BALANÇ SOCIAL

2018 i 2019

FUNDACIÓ ADIMIR

MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

Missió de la fundació

LA NOSTRA MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

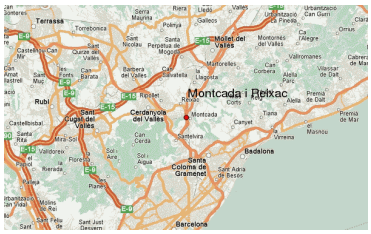
La missió de la Fundació ADIMIR és defensar els drets i la dignitat de les persones amb discapacitat o qualsevol tipus de diversitat funcional facilitant la seva plena inclusió escolar, laboral i social i millorant la seva qualitat de vida, la de les seves famílies i la dels entorns naturals on aquestes persones es desenvolupen.

La nostra visió per aconseguir-ho, és implementar al territori un model d'atenció integral i multidisciplinari, especialitzat i de qualitat, innovant i complementant l'itinerari d'atenció existent al territori.

La inclusió, la diversitat, la dignitat, la igualtat d'oportunitats, la responsabilitat social i la transparència, la cohesió, la solidaritat, la sensibilització i el compromís són els **valors** que seguim i fan que la tasca de la Fundació ADIMIR, sigui possible.

Àmbit geogràfic

Des de la posada en marxa del CADIF MONTCADA a l'any 2009,



treballem com a centre de recursos especialitzats en discapacitat o diversitat funcional i inclusió consolidant un dels nostres principals objectius, proveir d'informació, d'assessorament, de recursos i serveis especialitzats a les famílies i persones amb discapacitat o diversitat funcional sobre el territori, amb un valor de proximitat, principalment de la comarca del Vallès Occidental: abastem usuaris de Montcada, Ripollet, Cerdanyola i Sta. Coloma.

Línies i àmbits d'actuació principals

QUÈ FEM?

La Fundació ADIMIR desenvolupa diferents activitats i serveis centrats en les necessitats específiques i individuals de les persones amb discapacitat o diversitat funcional i les seves famílies. També, ofereix activitats d'orientació, formació i suport a professionals i altres agents del nostre àmbit.

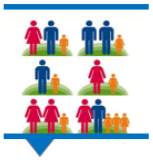
El CAIDF Montcada desenvolupa diferents plans de suport a la Discapacitat o diversitat funcional i Inclusió on participen els usuaris, sempre que sigui possible, dins del seu entorn natural. De cada un d'aquests plans es deriva la nostra cartera de serveis:

PLANS DE SUPORT

Valoració diagnòstica i orientació

Psicoeducatiu i Salut

Educació



Família

Oci

Transició vida adulta

Sensibilització

Activitats principals desenvolupades

» Servei de valoració diagnòstica i orientació

La finalitat d'aquest servei és facilitar a les famílies i professionals, orientacions, pautes d'intervenció, objectius del treball terapèutic i impressions diagnostiques. La valoració diagnòstica es realitza per l'equip tècnic de professionals del CAIDF (psicòlegs, logopeda i fisioterapeuta).

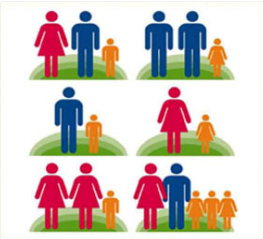
» Servei de suport psicoeducatiu i de salut. Intervenció especialitzada

Aquest servei es basa en la utilització de metodologies específiques, adaptacions tecnològiques i materials. L'objectiu es dotar a les usuàries i usuaris del CAIDF Montcada de les competències i habilitats necessàries per facilitar la seva igualtat d'oportunitats en entorns naturals, com l'aula ordinària o d'altres situacions de vida quotidiana i social.

» Servei de Suport en l'educació

Des de la Fundació ADIMIR, es promou la participació a l'escola ordinària de les persones amb discapacitat o diversitat funcional com a eina d'inclusió social on els nens, nenes i joves. Per afavorir aquest model educatiu i social, desenvolupem una atenció personalitzada i especialitzada amb cada usuària/usuari del CAIDF MONTCADA en edat escolar dotant-lo del material adaptat pel desenvolupament de cada assignatura curricular. La Fundació ADIMIR ofereix assessorament , orientació, material i formació, a les escoles especials i ordinàries on estan escolaritzats els nostres usuaris.

» Servei de Suport a les famílies



La Fundació ADIMIR té posat en marxa el Pla de Suport a les Famílies des de l'any 2009. Aquest Pla té un format de Servei amb la finalitat d'acompanyar a les famílies amb persones amb discapacitat o diversitat funcional, formar-les i informar-les, i millorar el seu benestar familiar i social. Es tracta de dotar-les d'eines, coneixements i recursos per encoratjar-les de forma positiva a la criança dels seus fills i filles i potenciar-les la confiança en les capacitats de la pròpia família.

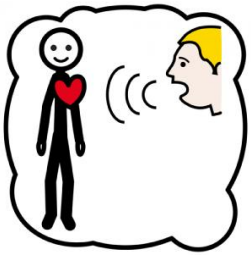
» Servei de Suport en la transició a la vida adulta

La Fundació ADIMIR impulsa el projecte CAIDF Montcada PLUS. Aquest projecte té com a objectiu dissenyar un centre d'Atenció Integral per adults que abastarà àrees com la inserció laboral, la formació al llarg de tota la vida, la vida independent etc. Els nois i noies que hi participin disposaran d'un programa individual dissenyat pels educadors en funció de les seves necessitats i capacitats.

» Activitats d'oci

La Fundació ADIMIR promou l'oci lliure per a tots. Organitzem activitats d'oci i de lleure inclusiu adaptades a les seves necessitats. En el cas dels infants, oferim un esplai de cap de setmana inclusiu. En el cas dels adolescents, oferim l'Esplai jove inclusiu, de cap de setmana.

» Sensibilització Projecte Entén la teva ciutat amb pictogrames



L'Objectiu d'aquest projecte és fer la nostra ciutat un referent de l'accessibilitat comunicativa.

I com ho fem?, doncs senyalitzant amb pictogrames els principals edificis i serveis de cada lloc a una altura accessible a una persona en cadira de rodes.

Concretament: Ajuntament, oficines, equipaments municipals, Centres de Salut, Centres Cívics, biblioteques, comissaria Policia, Mossos d'Esquadra, centres esportius, col·legis, camps de futbol, centres comercials, tendes, establiments hostaleria…

Perfil de les persones usuàries

El perfil dels usuaris de la Fundació ADIMIR és:

Persones amb dependència derivada de discapacitat física, psíquica i/o sensorial amb més de 3 anys amb certificat de discapacitat de grau igual o superior al 33%, amb:

– Greus problemes de comunicació

– De l'aprenentatge

– De les relacions socials

– Deteriorament cognitiu

– Deteriorament motor

També són usuaris directes tots els membres de les seves famílies (pares mares, germanes i germans).

Tenim usuaris directes de primer nivell i de segon nivell. Els usuaris directes de primer nivell són els nens, nenes i joves amb discapacitat o diversitat funcional. Els usuaris directes de segon nivell són els pares, mares, germans i germanes.

Perfil dels usuaris directes de la Fundació ADIMIR : 119 usuaris directes , **33** de primer nivell (nens i joves de 3 a 22 anys amb diversitat funcional) i **86** de segon nivell (mares, pares i germans de 2 a 61 anys).

Perfil dels usuaris directes de Primer Nivell: la franja d'edat més nombrosa és de **5 a 9 anys**. **42,5%** dels nostres usuaris tenen un **grau de discapacitat** entre el **33% i el 65%. 18 dels 33** usuaris directes tenen reconegut un **nivell de dependència** (**2** majoritàriament). Gairebé la ½ dels nostres usuaris **no tenen nivell de dependència** o lo estan tramitant. El **diagnòstic més freqüent** dels nostres usuaris és **TEA (50%) i DI. (27%)** . (Trastorn de l'espectre autista i Discapacitat Intel·lectual). Dels usuaris amb TEA, **la majoria són homes**. El **21,2%** dels usuaris tenen **Epilèpsia.** El **77%** de la **Etiologia** de la discapacitat dels nostres usuaris és **prenatal**. El **42%** dels usuaris fan **tractament farmacològic**. Els medicaments més freqüents són els **antipsicòtics.** L'usuari que més anys porta atès al CAIDF Montcada,

porta **8 a**nys. En el darrer any el nombre d'usuaris s'ha incrementar en **12** i tots tenen diagnosticat un **TEA**.

