalitats que les establertes en aquests Estatuts i amb l'autorització, quan sigui procedent, del Protectorat. En conseqüència, pot acceptar les adquisicions de béns o drets per la Fundació i efectuar tota mena d'actes i de contractes per a l'adquisició, la possessió, l'administració, l'alienació i el gravamen sobre béns mobles i immobles, fins i tot els que fan referència a la constitució, la modificació i la cancel·lació total o parcial d'hipoteques, redempció i alliberament de drets reals o altres actes de domini.
- B. Cobrar i percebre rendes, fruits, dividends, interessos, utilitats i altres productes o beneficis derivats dels béns que integren el patrimoni de la Fundació i dels rendiments obtinguts en el desenvolupament dels seus fins.



- C. Efectuar els pagaments que calgui i les despeses necessàries, per a l'administració, funcionament i protecció del patrimoni i de les rendes de la Fundació.
- D. Realitzar tota mena d'operacions amb entitats bancàries de crèdit i estalvi, obrint, seguint i cancel·lant comptes corrents d'estalvi i de crèdit; subscriure tota mena de contractes de crèdit i dipòsit en metàl·lic, de valors i imposicions a termini, tot això interpretat àmpliament i sense cap limitació, fins i tot subscriure la disposició en tota mena d'operacions de crèdit i préstec.
- E. Aprovar el programa general d'actuació de la Fundació, elaborar i aprovar el pressupost d'ingressos i de despeses corresponent a cada exercici, que haurà proposat la Comissió Executiva.
- F. Aprovar les memòries, inventaris, balanços i estat de comptes.
- G. Crear comissions perquè s'encarreguin de temes i aspectes específics d'interès de la Fundació, delegant-hi les funcions que siguin delegables per llei, designant les persones que hauran d'integrar-les i els càrrecs dins d'elles, assenyalant les seves línies d'actuació, vigilant-les i aprovant-ne, o no, l'actuació.
- H. Constituir delegacions especials, regular les seves finalitats, facultats i funcionament i la manera de designar, renovar o separar els seus membres.
- I. Representar la Fundació en judici i fora si és el cas, per mitjà l'atorgament a l'efecte dels poders oportuns, davant tota mena d'autoritats, jutjats, audiències, jurats, tribunals, delegacions, comissions, juntes ministeris, Magistratura de Treball, caixes i institucions nacionals, dependències de l'Estat, Generalitat de Catalunya, província o municipi i altres organismes, tot promovent, instant, seguint i assistint, expedients, plets, causes o judicis de qualsevol classe.
- J. Aprovar la plantilla laboral i quadre salarial del personal de la Fundació i de professionals que calgui contractar per al desenvolupament dels diversos programes que la Fundació desenvolupi en cada moment, exercint la darrera funció de seguiment, supervisió, fiscalització i control de les actuacions de totes les persones i entitats que mantinguin una relació laboral, professional o empresarial amb la Fundació, a la que podran cridar, i les quals tindran el deure de comparèixer, per tal de demanar-los explicacions i informació sobre qualsevol assumpte d'interès de la Fundació.

Funcionament del patronat

El Patronat es reunirà sempre que ho cregui necessari el President, o en el seu cas el Vicepresident. Haurà de reunir-se amb caràcter perceptiu per aprovar el pressupost d'ingressos i despeses de cada exercici i, obligatòriament, durant el primer semestre de l'any natural, amb la finalitat d'aprovar els comptes anuals de l'exercici anterior.

La Presidència del Patronat haurà de convocar-lo quan ho sol·liciti una quarta part dels seus membres; en aquest darrer cas, la reunió haurà de fer-se dins els trenta dies següents a la recepció de la sol·licitud en la seu de la Fundació i, necessàriament, l'ordre del dia de la reunió haurà de contenir les qüestions que hagin proposat els Patrons que hagin forçat la convocatòria.



