



POLÍTIQUES GENERALS

FUNDACIÓ INTERMEDIA



Inter
media

POLÍTiques GENERALS INTERMEDIA

■	MISSIÓ, VISIÓ I VALORS	4
■	POLÍTICA DE RESPONSABILITAT SOCIAL DE L'ENTITAT Compromís amb la bona gestió i els valors responsables Objectius de Desenvolupament Sostenible	5
■	POLÍTICA DE PARTICIPACIÓ	8
■	POLÍTICA DE COMUNICACIÓ	9
■	POLÍTICA DE PERSONES Model basat en els valors de la fundació	11
■	POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES	13
■	POLÍTiques DE FINANÇAMENT, RENDIBILITAT I DESPESA Polítiques de finançament Política de despesa	14
■	POLÍTICA DE TRANSPARÈNCIA I BON GOVERN	15
■	POLÍTICA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'ENTITAT	16
■	POLÍTiques DE QUALITAT, PROTECCIÓ DE DADES I CONFIDENCIALITAT (ISO+RGPD)	17
■	POLÍTICA DE CREIXEMENT, ALIANCES I TREBALL EN XARXA	18
■	POLÍTiques D'INNOVACIÓ	19

Teniu a les vostres mans el recull del conjunt de polítiques que defineixen la manera de ser i d'actuar de Fundació Intermedia. El patronat i la direcció hem assumit el compromís de definir, implantar i fer el seguiment d'aquestes polítiques en totes les activitats de l'entitat.

En aquest procés, a través d'un treball participatiu, s'han redefinit la missió, visió i valors de la Fundació amb una aposta clara per adaptar-nos a l'entorn canviant i esdevenir una entitat que respongui a les necessitats actuals i futures des de l'ètica, la responsabilitat i les bones pràctiques en el nostre compromís amb l'ocupació.

Totes les polítiques estan inspirades en uns principis bàsics de bon govern, com són:

- El respecte a la missió, la visió i els valors de l'entitat.
- La millora contínua dels processos definits a cada política.
- La revisió constant per si és necessari redefinir o incorporar alguna política més.
- La Transparència, publicant les polítiques a la web i posant-les a l'abast de tothom.

L'elaboració d'aquestes polítiques és un pas més en la sistematització de tots els processos de l'entitat i en fer d'Intermedia una entitat més professional i eficient.

Moltíssimes gràcies a tothom per fer-ho possible.



Laura Peracaula
Presidenta Fundació Intermedia

POLÍTIQUES GENERALS INTERMEDIA

MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

MISSIÓ

La missió de Fundació Intermedia és facilitar l'ocupació, la inserció sociolaboral i la millora professional de les persones mitjançant l'assessorament, l'orientació i la formació. Els elements clau d'aquest procés són l'empoderament, el creixent competencial i el desenvolupament de les trajectòries professionals de les persones.

Per aconseguir-ho, porta a terme una tasca d'intermediació, fidelització i de treball en xarxa amb les empreses i el teixit socioeconòmic des d'una dimensió comunitària que té en compte tant les necessitats de les persones com la conjuntura del mercat laboral.

VISIÓ

Intermedia és una eina professional i solidària que s'ocupa de la millora de l'ocupació de les persones (especialment d'aquelles que es troben en situació de vulnerabilitat) i de generar vincles amb les empreses des de la responsabilitat social corporativa.

Com a Observatori del mercat laboral, l'entitat té una visió general de la dimensió comunitària i del teixit empresarial en temps real. Actua com un agent mediador i vol ser un referent del Tercer Sector i de les empreses d'economia solidària en el suport a la gestió del talent de les persones.

Aposta per la innovació i acompanya a les empreses en el canvi digital mitjançant la creació i desenvolupament d'eines tecnològiques, a fi d'adaptar-se als nous requeriments del mercat laboral.

VALORS

Desenvolupament personal

Les persones són el centre de l'activitat, i Intermedia és un nexa d'unió i treball en xarxa entre totes les persones, les empreses i els/les col·laboradors/es.

