

BALANÇ SOCIAL 2024

FUNDACIÓ SERVEI GIRONÍ
DE PEDAGOGIA SOCIAL –
SERGI

Contingut

1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	3
2. PERSONES	15
3. BON GOVERN	25
4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	35
5. MEDI AMBIENT	38
6. PROVEÏDORS	39
7. ALTRES	40



1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

Missió de la fundació

Fundació SERGI 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
- Línia transversal de inserció sociolaboral
- Màrqueting social i base social
- Comunicació i sensibilització

Activitats principals desenvolupades

Els projectes i accions desenvolupades el 2024 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 diversitat religiosa, llingüística i cultural, Programa de Desenvolupament comunitari, lluita envers la MGF i els MF, Serveis de mediació municipal i comunitària; mediació intercultural, dones i migració i joves i migració, entre d'altres accions.

- **Acollida, acompanyament i convivència: 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.
- **Apoderament comunitari de dones de l'Àfrica negra: St. Pere Pescador i altres municipis de l'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.
- **Dones migrades i violència de gènere, un abordatge comunitari en clau de gènere – SIAD: 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 desconeixement de la llengua, als processos. Accions per treballar l'apoderament de la dona a nivell personal, familiar, social i comunitari.
- **Servei d'Atenció Psicoègica -SAP Figueres.** Suport i atenció psicològica a dones usuàries del SIAD municipal per fer front a situacions derivades de la desigualtat de gènere, amb especial atenció a les que pateixen violència masclista, dins del marc de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament de Figueres.
- **ECCO-Espai de cures comunitàries: Figueres.** Espai de trobada, de cura i apoderament de dones migrades i/o usuàries del SIAD o detectades per les professionals que reballen al municipi. Són dones que han patit o que estan passant per situacions de violència. Amb el suport de les mediadores i de professionals de territori.
- **Projecte E-cures: Girona, Figueres, Olot, Roses, Torroella, Salt, l'Escala, la Jonquera, Llançà i Jafre.** Formació a dones que fan treball de cura i de la llar. Realitzat amb les entitats Avancem Santa Clara, Hèstia, Asocolgi i Som provisionals.
- **Servei intercultural: Banyoles i Girona.** Suport en la traducció i la interpretació dels codis culturals a l'equip de serveis socials de famílies procedents del Marroc.
- **Curs per a treballadores de les cures i la llar: Platja d'Aro, Roses i Torroella de Montgrí.** Formació per fomentar l'empoderament de les dones treballadores de les cures i de la llar a través d'un programa de formació que conté diferents mòduls: autocura, marc jurídic i estrangeria i prevenció de riscos laborals.
- **Pla diversitat i convivència: Palafrugell.** Elaboració d'un Pla de ciutadania i diversitat per contribuir en la construcció d'una ciutadania plena, democràtica, antiracista, apoderada, acompanyant als diversos col·lectius que componen la societat,



potenciant la convivència, la cohesió social, la lluita contra l'exclusió social, la igualtat d'oportunitats, i l'accés als recursos col·lectius i serveis públics existents

- **Acompanyar la gestió responsable de la diversitat a l'empresa.** Elaboració d'un Pla de la gestió de la diversitat a l'empresa, des d'una mirada positiva i transformadora, per implementar una política de la gestió dels recursos humans que tingui en compte el context i les necessitats de l'empresa i de les persones treballadores.

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 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 complementarietat 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 Diversitat i Convivència: Centres educatius d'educació secundària obligatòria de Girona 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



tunitats educatives i l'equitat entre infants, adolescents i joves connectant tots els agents del territori.

- **Xerrades per famílies a 5 escoles de Sant Narcís i Santa Eugènia de Girona.** Per a famílies de Cicle Infantil i Cicle inicial, entorn de diferents temàtiques relacionades amb la criança: com posar límits, alimentació saludable, jugar en família, i ús responsable de pantalles.