Les convocatòries es cursaran amb deu dies d'antelació al dia en què haurà de celebrar-se la reunió, el lloc de celebració, i els assumptes inclosos en l'ordre del dia que es tractaran, especificant els que seran objecte de votació i els merament informatius. Només seran vàlides les votacions sobre assumptes no inclosos en l'ordre del dia, quan concorrin a la reunió la totalitat dels Patrons i, unànimement, acceptin debatre i votar sobre la qüestió proposada.

Només en supòsits d'extraordinària urgència i necessitat, es podrà convocar una reunió del Patronat amb una antelació mínima de 24 hores.

S'entendrà vàlidament constituït el Patronat en primera convocatòria, quan concorrin a la reunió, presents o representats, la meitat més un dels seus membres. Els acords es prendran per majoria absoluta de vots presents o representats. En cas d'empat decidirà el President. Els acords es transcriuran al Llibre d'Actes.

En previsió que no s'aconsegueixi el quòrum suficient necessari per constituir el Patronat en primera convocatòria, en la comunicació es podrà fer constar la possibilitat d'una segona convocatòria, establint el lapsus temporal entre ambdues. En segona convocatòria serà necessària l'assistència d'una quarta part dels membres del Patronat, presents o representats, per estar vàlidament constituït.

Els membres del Patronat poden delegar per escrit a favor d'altres patrons els seu vot respecte a actes concrets dels inclosos en l'ordre del dia.

El Patronat també pot convidar a assistir a les reunions, amb veu i sense vot, les persones que consideri convenient.

El Patronat es pot reunir excepcionalment mitjançant videoconferència, multiconferència o qualsevol altre sistema que no impliqui la presència física dels patrons. En aquests casos és necessari garantir la identificació dels assistents a la reunió, la continuïtat en la comunicació, la possibilitat d'intervenir en les deliberacions i l'emissió del vot. La reunió s'ha d'entendre celebrada al lloc on es trobi el President. En aquestes reunions virtuals es consideren patrons assistents aquells que hagin participat en la multiconferència i/o videoconferència.

De cada reunió, el Secretari n'ha d'aixecar l'acta corresponent, que ha d'incloure la data, el lloc, l'ordre del dia, les persones assistents, un resum dels assumptes tractats, les intervencions de què s'hagi sol·licitat que quedi constància i els acords adoptats, amb indicació del resultat de les votacions i de les majories. Les actes han de ser redactades i firmades pel Secretari amb el vistiplau del President i poden ser aprovades pel Patronat a continuació d'haver-se realitzat la sessió corresponent o bé en la pròxima reunió. No obstant això, els acords tenen força executiva des de la seva adopció, excepte si es preveu expressament a l'hora d'adoptar l'acord, que no són executius fins a l'aprovació de l'acta. Si són d'inscripció obligatòria, tenen força executiva des del moment de la inscripció.

La Fundació ha de portar un llibre d'actes en el qual constin totes les que hagin estat aprovades pel Patronat.



Durant el 2021 es van celebrar tres Patronats:

Patronat extraordinari: 7/01 – Girona, seu Fundació SER.GI – assistència 75%

Patronat ordinari: 3/03 – Girona, seu Fundació SER.GI – assistència 87,50%

Patronat ordinari: 22/06 – Girona, seu Fundació SER.GI – assistència 94%

Altres òrgans de gestió, consulta o participació

Per delegació permanent del Patronat i a excepció de les facultats indelegables que per Llei li corresponen, exercirà les funcions seguiment i revisió dels Plans d'actuació i dels Pressupostos de l'exercici en curs, una Comissió Executiva que vetllarà i donarà suport a l'equip directiu per tal d'assolir les finalitats fundacionals acordades pel Patronat i dins dels límits del Pressupost que aquest hagi aprovat.