Així mateix, l'equip humà de la fundació està compromès amb els valors de l'entitat i treballa generant una cultura de les persones basada en el seu apoderament i talent

Igualtat de gènere i no discriminació

Entitat socialment responsable, que vetlla per la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i la no discriminació de cap col·lectiu per religió, pertinença cultural, salut, diversitat funcional, diversitat sexual i de gènere o condició econòmica i social.

Transparència, coherència i qualitat

Defensa i garanteix la transparència, la coherència i l'honestat en tots els processos de forma transversal, garantint la prestació de serveis de primera qualitat.

Implicació i compromís social

Amb l'objectiu d'impulsar el progrés de l'entorn més proper en els àmbits econòmic, social i ambiental, Intermedia busca la implicació i la complicitat d'altres agents amb els quals desenvolupar el compromís amb la millora de l'ocupació des d'un model d'empresa responsable.

Innovació

Fomenta els processos d'innovació per donar una millor resposta a les persones i augmentar l'eficiència de les empreses.



POLÍTICA DE RESPONSABILITAT SOCIAL DE L'ENTITAT

Per a Fundació Intermedia, ser responsables s'entén com una manera d'estar davant la societat i de relacionar-se amb els diferents grups d'interès, però sobretot, s'aplica a l'atenció a les persones, posant el focus en una molt bona atenció, entenent la persona i el seu empoderament com el centre de la intervenció.

La responsabilitat de Fundació Intermedia envers la societat implica gestionar les relacions amb una gran diversitat de grups d'interès, començant per les més de 10.000 persones ateses anualment però també els finançadors públics i privats que ho fan possible, així com l'equip humà de professionals i altres.

La política d'RSC de la Fundació Intermedia és clau a l'hora de fomentar el diàleg i la participació dels grups d'interès i pretén garantir la sostenibilitat i la millora contínua del projecte. (Veure polítiques de participació).

Compromís amb la bona gestió i els valors responsables

Es treballa amb responsabilitat i compromís social davant les desigualtats, amb uns principis que marquen l'estil:

- Es considera la qualitat com l'eix vertebrador de l'activitat, i implica eficiència, millora contínua, bones pràctiques i també inclou la transparència. Fundació Intermedia treballa amb un sistema de gestió de qualitat basat en la norma ISO 9001:2008 i certificat anualment. Disposa d'un sistema orientat a la formació continuada de l'equip humà i la millora contínua en els serveis prestats.
- Es treballa des d'un model de governança compartida a través de diferents nivells de decisió. (Veure polítiques de participació).
- La innovació implica que es desenvolupa la tasca des de la observació per detectar i generar nous models i projectes.

Objectius de Desenvolupament Sostenible

Fundació Intermedia avançarà contínuament en la incorporació dels aspectes ètics, socials i ambientals en la relació amb tots els seus grups d'interès, interns i externs, d'acord amb els principis del Pacte Mundial de Nacions Unides, vetllant i promovent els drets humans laborals i socials, el desenvolupament sostenible i el respecte al medi ambient, la transparència i l'absència de corrupció. En aquest sentit, la fundació treballa per aconseguir els Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides prioritzant específicament els següents 4 objectius dels 17 establerts pel Pacte Mundial de Nacions Unides:



■ Acció climàtica

Malgrat l'orientació missional als temes sociolaborals, l'entitat també ha desenvolupat el seu compromís amb el Planeta a partir d'una bona gestió ambiental. Durant els darrers anys i en la mesura del possible, s'han anat implementant mesures d'estalvi energètic, les contemplades al pacte subscrit amb l'Agenda 21 primer, i actualment Barcelona + sostenible i d'altres, entre les quals destaquen:

- Menor petjada ecològica en transport i desplaçament de l'equip.
- Estalvi de consum energètic i de consum d'aigua.
- Estalvi en la producció de fotocòpies.
- Nòmines en format electrònic en lloc de suport paper.
- Estalvi en viatges amb avió en favor del tren, quan sigui factible.
- Videoconferències en lloc de desplaçaments, sempre que sigui possible.