ÀREA HABITATGE SOCIAL

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

- **Programa Hàbitat. Accions per a l'accés i el manteniment de l'habitatge - Girona, Lloret de Mar, Tossa de Mar, la Bisbal d'Empordà, Sils i Vidreres.** Acompanyament i mediació en impagaments per tractar d'evitar desnonaments.
- **Programa Hàbitat. Accions per a l'accés i el manteniment de l'habitatge - Girona, Lloret de Mar, Tossa de Mar, La Bisbal d'Empordà, Sils i Vidreres.** 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.
- **Programa Hàbitat. Accions per a l'accés i el manteniment de l'habitatge - Girona, Lloret de Mar, Tossa de Mar, La Bisbal d'Empordà, Sils i Vidreres.** 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.
- **Programa Hàbitat. Accions per a l'accés i el manteniment de l'habitatge - Lloret de Mar.** Tramitació de prestacions per al pagament del lloguer.
- **Programa Hàbitat. Accions per a l'accés i el manteniment de l'habitatge - Lloret de Mar.** Sessions informatives sobre temes relacionats amb l'habitatge.
- **Servei d'Acompanyament Social (SAAS) – 30 municipis de la província de Girona.** Suport, durant un any, a famílies adjudicatàries d'un habitatge de Mesa d'Emergència per part de la Generalitat de Catalunya.
- **Garantim un habitatge digne.** Dispositiu per garantir que les persones i famílies en situació de vulnerabilitat tenen cobertes algunes de les seves necessitats bàsiques: habitatge, alimentació i accés als subministraments.
- **Llars compartides + Dones Supervivents – Girona, Salt, Figueres, Lloret de Mar, Tossa de Mar, La Bisbal d'Empordà, Sils i Vidreres.** Intermediació en habitatge per mobilitzar pisos buits i en desús i destinar-los a lloguer social.
- **Primer la llar.** Dispositiu d'habitatges que incorpora la metodologia Housing First, per tal d'incidir en l'erradicació del sensellarisme, afavorir la recuperació i la integració social de les persones en situació de sensellarisme i facilitar-los l'accés i el manteniment d'un habitatge.



LÍNIA TRANSVERSAL DE FORMACIÓ

Oferta formativa per a professionals de l'àmbit social i educatiu per contribuir a la seva formació continuada i millorar les seves intervencions. Programes formatius especialitzats en les causes que provoquen l'exclusió social i les seves conseqüències:

- **Oferta formativa per a famílies** en relació a temes relacionats amb la parentalitat i la criança positiva.
- **Oferta formativa per a empreses** sobre diferents aspectes com ara la gestió de la diversitat a les organitzacions.

LÍNIA TRANSVERSAL DE INSERCIÓ SÒCIOLABORAL

- **Comunitat del Güell.** És una infraestructura per a l'acompanyament, l'impuls, la creació i la consolidació d'iniciatives col·lectives basades en els béns comuns urbans i el dret a la ciutat. S'impulsen projectes de cooperació i ajuda mútua dels barris de Sant Narcís, Santa Eugènia i Can Gibert del Pla de la ciutat de Girona, des de la perspectiva de l'Economia Social i Solidària. La Comunitat del Güell forma part de la xarxa de les Comunalitats Urbanes, un programa del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.



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, what-sapp 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	2024	2023	Variació 2024-2023
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	821.672,00	808.672,00	1,61%

Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes

Persones usuàries/beneficiàries	2024	2023	Variació 2024-2023
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes	7.267,00	13.604,00	-46,58%
Nombre de persones usuàries/beneficiàries indirectes	821.672,00	808.672,00	1,61%

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	2024	2023	Variació 2024-2023
Ciutadania i participació	3.492,00	9.082,00	-61,55%
Educació	1.241,00	1.440,00	13,82%
Habitatge Social	2.087,00	3.082,00	-32,28%



1.4. ACTIVITAT ECONÒMICA

Activitat econòmica, productes i serveis

Des de Fundació SERGI 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. També oferim formació i assessorament a empreses privades per la gestió de la diversitat de les seves plantilles. A més d'adreçar-nos als professionals també treballem 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)	2024	2023	Variació 2024-2023
Valor monetari	2.450.058,22 €	2.214.770,11 €	10,62%



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

L'any 2022 es va iniciar el procés de certificació de qualitat de la ISO 9001: 2015. L'abast de la certificació serà pel disseny, gestió i coordinació de programes, projectes i serveis de suport i acompanyament a persones en risc d'exclusió social a els àrees d'educació, ciutadania i participació i habitatge social. Mentre no se'n disposa, s'està treballant amb aquest model:

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 dels projectes i les accions, com de l'equip, dels protocols d'organització i del treball en xarxa.