Perfil dels usuaris directes de Segon Nivell: El **40%** del les nostres famílies són **nombroses de categoria general**. El **12%** de les famílies són **monoparentals**, i en tots els casos la família l'encapçala la **mare.** Al CAIDF Montcada tenim persones de **10 països d'origen diferents**: Espanya, Equador, Pakistan, Perú, Colòmbia, Uruguai, Xina, Romania, Senegal i Portugal. El **36%** dels usuaris directes són **migrats. 17%** de les famílies ateses en el CAIDF Montcada són **BECADES. El 21%** de les famílies reben **ajuts de Serveis Socials**. El **70%** dels nostres usuaris han sol·licitat la **beca MEC** de NEE. (Beca del Ministeri d'educació per a l'alumnat amb necessitats educatives especials). La majoria dels nostres pares i mares tenen **estudis de primària i secundaria** i són **assalariats per compte aliè**. Tenim **10 pares i mares a l'atur**. La majoria de les nostres famílies tenen una **renda inferior a 18.000€ a l'any**.

Canals de comunicació amb persones usuàries

Adreça postal:

Fundació ADIMIR & CAIDF Montcada

c/ Crisantems, s/n (cantonada amb C. Antoni Pujades, 39)

08110 Montcada i Reixac, Barcelona

Tl. 935 970 086

Web: http://www.adimir.org

Facebook: https://www.facebook.com/AdimirMontcada

Twitter: https://twitter.com/AdimirMontcada

Instagram:

http://www.instagram.com/AdimirMontcada

Adreces electròniques de contacte:

adimir@adimir.org

informacionadimir@adimir.org

franciscojvr@adimir.org

carolinaib@adimir.org

Nombre de persones usuàries

Persones usuàries	2018	2017	Variació 2018-2017
Nombre de persones usuàries	280	230	21,74%

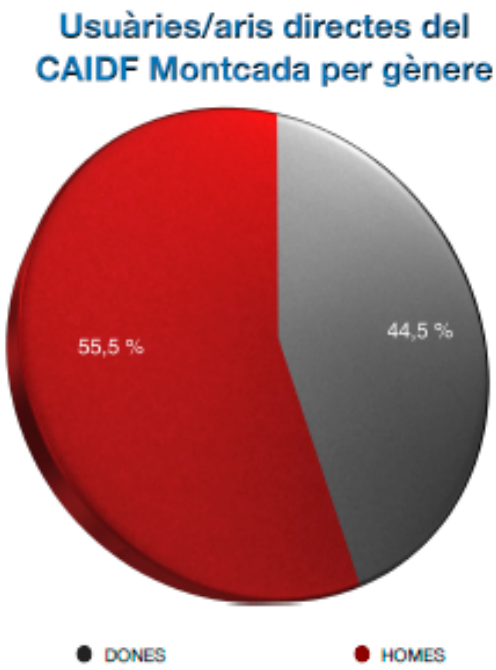
Persones usuàries	*2019*	*2018*	*Variació 2019-2018*
Nombre de persones usuàries	340	280	21,43%

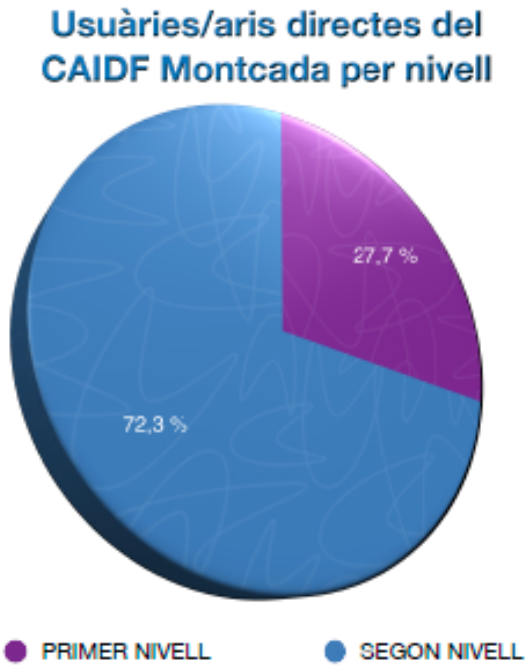
Nombre de persones usuàries directes i indirectes

Persones usuàries	2018	2017	Variació 2018-2017
Nombre de persones usuàries directes	104	78	33,33%
Nombre de persones usuàries indirectes	176	152	15,79%

Persones usuàries	2019	2018	Variació 2019-2018
Nombre de persones usuàries directes	119	104	14,42%
Nombre de persones usuàries indirectes	221	176	25,57%

2019





Usuàries/arisdirectes del CAIDF Montcada per gènere

DONES	53
HOMES	66

Usuàries/aris directes del CAIDF Montcada per nivell

PRIMER NIVELL	33
SEGON NIVELL	86

Nombre de persones usuàries per línies d'activitat

Persones usuàries segons línia d'activitat	2018	2017	Variació 2018-2017
Valoració diagnòstica i orientació	28	20	40,00%
Suport psicoeducatiu i de salut. Intervenció especialitzada	104	78	33,33%
Suport en l'educació	104	78	33,33%
Suport a les famílies	104	78	33,33%
Suport en la transició a la vida adulta	28	24	16,67%
Oci	40	35	14,29%
Gestió	280	230	21,74%

Persones usuàries segons línia d'activitat	2019	2018	Variació 2019-2018
Valoració diagnòstica i orientació	40	28	42,86%
Suport psicoeducatiu i de salut. Intervenció especialitzada	119	104	14,42%
Suport en l'educació	119	104	14,42%
Suport a les famílies	119	104	14,42%
Suport en la transició a la vida adulta	28	28	0,00%
Oci	42	40	5,00%
Gestió	340	280	21,43%

ACTIVITAT ECONÒMICA

Activitat econòmica, productes i serveis

L'activitat econòmica de la Fundació ADIMIR es deriva dels fins fundacionals i, consisteix en la prestació de serveis (terapèutics, d'assessorament i orientació), i en la venda de productes realitzats a la mateixa fundació com: material psicoeducatiu adaptat, material per a la comunicació augmentativa i alternativa, manualitats, etc.,

Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

El perfil dels usuaris als que es presten els serveis: Persones amb dependència derivada de discapacitat física, psíquica i/o sensorial amb més de 3 anys amb certificat de discapacitat de grau igual o superior al 33%, amb:

– Greus problemes de comunicació ,
– De l'aprenentatge ,
– De les relacions socials,
– Deteriorament cognitiu ,
– Deteriorament motor

i també tots els membres de les seves famílies i dels seus entorns naturals on aquestes persones es desenvolupen, establiments, escoles, professionals externs i entorns socials etc.

El perfil dels clients de la venda de productes realitzats a la mateixa fundació com: material psicoeducatiu adaptat, material per a la comunicació augmentativa i alternativa, manualitats, etc., son famílies, escoles, professionals i públic en general.

PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

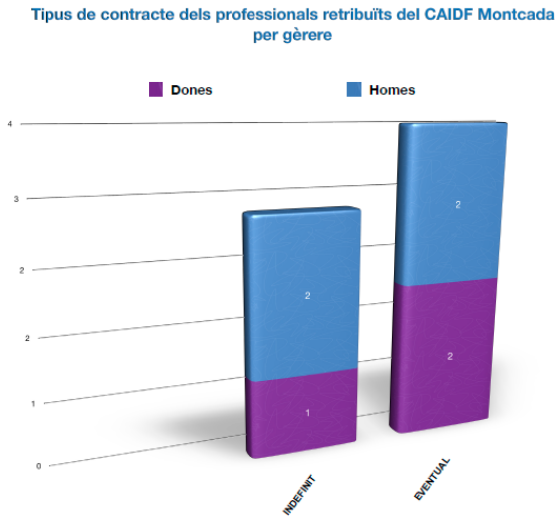
Nombre de dones a l'equip directiu + Nombre d'homes a l'equip directiu

Equip directiu (a 31 de desembre)	2018	2017	Variació 2017-2018
Dones	1	1	0,00%
Homes	1	1	0,00%
Total	2	2	0,00%

Equip directiu (a 31 de desembre)	2019	2018	Variació 2019-2018
Dones	1	1	0,00%
Homes	1	1	0,00%
Total	2	2	0,00%

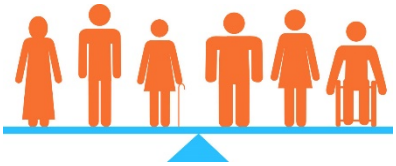
Perfil de l'Equip Directiu: 1 dona i 1 home. Paritat.