La Comissió Executiva es compondrà d'un mínim de tres membres i un màxim de set, que es designaran pel Patronat. Com a mínim dos dels seus membres hauran d'ostentar el càrrec de Patrons de la Fundació, i un d'ells és qui exerceix les funcions de President. Com a mínim un altre membre formarà part de l'Equip Directiu de la Fundació. Els membres de la Comissió Executiva exerciran els seus càrrecs durant un termini de quatre anys; es renovaran parcialment cada dos anys i podran ser indefinidament reelegits.

La Comissió Executiva, juntament amb l'Equip Directiu de la Fundació, tindrà cura del millor compliment dels seus fins, ratificarà els professionals que proposi l'Equip Directiu. I la comissió Executiva celebrarà sessions ordinàries una vegada al mes i tantes altres com acordi el President. Prendrà els seus acords per majoria simple dels assistents tenint vot de qualitat el President. Els acords s'estendran en el corresponent Llibre d'Actes, que en tot cas estarà a disposició del President del Patronat. Pertoca al President de la Comissió la representació de la mateixa.

La Comissió Executiva haurà d'informar al Patronat de les seves actuacions i de la seva gestió ordinària a totes les sessions que celebri i proposar-li prendre en consideració i si s'escau l'adopció dels acords en matèries que consideri adequades per al millor compliment dels fins de la Fundació.

L'Equip Directiu de la Fundació serà nomenat per la Comissió Executiva i tindrà les funcions següents:

- La direcció, seguiment i coordinació dels projectes que desenvolupi la Fundació
- La gestió i administració ordinària de la Fundació.
- Participarà en les reunions de a Comissió Executiva i del Patronat
- Farà el procés i selecció dels professionals de l'entitat, que seran ratificats per la Comissió Executiva.
- Exercirà les facultats assenyalades amb les lletres b) c) d) h) de l'article 13è dels Estatuts, que seran responsabilitat de l'Equip Directiu
- I totes aquelles accions que facilitin i puguin millorar l'assoliment de les finalitats fundacionals.



El Patronat nomenarà l'equip directiu, que com a mínim estarà format per un/a director/a i com a màxim constarà de sis directors/es.

Existeixen altres comissions:

- Comitè estratègic

És l'òrgan tècnic col·legiat de disseny i avaluació de les línies estratègiques de la Fundació, tant des del punt de vista tècnic com econòmic. Té una composició en funció de l'actuació de la Fundació. La seva periodicitat serà trimestral i sempre que la direcció o la comissió Executiva ho consideri necessari. En formen part la Comissió Executiva (o els membres en qui delegui), la direcció, la gerència, els representants de les àrees tècniques, i els d'administració i de màrqueting social i captació de fons.

- Equip coordinador

Està composta per la direcció, la gerència, els responsables de les d'àrees, el/la Cap d'Administració i el responsable de màrqueting social i captació de fons. Aquestes reunions tenen una periodicitat mensual. I vetlla per la gestió diària de la Fundació a nivell tècnic i econòmic.

- Comissions tècniques

Són les reunions de treball entre els responsables de les àrees i els equips d'educadores i altres professionals a fi de fer una tasca de planificació, seguiment, avaluació del desenvolupament de les actuacions. Aquestes reunions seran de periodicitat quinzenal, serà el responsable d'àrea/programa qui aportarà l'ordre del dia i l'acte de la trobada. La direcció pot demanar participar sempre que es plantegi una necessitat estratègica.

Avaluació del patronat

No existeix, per el moment, un sistema d'avaluació del Patronat.

Relació del patronat amb la direcció executiva/gerència de la fundació

Direcció

És la persona responsable de dirigir l'equip tècnic, la gestió econòmica i dels aspectes jurídics de la Fundació per tal d'assolir allò aprovat pel Patronat. Participa del patronat, la comissió executiva, el comitè estratègic, la coordinació tècnica i les comissions estratègiques.