L'instrument d'avaluació és el Pla de treball de cada projecte:

- La fitxa tècnica de cada acció, on estan contemplats els objectius operatius amb els indicadors corresponents.
- Registres dels indicadors previstos en l'execució de les accions, que es recullen cada dia que hi ha activitat.
- Reunions internes de l'equip tècnic del projecte: mensual (seguiment) i quadrimestral (avaluació).
- Plans de treball de seguiment individuals o de la família.
- Les avaluacions individuals i grupals de les persones participants.

2.- Avaluació final: memòria

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.). I es té compte l'opinió individual o grupal de les persones participants als projectes, recollida a les avaluacions.

Com a instruments d'avaluació es fan: diaris de camp, qüestionaris 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 satisfactòriament. 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.

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



- 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 (per exemple: 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 incomprensible (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 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. Inclouent 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. Contribuir en la construcció d'una ciutadania plena, democràtica, antiracista, apoderada, acompanyant als diversos col·lectius que componen la societat, potenciant la convivència, la cohesió social, la lluita contra l'exclusió social, la igualtat d'oportunitats, i l'accés als recursos col·lectius i serveis públics existents.
2. Millorar la inclusió socioeducativa i garantir l'èxit del procés educatiu d'infants 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 els infants o joves com a centre de les accions.
3. Garantir el dret a un habitatge digne de les persones i famílies que es troben en situació d'exclusió residencial, ja sigui per motius econòmics, ètnics, d'orientació sexual, per la seva situació administrativa, etc..
4. Oferir 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>	2024	2023
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0.86	0,88

Ràtio despeses necessàries / despesa total

<i>Ràtio despeses necessàries / despesa total</i>	2024	2023
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0.14	0,12

Ràtio despesa en captació de fons / despesa total

<i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i>	2024	2023
Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	0.05	0,02



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

Despesa per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)	2024	2023
Despeses en EDUCACIÓ	21,24%	19,6%
Despeses en CIUTADANIA	17,75%	17,5%
Despeses en HABITATGE	60,25%	62,9%
Despeses en FORMACIÓ	0,76%	0,1%

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

Equip directiu (a 31 de desembre)	2024	2023	Variació 2024-2023
Dones	0	0	-
Homes	1	1	0,00%
Total	1	1	0,00%

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

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2024	2023	Variació 2024-2023
Dones	40	35	14,29%
Homes	13	16	-18,75%
Total	53	51	3,92%

2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

Fundació SERGI 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, elles o les seves famílies, d'altres àrees geogràfiques del món: Argentina, Índia, Marroc, El Salvador, Colòmbia, Chile, Ghana, Romania, Itàlia i Senegal. I per persones amb un grau de discapacitat física (2 persones).

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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	<i>2024</i>	<i>2023</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>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>
Dones	75,47%	68,63%
Homes	24,53%	31,37%

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>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Variació 2024- 2023</i>
Nombre total de persones	7	4	75,00%
Total	7	4	75,00%

Plantilla segons sexe i grup professional

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Variació 2024- 2023</i>
Direcció / Gerència	1	1	0%
Dones	0	0	-
Homes	1	1	0%
Coordinadors/es	5	5	0%
Dones	3	3	0%
Homes	2	2	0%
Caps de projecte	3	3	0,00%
Dones	2	2	0,00%
Homes	1	1	0,00%
Tècnics/ques de projecte	40	36	11,11%
Dones	33	26	26,92%
Homes	7	10	-30,00%



<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Variació 2024- 2023</i>
Administratius/ives	4	6	-33,33%
Dones	2	4	-50,00%
Homes	2	2	0,00%

2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

Des de fa molts anys Fundació SERGI 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:

- Entrada / sortida.
- Urgències familiars.
- 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>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>
Personal en plantilla amb contracte indefinit	98,11%	82,35%
Dones en plantilla amb contracte indefinit	100,00%	82,86%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	92,31%	81,25%
Personal en plantilla amb contracte temporal	1,89%	17,65%
Dones en plantilla amb contracte temporal	0,00%	17,14%
Homes en plantilla amb contracte temporal	7,69%	18,75%

Taxa de rotació, segons sexe

<i>Taxa de rotació del personal, s egons sexe</i>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>
Dones	11,76%	-2,86%
Homes	-11,76%	-12,50%
Plantilla total	3,92%	-5,88%



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 es revisen les persones candidates que han fet arribar els seus currículums. 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, Instagram, Twitter i LinkedIn).

Durant el 2024 s'ha contractat 1 persona en un programa de inserció sociolaboral: A través del SOC: s'han fet gestions per a contractar una persona per a realitzar tasques de suport a l'àrea d'habitatge social a Lloret de Mar.

I al municipi de Celrà i Salt: 7 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>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Variació 2024-2023</i>
Programa ACOL	1	1	0,00%
Programa inserció Quetzal	7	0	-
Total	8	1	700,00%

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

Durant l'any 2024 només el 12% 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: 4 dones – 2 homes – 0 no binàries.

Enquestes de clima laboral

A principis del 2023 es va realitzar una enquesta de satisfacció dels treballadors i treballadores de la Fundació. Val a dir que la participació va ser força alta (88%). Gràcies a la participació es va poder copsar el clima de treball i destacar quines eren les qüestions, relacionades amb l'estat del benestar de les persones treballadores, que calia millorar per revertir-ho. S'han estat treballant les propostes durant el 2024 i es finalitzarà el 2025.

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>
Dones	6%	6%
Homes	0%	0%
Plantilla total	4%	4%



2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Ràtio salari més alt / salari més baix

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

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</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>2024</i>	<i>2023</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 SERGI 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 SERGI.

L'Objectiu general pretén oferir formació a totes les persones que formem la Fundació SERGI 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 SERGI, 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>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>
Personal que ha rebut formació	67%	88%

Nombre total d'hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Variació 2024-2023</i>
Hores de formació	407,00	226,00	80,09%

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>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Variació 2024-2023</i>
Valor monetari	1.054,67 €	3.561,95 €	-70,39%

2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

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

Fundació SERGI 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>	<i>Any 2024</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Variació 2024-2023</i>
Hores de formació	24,50	24,50	0,00%



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 SERGI , intern i extern

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
- Reglament de Teletreball
- Acord de desconexió digital
- Espai Ètic de Reflexió de Fundació SERGI
- Canal ètic



2.2. VOLUNTARIAT

2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	Any 2024	Any 2023	Variació 2024-2023
Persones voluntàries	20,00	20,00	0,00%

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: Comitè estratègic, comissions Econòmica, Feminista 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/a, vice-president/a, secretari/a i tresorer/a.
- Durant el curs escolar en els projectes de les àrees tècniques s'acullen voluntaris per tasques de suport a les accions adreçades a infants, adolescents i joves, a les famílies, fent acompanyaments individuals...
- 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 SERGI: 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 lliurament.
- 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 (%)	Any 2024	Any 2023
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	Any 2024	Any 2023	Variació 2024-2023
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 lliurement 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 dona 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 SERGI, intern i extern

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: SERGI 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

Aquest any no s'ha dut a terme cap campanya per la incorporació de persones (voluntariat de la 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
- Pla d'Igualtat



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:

Albert de Quintana Oliver	President	13.12.2005	Unanimitat
Montserrat Marquet García	Vicepresidenta	16.11.2018	Unanimitat
Empar Vaqué i Boix	Tresorera	5.06.2014	Unanimitat
Guillem Carreté Fisas	Secretari	12.07.2023	Unanimitat, des del 12.07
Bru Pellissa i Vaqué	Vocal	13.11.2024	Unanimitat
Josep Ribera Frontera	Vocal	20.07.1988	Unanimitat
Montserrat Pasquina Seriol	Vocal	13.06.2007	Unanimitat
Jaume Fàbrega i Vilà	Vocal	5.06.2014	Unanimitat
Xevi Bassó i Canadell	Vocal	12.07.2023	Unanimitat, des del 12.07
Guillem Carreté i Fisas	Vocal	12.07.2023	Unanimitat, des del 12.07
Carmen Mas Bermejo	Vocal	12.07.2023	Unanimitat, des del 12.07
Mònica Ortiz Garrido	Vocal	12.07.2023	Unanimitat, des del 12.07
Víctor Peñarroya Zaldívar	Vocal	12.07.2023	Unanimitat, des del 12.07
Pere Serrat i Manén	Vocal	12.07.2023	Unanimitat, des del 12.07