Nombre de dones i homes en plantilla



IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

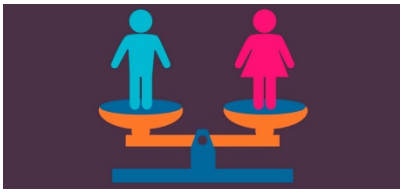


La Fundació ADIMIR aplica d'una política per fomentar la diversitat, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i la no discriminació per raó de gènere, origen, raça, religió o qualsevol altre motiu. Això es reflexa per exemple en el perfil de les nostres famílies usuàries descrit anteriorment. Famílies amb rendes baixes, nivell baix de formació, precarietat laboral, amb un índex important de migració, provinents de 10 països d'origen i cultures diferents, algunes amb el suport permanent dels Serveis Socials etc. Això fa que la Fundació ADIMIR hagi de desenvolupar plans d'atenció adreçats a aquesta diversitat de famílies.

En la mateixa línia d'aplicar una política d'igualtat d'oportunitats i no discriminació, la Fundació ADIMIR contracta treballadors amb **situacions especials per al foment de l'ocupació**:

- Gènere dels professionals: 4 dones i 3 homes. (discriminació positiva).
- Inserció sociolaboral de persones en risc d'exclusió social. Una persona contractada amb un 33% de diversitat funcional.
- Contractació de primera ocupació, menors de 30 anys. Un treballador jove de 24 anys (recent graduat) i una treballadora amb 27 anys.

Anàlisi sobre la perspectiva de gènere de la Fundació ADIMIR



La Fundació ADIMIR és una entitat sense ànim de lucre compromesa amb l'equitat de gènere, considerat dins de l'organització com un valor irrenunciable en tots els àmbits de la seva activitat. El nostre objectiu és treballar la transversalitat de gènere per integrar la perspectiva de gènere en qualsevol acció que es planifiqui, en totes les àrees i tots els nivells. El resultat que esperem és que les dones i els homes, beneficiats de l'activitat de l'entitat, puguin desenvolupar lliurement dins i fora d'ADIMIR les seves capacitats personals i socials per prendre decisions sense limitacions imposades pels rols tradicionals atribuïts a cada sexe. Aquest posicionament es una aposta de futur per a contribuir a la lluita contra la desigualtat i la discriminació vers les dones.
Aquesta és la raó per la qual la Fundació ADIMIR ha elaborat el projecte CAIDF Montcada per l'atenció a persones amb dependència i discapacitat i les seves famílies, tenint en compte, entre d'altres factors, la perspectiva de gènere.
L'abordatge de la perspectiva de gènere ha estat possible mitjançant una diagnosi de la situació de la dona en ADIMIR realitzada a través d'un estudi amb dues vessants realitzat per l'entitat. En primer lloc, s'ha fet una anàlisi sobre la participació de les dones dins de l'organització, i en segon lloc, s'ha anat analitzant la informació que les famílies beneficiàries del projecte, des del any 2009, han anat manifestant a la junta directiva, al Patronat, i a l'equip de professionals sobre la seva situació personal i social.

1. Participació de la dona dins de la Fundació ADIMIR

-En referencia a la representació i l'ocupació

L'estructura organitzativa de l'entitat ha estat dissenyada amb el màxim de flexibilitat per facilitar que les relacions organitzatives i/o laborals siguin horitzontals.

Les dades sobre la representació de les dones en les estructures de l'entitat són:

. Patronat: Dones 66,6% i Homes 33,3 %
. Equip de Professionals: Dones 57% i Homes 43%
. Personal Voluntari: Dones 56% i Homes 44%
. Usuaris directes de primer nivell : Dones 28% i Homes 72%
. Usuaris directes de segon nivell : Dones 55% i Homes 45%
. Assistents a les reunions de famílies : Dones 70% i Homes 30%

Pel que fa al percentatge de participació en funció del sexe, es pot dir que s'aprecia una presencia femenina molt significativa en tots els àmbits i nivells organitzatius.
Amb relació a la proporció per sexes en els llocs de decisió, s'observa que les dones constitueixen al voltant del 60% al 70% de la participació ja sigui en la junta directiva , a l'equip de professionals o als assistents a les reunions de famílies.
Les dades demostren que ADIMR és una entitat molt feminitzada, on les dones estan molt representades i la pressa de decisions majoritàriament correspon a les dones.
En referència a l'ocupació, les dades sobre el tipus de contractació indefinida o eventual:

Personal Indefinit: Dones 66,6% i Homes 33,3%
Personal Eventual: Dones 50% i Homes 50%
Total: Dones 57,2% i Homes 42,8 %

Segons els tipus de jornada:
Jornada completa: Dones 66,6% i Homes 33,3% (*)
Jornada parcial: Dones 50% i Homes 50%
(*) home contractat amb una discapacitat del 33%.

En ADIMIR, les dones també representen el 57,2% del total de l'ocupació, mentre que els homes representen el 42,8% del total de persones contractades. La contractació eventual és 1.33 vegades la indefinida, i en

tots els casos la jornada és parcial. En conseqüència, ADIMIR és una entitat feminitzada, i amb una precarietat laboral paritària.
L'entitat entén que el fet de no poder fer més contractes a jornada complerta, es deu a l'impacte de la crisi dels darrers anys als sistemes de finançament propi del sector. Cal tenir en compte, a mes, que la crisi dels darrers anys ha tingut un impacte elevat, en termes de retallades, i l'entitat ha vist molt condicionades les seves possibilitats d'actuació.
Cal destacar que ADIMIR es regeix per un conveni regulador i igualitari per homes i dones (III Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a persones amb discapacitats. Codi 79002795012009 pels anys 2013 - 2016) Aquest conveni s'aplica a totes les treballadores i treballadors del CAIDF Montcada, garantint així una retribució salarial i condicions laborals igualitària en ambdós gèneres.

2. Situació personal i social de la dona

D'una banda, La Fundació ADIMIR ha constatat que del total de famílies ateses al CAIDF Montcada, a les llars en què hi ha una persona amb dependència i discapacitat, són les dones les que assumeixen la responsabilitat en la cura de la persona amb dependència. Aquesta distribució de tasques situa a les dones en una posició de desavantatge, ja que amb la incorporació massiva de les dones al mercat de treball remunerat, aquestes han hagut de fer front a una doble jornada: la laboral i la de les feines de la llar i de cura de persones dependents. En canvi els homes dediquen la major part del seu temps a la feina remunerada, i un cop finalitzada la jornada laboral, la resta de jornada acostuma a ser temps personal. També s'han constatat situacions encara més extremes on la dona ha tingut que deixar la feina per poder fer-se càrrec de la cura de la filla o del fill amb dependència i discapacitat o diversitat funcional, dedicant-se exclusivament a l'àmbit de la llar. A més, en els casos de famílies monoparentals i de famílies migrants per motius culturals la situació està molt més agreujada. Aquests fets reflecteixen el model de societat patriarcal que arrosseguem històricament recolzat en una

consideració cultural jeràrquica de la diferència sexual, que cal transformar entre totes i tots.

Les conseqüències immediates són que les dones no tenen possibilitat de gaudir del temps personal, han de renunciar a possibilitats de carrera professional i a la participació associativa i ciutadana.

D'altra banda, el cas de les dones amb discapacitat es defineix per dos fets:

1) La invisibilitat: La dona amb dependència i discapacitat ha romàs, i roman en gran mesura "invisible" per a la societat.

2)La doble discriminació: Ser dona amb dependència i discapacitat marca una trajectòria de doble discriminació, com a dona i com a dependent discapacitada, i afegeix barreres que dificulten l'exercici de drets i responsabilitats com a persones, la plena participació social i la consecució d'objectius de vida considerats com essencials . La discriminació de gènere, afegida a la discapacitat, margina doblement al col·lectiu. Moltes vegades no tenen cap participació en els àmbits familiar, laboral o públic, sense possibilitat de portar una vida autònoma amb mancances de caràcter assistencial, agreujades per l'edat avançada i per assumir gairebé en exclusiva la funció de cuidadores dels seus progenitors.