3.3. CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

Informació econòmica i financera

Trimestralment la direcció de la Fundació, en la reunió de la comissió Executiva, exposa la situació econòmica i financera de l'entitat. Així mateix, anualment, el Patronat aprova els comptes anuals de l'Entitat i el Pressupost per a l'exercici següent.

Amb 15 dies d'antelació a la data de la reunió del Patronat es posa a disposició dels Patrons l'ordre del dia i els documents vinculats susceptibles d'aprovació en la reunió, perquè aquests puguin revisar-los prèviament.



En la reunió d'aprovació de comptes s'aprova també la previsió d'Inversions de l'exercici així com el pla de formació per l'any posterior.

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

La Comissió Executiva de Fundació SER.GI està treballant aquest apartat per incorporar-ho com a mesura de control i supervisió financera.

3.4. ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

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

La Fundació no disposa, pel moment, d'un codi ètic propi en el que es defineixin quins són els principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió. Actualment està adherida al Codi ètic d'ECAS-Entitats Catalanes d'Acció Social i ha signat el Codi ètic de la Coordinadora d'ONG de comarques gironines i l'alt Maresme.

En la definició de la Fundació, a més de la Visió i Missió, s'hi recullen els principis i valors fonamentals següents:

Molts són els valors que menen a la Fundació, però n'hi ha uns de fonamentals que podríem dir que engloben la resta:

- **Democràcia:** com a valor polític fonamental que emmarca qualsevol acció de la Fundació des dels seus orígens i que en llur exercici inclou el respecte a la diversitat. Entenem que la democràcia inclou el diàleg, tant com a valor i com a mitjà. El diàleg com la capacitat humana de raonar, enraonar i trobar solucions en un context d'igualtat d'oportunitats, de respecte, en definitiva, de democràcia.
- **Justícia social:** com a valor ètic de referència per a transformació social i per a la lluita contra les desigualtats i per a l'equitat, el desenvolupament de les màximes potencialitats de les persones i els col·lectius i el manteniment d'un estat de benestar durador.
- **Compromís social:** com un valor imprescindible per a l'acció socioeducativa formativa i comunicativa en aportar més a la relació educativa que l'obligació contractual, que reflecteix el creure en les possibilitats de superació de les situacions per part de les persones i col·lectius.
- **Esperit crític:** com a valor fonamental per defugir postures dogmàtiques, etnocèntriques, corporativistes i anacròniques. Aquest esperit crític mena a la bona disposició al canvi, a la capacitat de redefinir-se, redimensionar-se, repensar-se i, per tant, canviar els mètodes, les accions, l'organització, sense que això suposi posar en qüestió la missió, ans tot el contrari.
- **Corresponsabilitat:** valor fonamental que inspira la metodologia de treball de bon nombre d'accions, que té la seva traducció pràctica en el treball en xarxa i en la cooperació. Partim de la idea que per a la superació de les situacions de desigualtat cal que els diversos agents socials prenguin partit que els pertoca des de la funció que ocupen. Pel que fa específicament a la cooperació, se centra en compartir l'anàlisi, la recerca de solucions, l'establiment d'objectius, el desenvolupament de les accions i la seva avaluació, amb totes les persones, grups, profes-



nals, institucions que estan implicats en els processos de desenvolupament humà i social de persones i grups.

Dels projectes:

Hi ha uns valors especials que fan que els projectes i accions de la Fundació es diferenciïn d'altres:

- Rigor: adaptats a les necessitats i les demandes, progressius, estructurats, pensats amb criteris professionals i ben gestionats.
- Participació: enxarxats, comptant amb l'opinió i el treball dels propis beneficiaris i d'altres professionals, membres de la comunitat.
- Multidimensionalitat: els projectes i les accions s'emmarquen en visions multidimensionals que permeten enfocaments més integrals i respostes més complexes, integrades i duradores.
- Innovació/Creativitat: la capacitat de generar propostes noves, diferents, des d'anàlisis compartides i multidimensionals.
- Sostenibilitat: que tenen prevista la seva durabilitat en el temps, ja sigui perquè hi ha recursos econòmics disponibles, com perquè la seva metodologia i forma organitzativa assegurin la seva continuïtat mentre sigui necessària a fi d'obtenir els objectius desitjats.