Representant de l'Ajuntament de Girona

Amy Sabally Balde	Vocal	6.07.2023	Acord de l'Ajuntament de Girona
-------------------	-------	-----------	---------------------------------

Representant de la Diputació de Girona

Maite Tixis i Padrosa	Vocal	7.08.2023	Acord de la Diputació de Girona
-----------------------	-------	-----------	---------------------------------

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

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



Nombre de dones i homes al patronat

Patronat (a 31 de desembre)	2024	2023	Variació 2024-2023
Dones	8	8	0,00%
Homes	9	9	0,00%
Total	17	17	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, dividendes, 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. Aprovar les memòries, inventaris, balanços i estat de comptes.
- F. 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.
- G. Constituir delegacions especials, regular les seves finalitats, facultats i funcionament i la manera de designar, renovar o separar els seus membres.
- H. 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.
- I. 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 2024 es van celebrar dos Patronats:

- Patronat ordinari: 18/06 – Girona, Centre Cívic de Pont Major – assistència 94%
- Patronat extraordinari: 12/12 –Girona, Centre Cívic de Pont Major– 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:

- 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.

- Comissió econòmica

- Comissió mecenatge i comunicació

La formen persones del Patronat, expertes externes de la Fundació, les persones de comunicació, mecenatge i direcció i persones dels projectes tècnics. Cada dos mesos es reuneixen per anar fent seguiment del desenvolupament dels plans de comunicació i mecenatge.

- Comissió feminista

Es l'encarregada, amb la participació de les mateixes persones treballadores, de fer la diagnosi i identificar les accions de millora, que han de portar a disposar d'un Pla d'igualtat de les persones que formem part de la Fundació, amb la incorporació del biaix lgtbiq+.

- Comissió Protecció i Bon tracte

És la responsable de la redacció i revisió del protocol de prevenció i gestió dels casos que es detecti de maltractament cap a les infàncies i adolescències, que participen a les activitats que desenvolupem a la Fundació als diferents territoris.

- 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. Està previst redactar un Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió per a les fundacions.

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

Periòdicament s'exposa la situació econòmica i financera de l'entitat a la Comissió Executiva. Així mateix, anualment, el Patronat aprova els comptes anuals de l'Entitat i el Pressupost per a l'exercici següent.

Amb 10 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)

Fundació SERGI, amb la voluntat de complir amb totes les normatives que li son d'aplicació pel nombre de professionals i el volum de gestió econòmica, té publicat a l'apartat de transparència del seu web tota aquella documentació i informació relativa a la seva implementació tal com s'exigeix.

Es procura, cada sis mesos, revisar i actualitzar la documentació relativa a la transparència. En el canvi d'any, per allò relatiu a l'any anterior. I a mitjans any, per aquelles obligacions que s'han revisat, un cop s'ha passat l'auditoria comptable i s'han aprovat els comptes anuals.

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 son 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.

El 2023 es va iniciar la formació per la creació de l'Espai de Reflexió Ètica de Serveis Socials de Fundació SERGI que ha de permetre, davant un dilema ètic, poder debatre quina és la seva posició.