La Fundació ADIMIR ha realitzat al llarg de la seva trajectòria replantejaments de gènere respecte de les necessitats de les dones que atenem i de les seves famílies per tal d'intentar garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes. En aquest sentit, en tots els plans de suport socials i terapèutics, es treballa per incrementar al màxim les competències dels usuaris i les usuàries amb l'objectiu de que en tot moment de la seva etapa madurativa tinguin igualtat d'oportunitats, sense distinció de gèneres, en tots els àmbits on es desenvolupen: familiar, laboral, social, acadèmic. D'aquesta forma es millora la seva qualitat de vida, objectiu principal del projecte que es presenta. A tall d'exemple:

- en el moment de l'atenció terapèutica i psicoeducativa els professionals elaboren material tècnic amb: continguts, llenguatge, pictogrames,

senyalitzacions no sexistes i afavorint el reforç en l'apoderament de la dona. Per exemple, els pictogrames que s'utilitzen en el llenguatge augmentatiu i alternatiu, si la persona atesa és una nena, jove o dona, i s'estudien les professions, la iconografia reflexa a una dona que treballa en aquesta professió.
- en el Servei d'Atenció Domiciliària que s'ofereix des del CAIDF Montcada a les famílies. En aquest cas, la terapeuta familiar del centre impulsa canvis en les maneres d'actuar dins de la llar per tal que el pes de la feina sigui redefinida de manera justa i equilibrada entre dones i homes.

Amb la finalitat de continuar avançant en la igualtat de gènere, La Fundació ADIMIR està en disposició de planificar pel 2020 la implementació d'un seguit de mesures d'igualtat.

-Millorar la participació de dones i homes en l'entitat.
Impulsar canvis en les maneres d'actuar dins de la llar per tal que el pes de la feina sigui redefinida de manera justa i equilibrada entre dones i homes.
-Revisió i millora de la utilització d'imatges no discriminatòries ni estereotipades en les comunicacions internes i externes, xarxes socials, web de l'entitat i material tècnic emprat en les diferents activitats.
-Incloure la gestió de continguts inclusius per a fomentar la participació i visualitzar les dones.
-Revisió i millora de la perspectiva de gènere en les comunicacions internes i externes, xarxes socials, web de l'entitat i material tècnic utilitzat.
-Ordenació dels temps per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal, familiar i de participació social
- Afavorir l'apoderament de les dones de les entitats
- Millorar la formació sobre igualtat de gènere en el personal implicat en la entitat

La Fundació ADIMIR valora aquest esforç d'implementació com una millora no només per a la nostra entitat sinó també per a la societat en general.

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

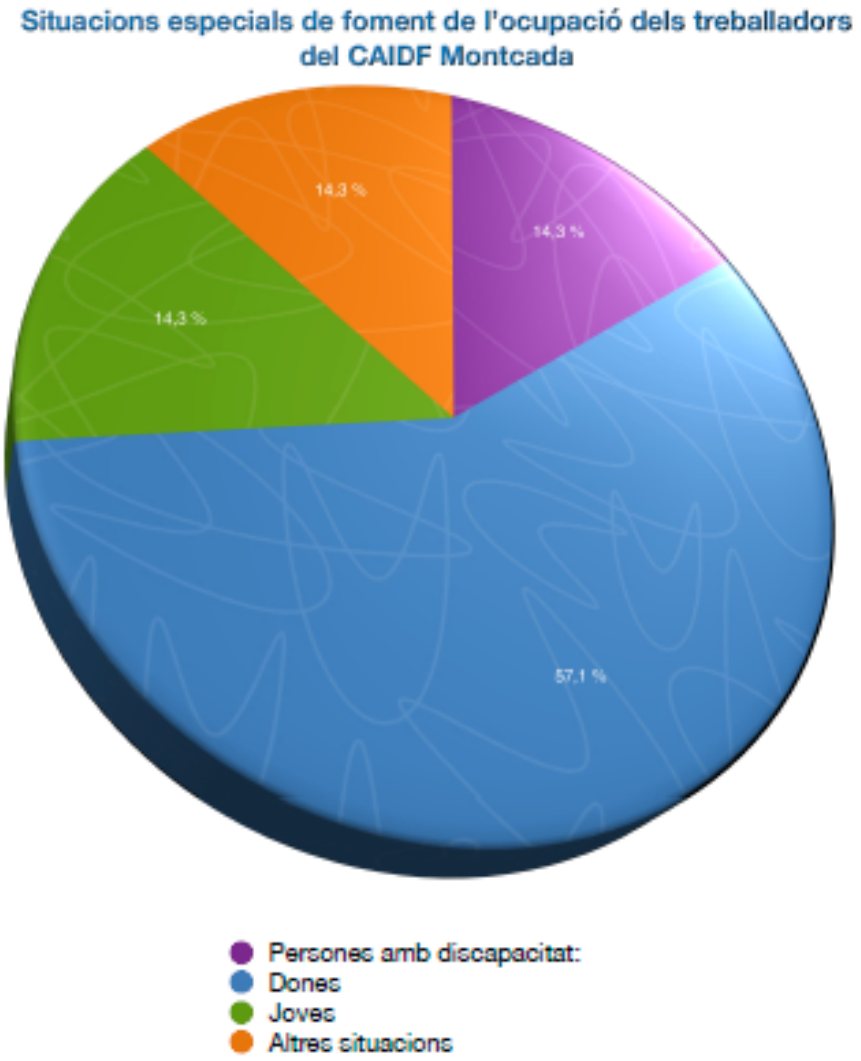
L'Equip directiu està format per la presidenta de la Fundació ADIMIR i el Director del CAIDF Montcada i es reuneix de forma permanent.

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	*2018*	*2017*
Dones	*50,00%*	*50,00%*
Homes	*50,00%*	*50,00%*

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	*2019*	*2018*
Dones	*50,00%*	*50,00%*
Homes	*50,00%*	*50,00%*

Situacions especials de foment de l'ocupació dels treballadors del CAIDF Montcada

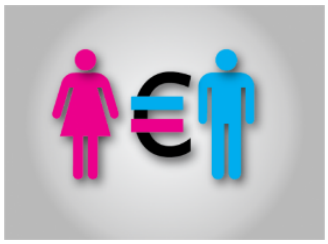
Persones amb discapacitat:	1
Dones	4
Joves	1
Altres situacions	1



CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ
Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

La Fundació ADIMIR aplica mesures de conciliació de la vida laboral i privada a les quals es pot acollir el personal contractat.

A banda de la flexibilitat horària, dos treballadors del centre (un home i una dona) fan teletreball de forma habitual. En el primer cas, per tal de tenir cura dels fills i en el segon, per tenir cura d'un familiar dependent, malalt d'Alzheimer.



IGUALTAT RETRIBUTIVA
Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2018	2017
Ràtio	1,72	1,72

Ràtio salari més alt / salari més baix	2019	2018
Ràtio	1,72	1,72

Salari Brut anual màxim en l'entitat (calculat sobre una jornada complerta de 35h/set.: **25.215,34€.** Aquest salari és igual per dones i homes.

Salari Brut anual més baix en l'entitat (calculat sobre una jornada complerta de 35h/set.: **14.614,80€.** Aquest salari és igual per dones i homes.

DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Pla de formació i accions formatives

Pla de formació anual de la Fundació ADIMIR

Aquest pla contribueix a la carrera professional i a la millora de la capacitació del personal contractat.

El finançament per a formació prové dels recursos propis de la Fundació o dels recursos dels professionals.

Objectius:

- Desenvolupar les competències dels professionals amb l'objectiu de garantir la qualitat i l'eficàcia en benefici de les persones ateses, de les seves famílies i alhora contribuir a l'assoliment dels objectius estratègics del CAIDF Montcada.
- Millorar els coneixements i les habilitats dels professionals per tal d'ampliar el seu potencial.

Curs realitzats per a l'equip de professionals de la FUndació ADIMIR:

2018	2019
Xerrades formatives sobre el TEA Seminari d'habilitats de lideratge col·laboratiu i transformacional Jornades d'inclusió escolar Taller de formació de proves psicomètriques en el diagnòstic de la diversitat funcional. WNV Taller de formació de proves psicomètriques en el diagnòstic de la diversitat funcional. WISC-V Dificultats de l'aprenentatge i trastorns de la comunicació.	Curs de primers auxilis Teoria de la ment Estimulació en el TEA Curs de fòbies i ansietat en TEA Taller de formació de proves psicomètriques en el diagnòstic de la diversitat funcional. NEPSY-II Valoració del TDH Abordatge de conductes disruptives en TEA Curs d'hidroteràpia per a nens amb discapacitat. Dificultats de l'aprenentatge i trastorns de la comunicació. Control d'esfínters per a nens amb TEA Ensenyament dels pronoms jo i tu.

	L'ensenyament de les habilitats pel desenvolupament del llenguatge en TEA Del llenguatge bàsic cap a etapes més complexes en TEA Neuropsicologia Jornades de baix cost en l'elaboració de material adaptat.

SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

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

Els Factors Psicosocials són aquelles característiques de les condicions de treball, i sobretot de la seva organització, que afecten la salut de les persones mitjançant mecanismes psicològics o fisiològics als quals també anomenem estrès. En termes de prevenció de riscos laborals, els factors psicosocials representen l'exposició, sent l'organització del treball l'origen d'aquesta exposició i l'estrès el detonant de l'efecte, és a dir, la malaltia o l'alteració de la salut que es pot produir.

L'Avaluació dels Riscos Psicosocials intenta identificar aquestes exposicions a factors de risc, amb l'objectiu de valorar la necessitat del desenvolupament de mesures correctores per a la seva eliminació o control. Això podrà implicar la introducció de canvis en l'organització del treball. És a dir, introduir canvis favorables per a la salut, i que aquesta sigui considerada un objectiu dins la vida diària de l'empresa.

A la Fundació ADIMIR existeix una política de prevenció de riscos laborals. Tenim externalitzat la contractació d'una empresa que ens forma, assessora i avalua en matèria de prevenció de riscos laborals i promoció del benestar del personal en l'entorn laboral, SEPRA.
Cada any tenim per part d'aquesta empresa visites, xerrades i entrevistes per tal de treballar en prevenció de riscos laborals i promoció del benestar del personal en l'entorn laboral.

Per a la prevenció de la salut, també fem revisions mèdiques anuals dels treballadors.
Al 2019, aquesta empresa ens ha fet un estudi psicosocial dels treballadors del centre. Aquest estudi ha avaluat una sèrie de dimensions d'aquest camp, mitjançant enquestes i entrevistes amb tots els treballadors de la fundació.
El resultats obtinguts en l'informe de devolució han donat lloc a diverses reunions de treball entre el patronat i els treballadors, per tal d'analitzar els resultats i treballar plegats en mesures correctores.
Concretament, en aquest estudi, les dimensions avaluades que han obtingut millors resultats han estat: Sentit del treball, Possibilitats de desenvolupament, Justícia, Exigència emocional, Influència , Inseguretat sobre les condicions laborals, Confiança vertical, Doble Presència i la Inseguretat sobre l'ocupació.
Les dimensions que han estat percebudes en una situació intermèdia, per part dels treballadors son: Claredat de rol, Conflicte de rol i Qualitat del lideratge.
I les que han estat percebudes com a situacions més desfavorables: Exigències quantitatives, Ritme de Treball i Previsibilitat.
A partir de la anàlisi d'aquest estudi, hem elaborat una sèrie de mesures correctores per tal de millorar la percepció de les mateixes. Una d'aquestes mesures és la planificació pel 2020 d'un curs per a tots els treballadors de la Gestió del Temps.

La Fundació ADIMIR, atén a nens, nenes i joves amb greus problemes de salut a causa de la discapacitat o diversitat funcional. Això fa que els professionals hagin de poder donar resposta a diferents situacions que es puguin presentar en la realització de la seva activitat laboral. En resposta a aquesta situació, una altra acció que tenim previst realitzar en matèria de prevenció de riscos laborals i promoció del benestar del personal en l'entorn laboral és l'adquisició d'un desfibril·lador per al centre.
També tenim previst a curt termini (al febrer de 2020) la realització d'una acció formativa en l'Atenció Sanitària Immediata (ASI) especialitzada en nens i joves amb discapacitats i una altra acció formativa de nivell II i SVB-

DEA. Amb aquestes accions formatives tindrem els nostres treballadors acreditats i formats en la prevenció de les situacions de salut que es puguin donar degut a la tipologia dels usuaris que atenem.

COMUNICACIÓ INTERNA
Canals de comunicació interna

Pla de comunicació intern de la Fundació ADIMIR

1 Els Formularis Google com a recollida d'informació.

La Fundació elabora, envia i recull de forma periòdica uns formularis per tal de recollir informació entre els usuaris, professionals i voluntaris de l'entitat, la qual cosa ens permet obtenir indicadors. Sempre de manera anònima. Amb aquets formularis també hem pogut conèixer el grau de satisfacció dels usuaris sobre la qualitat dels serveis, o l'èxit d'un curs o esdeveniment.

2 La Intranet. Google DRIVE "Google apps for ONG"

És un canal de comunicació que integra els diferents documents interns de l'entitat, com per exemple els manuals, la normativa interna o diferents documents. A través de la Intranet a més es pot millorar la participació mitjançant documents de treball compartits, fòrums i xats interns.

3 Les xarxes socials

Les xarxes socials de la Fundació són una estratègia de la nostra comunicació: Per exemple els grups Whatsapp o les llistes de difusió entre els membres de la nostra comunitat.

4 La bústia de suggeriments, queixes i agraïments

És un element quela Fundació posa en paper, en un lloc visible per a tots. A través de la bústia, l'equip humà pot deixar per escrit les seves suggeriments de millora per a l'organització. L'Equip Directiu fa de forma periòdica un balanç de les aportacions de la bústia i es fixa un procediment de recepció , anàlisi i gestió de les idees rebudes.

5 Butlletins de notícies. INFO ADIMIR

La Fundació ADIMR envia butlletins de notícies digitals de manera trimestral, depenent del volum d'informació que es generen. Aquests butlletins poden estan adreçats a tota la nostra comunitat. Usuaris, afiliats i professionals tracten sobre les darreres informacions.

6 Activitats socials i esdeveniments interns

Es fan celebracions entre famílies, i entre professionals, que ajuden a cohesionar l'equip i el de professionals. D'aquesta forma es fa que les persones que l'integren se sentin properes al projecte d'ADIMIR.

7 Reunions informatives

Aquest instrument de comunicació és de gran eficàcia i facilita la mobilització. A la Fundació ADIMIR es fan reunions de caràcter general amb les famílies cada trimestre. L'equip de professionals fa reunions cada setmana. L'Equip directiu es reuneix cada dia.

8 El vídeocomunicat

Aquest canal de comunicació és una de les tendències més clares en l'àmbit de la comunicació. Es fan vídeos dels continguts visuals. Un vídeo és una variant d'una carta però amb un major impacte i més eficaç. La imatge i el fet de fer servir un suport audiovisual permet transmetre millor els sentiments com felicitat, preocupació o motivació.

9 Correu corporatiu "Google apps for ONG"

La Fundació disposa de 10.000 comptes de correu corporatiu @adimir.org amb 30GB de DRIVE. Cada membre de la fundació té el seu propi correu corporatiu personalitzat: "Nom + inicials dels cognoms**@adimir.org**".El correu @adimir.org és el canal oficial de comunicació de la Fundació.

VOLUNTARIAT

PERSONES VOLUNTÀRIES
Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	**2018**	**2017**	**Variació 2017-2018**
Persones voluntàries	**10**	**5**	100,00%

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	**2019**	**2018**	**Variació 2018-2019**
Persones voluntàries	**16**	**10**	60,00%

COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

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

Pla de voluntaris de l'entitat

La fundació disposa a 2019 de 16 voluntaris per al desenvolupament de les seves activitats, dels quals, 6 participen directament i de forma presencial amb els usuaris, donant suport en les intervencions terapèutiques i en les activitats de lleure. Al 2018 va disposar de 10 persones voluntàries.

Activitats en què participen els voluntaris, qualificació, gènere i hores anuals dedicades:

2018

Qualificació	Activitat que desenvolupa	Nombre		Núm. hores anuals dedicades
		Homes	Dones	
Membres del Patronat d'ADIMIR (Titulats Universitaris)	Gestió de l'entitat	1	1	876

Alumnat de cicles formatius de grau mig i superior	Manteniment dels equips informàtics, programació.	2	0	220
Alumnat de cicles formatius de grau mig i superior	Donar suport en les intervencions terapèutiques i en activitats de lleure	1	1	175
Persona derivada del Departament de Justícia	Manteniment, condicionament i neteja del centre on es fan els programes	1	1	175
Treballadors de la Fundació La Caixa, titulats universitaris	Donar Suport en les sortides de lleure de grups de nens i joves	1	1	175
	Total:	**6**	**4**	**1.621**

2019

Qualificació	Activitat que desenvolupa	Nombre		Núm. hores anuals dedicades
		Homes	Dones	
Membres del Patronat d'ADIMIR (Titulats Universitaris)	Gestió de l'entitat	1	1	876
Membres del Patronat d'ADIMIR (Altres titulacions)	Gestió de l'entitat		2	438
Alumnat de cicles formatius de grau mig i superior	Manteniment dels equips informàtics, programació.	2		219
Alumnat de cicles formatius de grau mig i superior	Donar suport en les intervencions terapèutiques i en activitats de lleure	1	3	438
Titulats Universitaris	Donar suport en les intervencions terapèutiques i en activitats de lleure	1	1	307
Persona derivada del Departament de Justícia	Manteniment, condicionament i neteja del centre on es fan els programes	1	1	526
Treballadors de la Fundació La Caixa, titulats universitaris	Donar Suport en les sortides de lleure de grups de nens i joves	1	1	175
	Total:	**7**	**9**	**2.978**

Les funcions de les persones voluntàries són importants pel funcionament dels projectes d'ADIMIR alhora que són una peça clau per fomentar la participació i la mobilització social.