De l'Equip Humà:

Per poder formar part de l'Equip Humà s'han de compartir plenament els valors de l'entitat, ja que són aquests valors els que donen sentit a totes les accions, projectes i estratègies que desenvolupa l'Entitat.

D'altra banda, en el seu dia a dia, els valors que donaran sentit al funcionament de l'equip, a la seva forma d'organitzar-se i de treballar són, fonamentalment:

- Respecte a la persona: qualsevol de les interaccions amb les persones s'ha de basar en el respecte a la seva idiosincràsia, el seus tempos, les seves pors i grandeses, sense que això no ens faci caure en relativismes, proteccionisme i, en definitiva a desresponsabilitzar a les persones de les seves accions i situacions personals. Pren encara més dimensió en aquells contextos d'intervenció on es barregen maneres de ser i fer, cultures, identitats diverses.
- Professionalitat: que exigeix l'acció a desenvolupar a partir d'unes competències professionals adquirides i unes qualitats per aplicar rigorosament estratègies, metodologies i eines amb una intencionalitat socioeducativa honesta i que és capaç d'avaluar el treball críticament la seva qualitat, l'oportunitat i l'ús adequat.
- Humilitat: que ens fa ser capaços de reconèixer els nostres límits, errors i saber reconèixer les aportacions, els aprenentatges que les persones ens fan. Això és de vital importància atesa la multidimensionalitat de molts dels projectes i la necessitat de treballar professionals de diverses disciplines i amb experiències d'intervenció diferents.



- Honestedat: que ens permet ser i mostrar-nos tal com som, sense generar ambigüitats, mentides, falses expectatives i permetent-nos actuar amb coherència. Honestedat que es palesa a nivell d'organització en la transparència i la comunicació en la presa de decisions i el traspàs d'informació
- Companyerisme: en aquest valor s'ha de centrar el treball en equip, saber posar-se al lloc de l'altre, amb disposició d'ajuda, sense generar dependències ni competitivitat, compartint reptes i exigències.
- Il·lusió: ens permet generar un entorn de benestar davant les situacions d'adversitat en les que solem treballar. Permet generar contextos que afavoreixen enfrontar-se a les dificultats de forma diferent, amb més energia, amb la confiança en un mateix i en els altres.



4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1. COL·LABORACIONS

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

Espais de participació d'abast estatal:

- Asociación de Escuelas de Segunda Oportunidad
- Fundación EDUCO-Programa de Acción Social
- Fundació PROBITAS

Espais de participació d'abast nacional:

- Taula de Ciutadania i Immigració de la Generalitat de Catalunya
- FEDAIA - Federació d'Entitats d'Atenció a la Infància i l'Adolescència
- ECAS - Entitats Catalanes d'Acció Social
- Coordinadora Catalana de Fundacions – Vocalia a la Junta
- Grup de treball d'Habitatge de la Taula del Tercer Sector
- PEI'Jove - Plataforma d'Entitats per la Inclusió de Joves
- Educació 360 (Educació a Temps Complet)

Espais de participació d'abast provincial/comarcal/local:

- Equip Motor del Benestar i Comunitat DIPSALUT - Diputació de Girona
- Coordinadora d'ONG solidàries de comarques gironines i l'alt Maresme
- Federació Girona Voluntària
- ECAS-Girona - Entitats Catalanes d'Acció Social
- Taula Coordinació del Benestar i Comunitat del Gironès, Alt Empordà i Lloret de Mar
- Consell de Cohesió i Serveis Socials de Girona – Comissió Directiva
- Consell Municipal d'Educació – Comissió de Relacions Educació-Ciutat
- Taula Habitatge de Girona, Figueres, Lloret, Salt, Vidreres, Caldes...
- MRP - Moviment de Renovació Pedagògica – Repensem l'Escola
- Xarxa pels Drets Socials de Girona



Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents

Al llarg del 2021 es mantingut relació, col·laboració i aliances amb diferents col·lectius:

Teixit empresarial

Entitats i organitzacions empresarials involucrades:

- Cambra de comerç de Girona
- Col·legi d'Arquitectes de Catalunya
- Col·legi d'Aparelladors, Arquitectes Tècnics i d'Enginyers de Construcció de Girona
- Col·legi d'Enginyers Graduats i d'Enginyers Tècnics Industrials de Girona
- Taula d'enginyeria de les comarques gironines
- Gremis d'instal·ladors de Girona
- Col·legi d'Educaores i Educadors Socials de Catalunya
- Col·legi de Pedagogs de Catalunya

Empreses contactades i/o col·laboradores:

CEVASA – CONCENTROL – AXXON – PREVENICAT – MANDARINA HOUSE – CALDERERÍA ROVIRA – ROSA MARIA AGUTÍ – FINESTRES EMPORDÀ – ADDITIO – HOLALUZ – FISA RECUBRIMIENTOS SA

S'ha iniciat el treball de sensibilització amb aquest grup inicial d'empreses. Reforçant la importància d'estructurar una bossa d'empreses compromeses des de la perspectiva de Drets per a la transformació social.

Món universitari - Universitat de Girona:

- Càtedra Cambra de l'empresa familiar UdG
- Càtedra responsabilitat social universitària UdG
- Unitat de compromís social UdG



4.2. SENSIBILITZACIÓ

Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania

S'han dissenyat diferents campanyes de sensibilització, sempre orientades a la ciutadania en general, però totes les accions promogudes, tenen com a finalitat denunciar situacions que generen desigualtat i captar fons per a les accions que dur a terme la Fundació.

CAMPANYA	CARACTERÍSTIQUES	RESULTAT 2020	RESULTAT 2021
Amics de SER.GI	Campanya permanent de captació de persones que coneixen la tasca de l'entitat i volen col·laborar econòmicament en el seu finançament. Les persones que fan aquest tipus de implicació amb la Fundació, a més de rebre el Butlletí de SER.GI, se'ls fa arribar el certificat de donatiu per la desgravació de l'IRPF a la declaració de renda.	6.848,00€	10.111,36€
Seguim actius	L'emergència i la situació d'excepcionalitat han fet aflorar de manera molt evident una sèrie de necessitats i problemàtiques a les que amb el finançament habitual no podem fer front: -Pagar lloguers i subministres -Oferir suport emocional i orientació	3.900,00€	0,00€
SOS lloguers i subministres	La pèrdua de llocs de treball o d'ingressos arran de l'actual pandèmia del COVID ha generat encara més dificultats per a moltes famílies per fer front a les despeses d'habitatge i als subministraments com l'aigua, la llum i el gas. Durant els mesos que ha durat la campanya s'ha volgut ajudar i conscienciar a la població en general sobre el fet de trobar-se en moltes ocasions davant la pèrdua d'habitatge o amb greus problemes per a subsistir. I a captar fons per pal·liar les demandes d'aquestes despeses de les famílies ateses.	14.618€	1.190,00€
MicroBeques16+	Campanya per a l'ajuda al pagament de matrícules o materials a joves acompanyats des dels projectes de Salt, Celrà i Lloret de Mar	0,00€	9.410,00€



5. MEDI AMBIENT

5.1. GESTIÓ AMBIENTAL

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

Atès que Fundació SER.GI és una entitat social, la seva empremta en temes ambientals, és sobretot en relació als desplaçaments als llocs de treball i per assistir a reunions externes. La directriu es procura utilitzar el transport públic, i a ser possible el tren. En cas d'haver d'utilitzar un vehicle privat, la recomanació és compartir el viatge el màxim de nombre possible de persones.