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 ben-estar 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, professionals, 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

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
- COHÀBITAC-Coordinadora de Fundacions de promoció i gestió d'habitatge social
- CCF-Coordinadora Catalana de Fundacions – Vocalia a la Junta
- Grup de treball d'Habitatge de la Taula del Tercer Sector
- 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
- 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...
- MRP - Moviment de Renovació Pedagògica – Repensem l'Escola
- Plataforma Salt'Educca



Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents

Al llarg del 2024 s'ha mantingut relació, col·laboració i aliances amb diferents col·lectius:

Teixit empresarial

Entitats i organitzacions empresarials involucrades:

- Cambra de comerç de Girona
- Petita i Mitjana Empreses-PIME de Girona
- Col·legi d'Arquitectes de Catalunya
- Col·legi de l'Arquitectura Tècnica de Girona
- Col·legi d'Enginyers Graduats i d'Enginyers Tècnics Industrials de Girona
- Gremis d'instal·ladors de Girona
- Col·legi d'Educaadores i Educadors Socials de Catalunya
- Col·legi de Pedagogs de Catalunya
- Col·legi d'Administradors de la Propietat Immobles

Empreses contactades i/o col·laboradores:

Cevasa, Càmping Lloret Balu, Mandarina Houses, PrevenciCAT SL, Molí del Mig, Productos Concentrol, Maria Rosa Agustí-Allianz, Transport Corcoy, Ribas Àlvarez, Xerrac fusters, Worldcoo i Bon Preu-Esclat

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 d'Anàlisi i Acció Antiracista UdG
- Càtedra Cambra de l'empresa familiar UdG
- Càtedra responsabilitat social universitària UdG
- Unitat de compromís social UdG

Altres entitats sense finalitat de lucre:

- Fundació "La Caixa"
- Fundació Nous Cims
- Fundació Bofill
- Fundació Probitas



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 2024	RESULTAT 2023
Amics/gues de SERGI i	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 SERGI, se'ls fa arribar el certificat de donatiu per la desgravació de l'IRPF a la declaració de renda	40.942,22€	20.281,28€
Actes solidaris AGE-Associació Gironina d'Empre.	Donatius rebuts a través de visites guiades i l'obra "El destí de les violetes"	1.945,10€	-----
Dones supervivents	Arrodoniment Bonpreu-Esclat (2023 ingressos rebuts d'altres campanyes)		709,15€
MicroBeques16+	Campanya per a l'ajuda al pagament de matrícules o materials a joves acompanyats dels projectes de Salt, Celrà i Lloret de Mar	2.510,00€	2.327€
3r Concert 25N	Concert contra la violència masclista organitzat per l'Àrea d'Habitatge i Comissió Feminista	2.525,00€	---
Everesting als Àngels	II Pedalada solidaria organitzada amb Mou-te en bici i la Federació Catalana de Ciclisme	2.948,30€	---



5. MEDI AMBIENT

5.1. GESTIÓ AMBIENTAL

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

Atès que Fundació SERGI 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. Es disposa d'una bicicleta i targeta de la Girocleta, per fer desplaçaments curs a Girona i Salt.

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 dels contenidors destinats a recollir d'aquest residu de la ciutat, pel seu reciclatge. 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'ha treballat un Protocol de teletreball que ajuda 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 solidària 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 i solidària 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 amb dificultats per pagar el lloguer per encàrrec d'administracions locals, comarcals i Diputació de Girona. Estudis que ens permeten, amb dades contrastades, fer una diagnosi més afnada de la realitat d'un territori i un context. Aquest coneixement ens brinda l'oportunitat de fer una mirada a la realitat i als projectes que desenvolupem, per veure si el seu plantejament s'adapta al context social i econòmic actual.

Per altra banda, s'ha iniciat un treball de prospecció sobre Escola de Noves Oportunitats, per donar continuïtat a la tasca d'acompanyament a joves expulsats del sistema educatiu i de l'acompanyament psicoemocional a dones que fan treball de cures i servei domèstic.

El treball diari amb les persones usuàries també ens han permès identificar la necessitat d'abordar l'acompanyament de les persones que fan treball de cures i servei domèstic. Amb una triple finalitat: fer formació per millorar la seva pràctica laboral; donar suport emocional davant la solitud i l'aïllament d'aquestes persones; i visibilitzar un col·lectiu menys tingut i desprestigiat.

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'intercanvi 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**](http://fundaciosergi.org)

Pl. Lluís Companys, 12
17003 Girona
Tel. +34 972 213 050
info@fundaciosergi.org



[@fundaciosergi](https://www.instagram.com/fundaciosergi)