A 2019, La fundació disposa de 16 voluntaris per al desenvolupament de les seves activitats, dels quals, 6 participen directament i de forma

presencial amb els usuaris, donant suport en les intervencions terapèutiques i en les activitats de lleure.

Tots els voluntaris reben formació dintre del CAIDF Montcada rebent de forma continuada una formació específica per part del centre, on s'adequa cada perfil de voluntari , independentment de la seva formació de base, a l'activitat que es necessiti realitzar. També reben formació per part del director del centre i de les federacions a les quals estem afiliats com Fundesplai, Dincat, La Federació Catalana d'Autisme o Ecom.

Els voluntaris son un pilar molt important d'ADIMIR. Es tracta d'un personal molt motivat per la seva feina i s'organitzen a través de comissions de treball.

> **Perfil dels voluntaris de la Fundació ADIMIR:** Gènere dels voluntaris: **9** dones i **7** homes. (**discriminació positiva**). Les titulacions majoritàries dels voluntaris són **Universitària i Cicles Formatius**. La tasca que fan la major part dels voluntaris és **donar suport en les intervencions terapèutiques i en activitats de lleure**. Els voluntaris dediquen **69h** setmanals, **30h** de les quals, es dediquen a ajudar en la **gestió del centre**.

Cursos de formació de voluntaris realitzats durant 2018 i 2019:

Els voluntaris també participen a les diferents intervencions: terapèutiques i de temps de lleure, sota la presència del professional, per tal d'establir vincles afectius amb la persona usuària amb la qual treballarà. En aquestes sessions també es fa una formació presencial sobre la conducta, emocions, i trets característics de la personalitat de l'usuari/usuària. D'aquesta forma, la persona voluntària tindrà la informació necessària per actuar front a qualsevol manifestació que presenti la usuària/usuari una vegada la persona voluntària s'incorpori a les activitats d'ADIMIR.

Els tipus de cursos als que han assistit els voluntaris han estat:

- Pels voluntaris que fan acompanyament dels usuaris: formació continuada del voluntariat a nivell d'intervencions terapèutiques, de lleure i abordatge del TEA.

- Pels voluntaris del patronat: formació en temes de gestió: Gestió del personal, Convenis, Lideratge, etc.

- Pels voluntaris del manteniment dels equips informàtics, programació: formació temes tècnics de gestió de l'entitat. Destaquem, que en 2019 s'ha posat en marxa el registre d'entrades i sortides dels treballadors per tal d'acomplir amb la normativa . D'aquesta forma s'ha adquirit un lector d'empremtes digitals. Els voluntaris s'han hagut de formar en cóm utilitzar aquest aparell i cóm abocar i tractar les dades que dóna aquest lector.

Total de voluntaris formats: 16

Nombre de cursos: 5

- Intervenció del voluntariat a la sala terapèutica

- Intervenció del voluntariat al temps de lleure

- Abordatge pràctic del TEA en les diferents intervencions

- Gestió informàtica d'una fundació (tècnics informàtics)

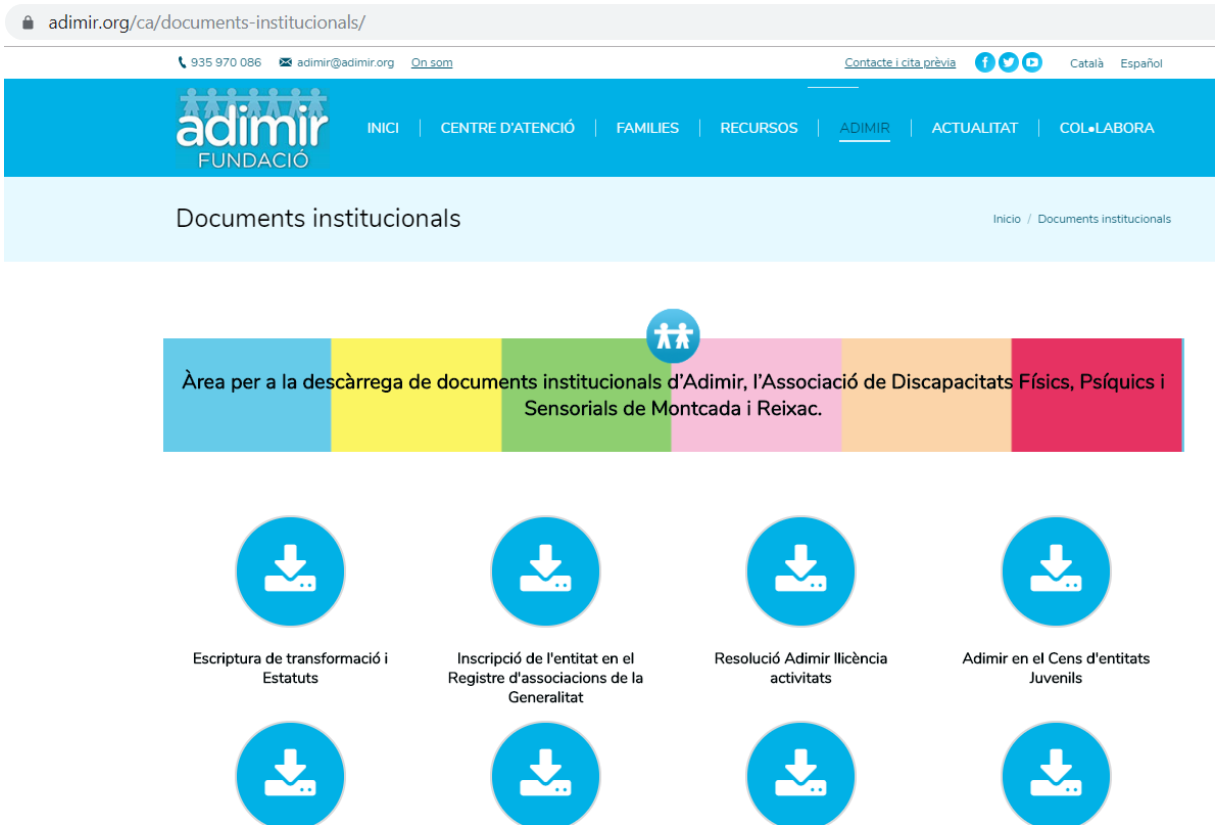
- Gestió de la Fundació (membres del patronat)

Bon govern

TRANSPARÈNCIA

Informació pública sobre la fundació

Al web **adimir.org** (/documents i /transparència) estan penjats tots els documents i publicacions, a través dels quals la fundació publica tota la informació sobre transparència a què està obligada per la normativa vigent.



PATRONAT

Composició i estructura

D'acord amb els estatuts de la Fundació ADIMIR, **estatuts:** https://adimir.org/pdf/ESCRIPTURA-TRANSFORMACIO.pdf, s'ha constituït el següent patronat:

Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia
Direcció General de Dret i d'Entitats Jurídiques

Referència:	45280 / 2019 (LMM)
Assumpte:	Òrgans de govern
Reg. sortida:	0547/23961/2019
Data reg. sortida:	29/10/2019 8:54:00

Sra. M. Carolina Ibáñez Barea
Fundació Adimir
Passatge Menorca, 16
08110 Montcada i Reixac
(Vallès Occidental)

Senyora,

Us comunico que han estat inscrits els canvis en la composició del Patronat de la Fundació Adimir (núm. 3099) que ens heu fet saber mitjançant el vostre escrit presentat el 26/09/2019.