5.2. GESTIÓ DE RESIDUS

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

En l'activitat ordinària de l'Entitat el residu més important que es genera és el de paper, aquest es recicla a través de l'empresa ECOLOGIC, contractada per la recollida, destrucció i reciclatge de tot el residu paper generat per la Fundació. S'està implementant l'ús digitalitzat de tota la documentació, per evitar l'ús innecessari del paper, sempre que sigui possible.

5.3. EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

Consum energètic, segons tipus de font

S'ha passat al 100% del consum d'energia renovable, a la seu de Girona, a través del contracte de subministrament amb SOM ENERGIA.

Emissions de gasos d'efecte hivernacle

La Fundació, per la seva activitat, no emet cap tipus de gasos d'efecte hivernacle. Exceptuant els desplaçaments al lloc de treball i a les reunions externes, que es fan en vehicle particular. Per aquest motiu s'està treballant un Protocol de teletreball que ajudarà en aquest sentit, més enllà de la conciliació laboral i familiar.



6. PROVEÏDORS

6.1. GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

Gestió de la cadena de subministrament

La Fundació té, bàsicament, proveïdors de subministraments i de prestació de serveis professionals, ja que l'activitat que realitza no es productiva sinó d'atenció a les persones.

Els proveïdors/creditors principals són els assessors en matèria fiscal-financera i laboral, prevenció de riscos i manteniments bàsics de la seu central, proveïdors de subministraments d'electricitat i, d'alimentaris i de neteja (supermercats de l'entorn territorial on es desenvolupa cada servei), així com d'informàtica. Essent la relació amb els proveïdors de serveis a través telèfon o mitjans informàtics.

Codi de conducta de proveïdors

A data actual la Fundació no disposa d'un codi ètic de conducta amb proveïdors. Tot i això, quan el mercat ho ofereix, tria empreses de l'economia social i que tinguin valors ètics, entre el seu ideari.

6.2. COMPRA RESPONSABLE

Criteris de selecció de proveïdors

Per a seleccionar les empreses amb les quals es contracten els serveis de subministrament o professionals, la Fundació prioritza aquelles que son Empreses/Cooperatives d'economia social així com les que tenen un major impacte a nivell social i de millora en les condicions de vida de les persones.



7. ALTRES

7.1. INNOVACIÓ

Participació en taules sectorials

Es participa en els espais de treball intern ordinari, que ofereixen les entitats de segon nivell amb qui estem relacionats, així com en les assemblees generals i a l'hora les formacions que programen per millorar la governança democràtica de l'entitat, el disseny, implementació, gestió i avaluació dels projectes, etc.:

- La Confederació del Tercer Sector
- ECAS
- FEDAIA
- COHÀBITAC
- Coordinadora Catalana de Fundacions
- Coordinadora d'ONG solidàries de comarques gironines i l'Alt Maresme

Projectes d'innovació

Durant els últims anys s'han realitzat estudis habitatges ocupats, buits i de morositat per encàrrec d'administracions locals i Diputació de Girona. Estudis que ens permeten, amb dades contractades, poder fer una diagnosi més afinada de la realitat d'un territori i context. Aquest coneixement ens brinda l'oportunitat de fer una mirada als projectes que desenvolupem, per veure si el seu plantejament s'adapta al context social i econòmic actual.

Les formacions on participem també són una font d'inspiració i emmirallament per beure d'altres experiències que ens permeten millorar qualitativament els nostres projectes. Aquest coneixement i l'intercanvia amb altres professionals del sector ens donen l'oportunitat d'ampliar la mirada i incorporar noves metodologies de treball i intervenció amb les persones usuàries.



fundaciosergi.org

Pl. Lluís Companys, 12
17003 Girona
Tel. +34 972 213 050