En conseqüència, la composició del Patronat que actualment consta en el Registre de fundacions de la Generalitat és la següent:

Presidenta
M. Carolina Ibáñez Barea
Indefinit

Secretari
Francisco Javier Vaca Román
A renovar: 07/09/2022

Vocal
Àngela García Navarro
A renovar: 20/09/2023

Atentament,

Cap de la Secció de Publicitat Registral i de Coordinació Administrativa

M. Àngeles Pérez Hernández

Barcelona, 29 d'octubre de 2019

Tresorera de la fundació no patrona: Gloria González Penalva
Segons els nostres estatuts, el Patronat de la Fundació ADIMIR ha d'estar constituït per un mínim de 3 membres i un màxim de 9 membres.
Els càrrecs de patró són reelegibles indefinidament per períodes de quatre anys. Els membres del patronat són voluntaris i no reben cap remuneració econòmica pel desenvolupament de la seva tasca.

El director del Centre sí que rep un sou per tasques de direcció i de psicòleg segons el conveni pel qual es regeix l'entitat. (III Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a persones amb discapacitats. Codi 79002795012009 pels anys 2013 - 2016. Aquest conveni s'aplica a totes les treballadores i treballadors del CAIDF Montcada, garantint així una retribució salarial i condicions laborals igualitària en ambdós gèneres.

El director té un contracte laboral a jornada complerta com a psicòleg.

La tresorera té un contracte laboral a jornada complerta com a auxiliar administrativa segons el conveni pel qual es regeix l'entitat.

Patronat (a 31 de desembre)	2018	2017	Variació 2017-2018
Dones	3	NO	-
Homes	1	NO	-
Total	4	NO	-

La transformació d'associació en fundació es va fer al 2018. Al 2017 per tant, no hi havia Patronat, hi havia una junta.

Patronat (a 31 de desembre)	2019	2018	Variació 2019-2018
Dones	2	3	-33,33%
Homes	1	1	0,00%
Total	3	4	-25,00%

Perfil del Patronat de la Fundació ADIMIR: El Patronat està format per 2 dones i 1 home (discriminació positiva).

Responsabilitats i deures del patronat

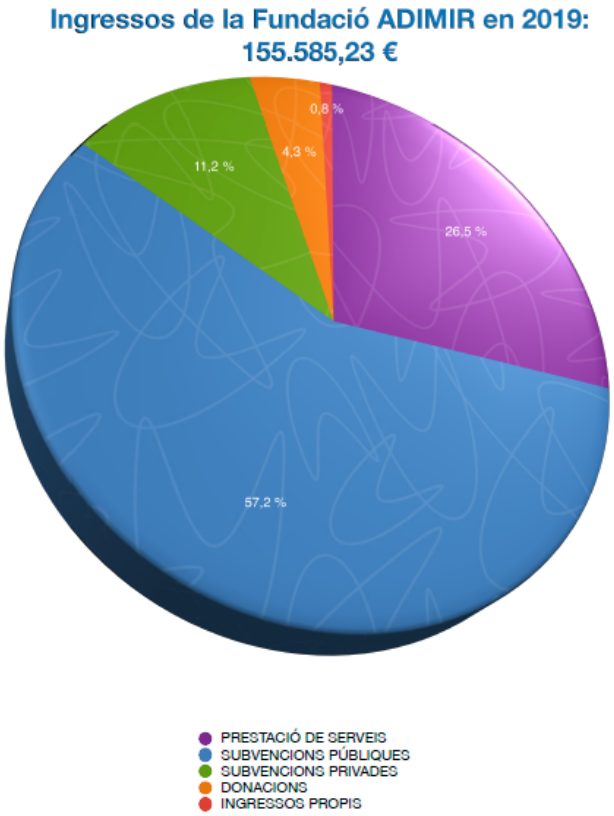
Organització i funcionament del Patronat de la Fundació ADIMIR segons els nostres estatuts: https://adimir.org/pdf/ESCRIPTURA-TRANSFORMACIO.pdf

El Patronat és l'òrgan de govern i d'administració de la Fundació, la representa i gestiona, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.
Corresponen al Patronat amb caràcter exclusiu les facultats següents:
a) La modificació dels estatuts.
b) La fusió, l'escissió o la dissolució de la Fundació.
c) L'elaboració i l'aprovació del pressupost i dels documents que integren els comptes anuals.
d) Els actes de disposició sobre béns que, en conjunt o individualment, tinguin un valor superior a una vintena part de l'actiu de la Fundació, llevat que es tracti de la venda de títols valor amb cotització oficial per un preu que sigui almenys el de cotització. Tanmateix, es poden fer apoderaments per a l'atorgament de l'acte corresponent en les condicions aprovades pel Patronat.
e) La constitució o la dotació d'una altra persona jurídica.
f) La fusió, l'escissió i la cessió de tots o d'una part dels actius i els passius.
g) La dissolució de societats o d'altres persones jurídiques.
h) Els que requereixen l'autorització o aprovació del Protectorat o l'adopció d'una declaració responsable.
i) L'adopció i formalització de les declaracions responsables.
El Patronat es reuneix en sessió ordinària almenys una vegada l'any, i obligatòriament durant el primer semestre de l'any natural amb la finalitat d'aprovar els comptes anuals de l'exercici anterior.

El Patronat de la Fundació ADIMIR es reuneix cada dimarts al matí a la nostra seu.

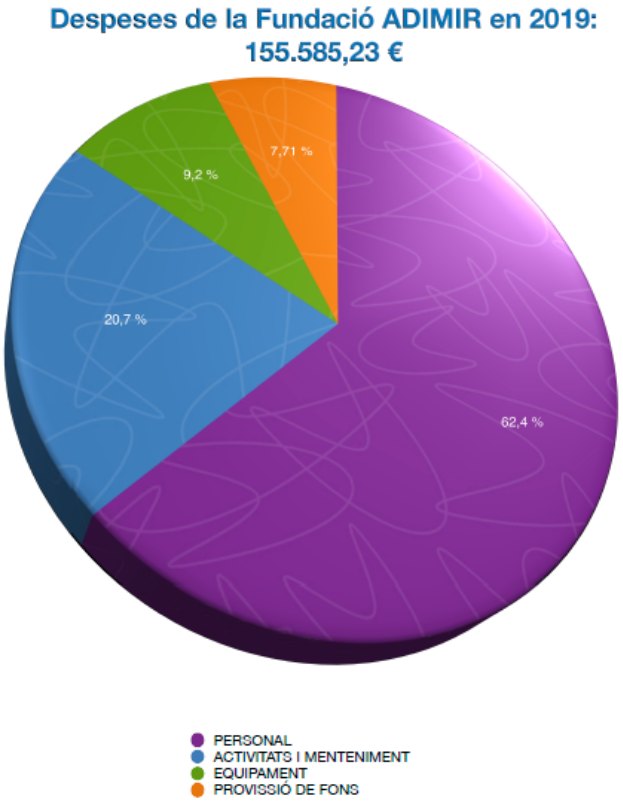
CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA
Informació econòmica i financera

Cada trimestre, el Patronat de la Fundació ADIMIR rep un informe dels ingressos i despeses. La comptabilitat es tanca en el primer semestre després de l'exercici. En 2018 i 2019 la Fundació ha fet una auditoria de les comptes que s'ha enviat al protectorat.



Ingressos de la Fundació ADIMIR en 2019: 155.585,23 €

PRESTACIÓ DE SERVEIS	41.238,00 €
SUBVENCIONS PÚBLIQUES	88.982,23 €
SUBVENCIONS PRIVADES	17.500,00 €
DONACIONS	6.690,00 €
INGRESSOS PROPIS	1.175,00 €



Despeses de la Fundació ADIMIR en 2019: 155.585,23

PERSONAL	97.045,51 €
ACTIVITATS I MENTENIMENT	32.203,72 €
EQUIPAMENT	14.336,00 €
PROVISSIÓ DE FONS	12.000,00 €

Pressupost: **155.585,23 €.** El **57,2%** del pressupost prové de **subvencions públiques. El 62,4%** de les despeses són de **personal.**

ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

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

La Fundació ADIMIR disposa d'un codi ètic. Aquest codi ètic pretén ser una guia de conducta i un compromís, que explicita els límits d'allò que es considera acceptable en la nostra fundació i, d'altra banda, defineix cap a quin tipus d'organització es volem arribar. Per tant, esdevé un referent per als professionals que treballen a la Fundació, tant pel que fa a les actuacions cap a les persones que atenem i cap a la societat que ens envolta com amb les relacions que establim entre nosaltres mateixos.

XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

COL·LABORACIONS

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

La Fundació Adimir participa de forma directa amb les següents organitzacions:

Ecom des del 2002, amb Dincat des del 2011, amb Suport Associatiu i la Federació Catalana de l'Esplai, Fundesplai des del 2016, amb la Coordinadora Catalana de Fundacions des del 2018 i amb la Federació Catalana d'Autisme des d'aquest any 2019.

La relació amb aquestes entitats és la col·laboració, la transmissió de coneixements sobre el sector de la discapacitat o diversitat funcional, la promoció i dinamització de polítiques del nostre sector, entre d'altres.

En 2018 i 2019, la Fundació ADIMIR té convenis de col·laboració amb:

Universitat de Barcelona. Pràcticums del Màster en Psicopedagogia, Grau Psicologia, TFG Farmacologia. **Universitat Autònoma de Barcelona.** Pràcticum del Màster Dansa teràpia I Moviment. **Universitat Nacional de Educación a Distancia. UNED.** Pràcticum Grau Psicologia. **Universitat Oberta de Catalunya. UOC.** Pràcticum Grau Psicologia. **INS La Ferreria. Montcada i Reixac.** Pràctiques Sistemes Microinformàtics i Xarxes. **INS Montserrat Miró i Vilà. Montcada i Reixac.** Servei Comunitari. **Servei d'Ocupació de Catalunya.** Pràctiques de Muntatge i Reparació de Sistemes Microinformàtics. **Creu Roja comarcal Cerdanyola-Ripollet-Montcada i Reixac. Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència. DGAIA.** Punt de Trobada de famílies amb filles/fills amb discapacitat o

diversitat funcional. **Servei de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona.** Montcada Inclou. **Departament de Justícia.** Mesures Alternatives. **GEAFE.** Montcada AQUA, Montcada i Reixac. **AJUNTAMENT DE MONTCADA I REIXAC.** Projecte LINK (Teràpia amb gossos), Taula de la Discapacitat o diversitat funcional.

En 2018 i 2019 hem rebut subvencions de:

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. DTASF en convocatòries COSPE i IRPF. **Ajuntament de Montcada i Reixac**. **Diputació de Barcelona. TE Connectivity.** Montcada i Reixac. **Fundació Obra Social La Caixa**. **Comerços de Montcada i Reixac. Quality Studio.** Montcada i Reixac. **Valentine SL.** Montcada i Reixac. **Plataforma DONO.** Software. **Plataforma Google Drive for ONG's.**

MEDI AMBIENT

GESTIÓ AMBIENTAL

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

La fundació ADIMIR

Utilitza productes de baix consum, sempre que és possible.

Fa un servei de neteja respectuós amb el medi ambient.

Compra menjar procedent d'agricultura ecològica.

Utilitza equips informàtics energèticament eficients.

Ha renovat les finestres del centre cercant l'eficiència energètica del centre.

Fa el reciclatge de residus.

També treballem per l'eficiència energètica en l'arquitectura i intentem ser conseqüents en l'activitat a l'oficina. L'arxiu és digital, imprimim l'imprescindible, en B/N i paper reciclat (sempre que és possible). Pel que

fa als desplaçaments en vehicle, utilitzem de manera prioritària la bicicleta i el transport públic. Bàsicament, hem reservat l'ús del vehicle privat per accedir a llocs en els quals la connexió amb transport públic no és viable per complicada o directament no és possible.
Quan hem d'agafar un vehicle, sempre el compartim.

PROVEÏDORS

GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS
Gestió de la cadena de subministrament

Sempre que és possible, els nostres proveïdors són socis de proximitat, compromesos amb els nostres valors i alineats amb la nostra estratègia de sostenibilitat. Tenim proveïdors que pertanyen al mercat social de la Xarxa d'Entitats Socials, del municipi de Montcada, o de la comarca.

Proveïdors	2018	2017	Variació 2017-2018
Nombre total de proveïdors	14	12	16,67%

Proveïdors	2019	2018	Variació 2019-2018
Nombre total de proveïdors	13	14	-7,14%

ELS NOSTRES PROVEÏDORS HAN ESTAT:

2018	2019
✓ **ABACUS.** Material.	✓ **ABACUS.** Material.
✓ **SIS PREVENCIÓ.** Prevenció de Riscos Laborals.	✓ **SEPRA.** Prevenció de Riscos Laborals.
✓ **BUSQUET ECONOMISTES AUDITORS.** Serveis jurídic, comptable, fiscal i laboral. Protecció de Dades.	✓ **BUSQUET ECONOMISTES AUDITORS.** Serveis jurídic, comptable, fiscal i laboral. Protecció de Dades.
✓ **OFIMAN SCCL..** Fotocopiadora.	✓ **OFIMAN SCCL..** Fotocopiadora.
✓ **SERVEI ESTACIÓ.**	✓ **SERVEI ESTACIÓ.**
✓ **CATALANA OCCIDENTE I MAPFRE** Assegurances.	✓ **SOCIAL PARTNERS SL.** Assegurances.
✓ **APPLE SL.**	✓ **APPLE SL.**
✓ **TECNOGRÀFIC.** Montcada i Reixac.	✓ **TECNOGRÀFIC.** Montcada i Reixac.
✓ **MRW.** Missatgeria.	✓ **MRW.** Missatgeria.
✓ **OBIS**	✓ **Creu Roja**
✓ **METAL 3**	✓ **TEA Edicions**
✓ **Despatx INGENIER Joan Carles González Penalva**	✓ **Electrodomesticos Carretero**
✓ **Quality Studio**	✓ **Quality Studio**
✓ **Google**	

COMPRA RESPONSABLE
Criteris de selecció de proveïdors

La fundació ADIMIR selecciona els proveïdors que li puguin oferir productes procedents del comerç just sempre que és possible. També realitza comerç de proximitat, amb els proveïdors del territori.

Com a exemple de compra responsable, l'empresa asseguradora que té contractada la fundació és la corredoria Social Partners, referència en l'àmbit de les assegurances, amb cobertures especifiques per entitats sense ànim de lucre, amb més de 20 anys d'experiència, en la què, 14 entitats hem efectuat una compra compartida d'una pòlissa de responsabilitat civil sociosanitària per tal d'obtenir millors cobertures i

condicions, abaratint costos i, alhora, optant a poder negociar capitals assegurats molt més alts que si ho fessin de forma individual. Aquesta iniciativa s'ha pensat especialment per donar resposta a les entitats amb un volum d'ingressos baix, que sovint no poden accedir a assegurances ajustades a les seves necessitats de cobertura degut al seu pressupost. D'acord amb tot això s'ha dissenyat una assegurança especifica atenent a les necessitats i realitat de les entitats.

ANNEX I índex d'indicadors del balanç social per a la memòria d'activitats

Àmbit	Sub-àmbit	Indicador	Pàgina
MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	Missió	Missió de la fundació	2
		Àmbit geogràfic d'actuació	2
	Activitats i projectes	Línies i àmbits d'actuació principals	3
		Activitats principals desenvolupades	4
	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris	Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris	7
		Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris	9
		Nombre de persones usuàries/beneficiàries	10
		Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes	10
		Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat	11
	Activitat econòmica	Activitat econòmica, productes i serveis	13
		Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis	13
PERSONES: Persones de l'organització	Perfil de l'organització	Nombre de dones a l'equip directiu	14
		Nombre d'homes a l'equip directiu	14
		Nombre de dones i homes en plantilla	14
	Igualtat d'oportunitats i diversitat	Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades	15
		Anàlisi sobre la perspectiva de gènere de la Fundació ADIMIR	15
		Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)	21
		Composició de la plantilla, segons sexe (%)	14
		Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat	22

		Plantilla segons sexe i grup professional	21
	Condicions laborals i conciliació	Mesures de conciliació de la vida laboral i privada	23
		Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)	14
		Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)	14
	Igualtat retributiva	Ràtio salari més alt / salari més baix	23
	Desenvolupament professional	Pla de formació i accions formatives	24
	Salut, seguretat i benestar del personal	Mesures per a la prevenció de riscos laborals	25
	Comunicació interna	Canals de comunicació interna	27
PERSONES: Voluntariat	Persones voluntàries	Nombre total de persones voluntàries	28
	Comunicació i participació del voluntariat	Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació	29
		Cursos de formació de voluntaris realitzats durant 2018 i 2019	32
BON GOVERN	Transparència	Informació pública sobre la fundació	33
	Patronat	Composició i estructura	34
		Nombre de dones al patronat	35
		Nombre d'homes al patronat	35
		Responsabilitats i deures del patronat	36
	Control i supervisió financera	Informació econòmica i financera	37

	Ètica i prevenció de la corrupció	Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió	38
XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	Col·laboracions	Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector	39
MEDI AMBIENT	Gestió ambiental	Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades	40
PROVEÏDORS	Gestió i relació amb proveïdors	Gestió de la cadena de subministrament	41
	Compra responsable	Criteris de selecció de proveïdors	42