Tenint en compte la ubicació laboral en oficines, es destaca la importància d'apagar els llums, les pantalles i ordinadors, i optimitzar l'ús de l'aire condicionat. Respecte al paper, s'aconsella el reciclat o, en tot cas, totalment lliure de clor i, per descomptat, minimitzar les impressions. Els centres de treball estan ubicats en zones on hi ha transport públic (bus, metro, bicings, tren, etc.) per facilitar-ne l'accés als usuaris/àries i al mateix equip.

■ Treball digne i creixement econòmic i reducció de les desigualtats

L'entitat hi contribuïx a través de l'atenció, l'acompanyament a la inserció i la formació de persones amb major vulnerabilitat davant el mercat de treball, així com amb l'apropament a les empreses tot sensibilitzant-les en la incorporació de perfils més vulnerables en les seves organitzacions.

En concret, destaquem les següents mesures:

- Aconseguir el 40% d'inserció de persones ateses en programes d'inserció laboral.
- Prioritzar l'atenció a persones joves i de major vulnerabilitat en el mercat de treball.
- Aconseguir mínim 55 ajuts per al desenvolupament de programes.
- Tenir presència en més del 50% de les comarques de Catalunya.

■ Igualtat d'oportunitats

L'entitat promou l'igualtat d'oportunitat a través de mesures com el desenvolupament del pla d'igualtat, la formació de manera continuada a tots els professionals en perspectiva de gènere, l'atenció als col·lectius des de la perspectiva de gènere i creant i implementant protocols d'intervenció en violència masclista i assetjament laboral.

De manera transversal l'entitat contribueix a l'assoliment de l'objectiu 17 (**Aliança pels Objectius**) ja que en la tasca de vetllar per la millora de l'ocupació de les persones ateses i aconseguir una gestió més eficaç dels programes, Intermedia promou aliances tant en l'àmbit públic-privat com també l'àmbit social per desenvolupar projectes conjunts amb entitats en els territoris on l'entitat intervé.



POLÍTICA DE PARTICIPACIÓ

Fundació Intermedia defineix la seva política de Participació com l'instrument principal per establir formes, condicions, mecanismes i espais de relació que possibilitin a totes les persones de l'organització contribuir i influir en les decisions que els afectin, tant en el dia a dia com en la gestió global de la entitat i que propiciïn el seu desenvolupament, sense cap exclusió.

Aposta per fer de la participació de les persones un tret diferenciador i un signe d'identitat.

Des de Fundació Intermedia s'impulsa la participació, no només com a raó conceptual, sinó des del convenciment que ens aporta i ens ajuda a desenvolupar els següents aspectes:

- Aprofita les experiències i les capacitats de tothom, i per tant, millora el funcionament de l'empresa.
- Demostra un compromís amb una gestió eficaç i transparent.
- Potencia el paper de les persones incrementant l'acceptació general del projecte, el sentit de pertinença i la satisfacció en el treball.
- Ajuda i millora la presa de decisions, i en promou la seva legitimitat.
- Promou el potencial d'innovació (més visions ens ajuden a fer nous reptaments) i per tant afavoreix el desenvolupament general.

Així, Fundació Intermedia aposta per un model de participació on totes i cadascuna de les persones de l'organització en formen part activa; un model que fomenta la riquesa i el potencial del capital humà, i que en últim terme es reflectirà no només en el pla individual sinó també en la mateixa organització a través del desplegament d'un model de governança compartida que s'estructura a través d'espais de participació entre els que destaquem:



- Patronat**
- Consell estratègic**
- Consell de direccions**
- Espai de coordinació-Espais de coordinació territorial**
- Comissions específiques**
- Assemblea**

Per poder avançar en els processos participatius cal construir un projecte que sigui col·lectiu. Per tant, proposem un accés a la participació igualitari per a tothom, que tingui en compte la diversitat de Intermedia a tots els nivells: en categories, territoris, serveis, càrregues de treball i situació familiar, moment de compromís amb la feina, situació personal...

La participació a Intermedia no ha de limitar-se a un traspàs d'informació, sinó que ha de ser activa, voluntària, integral i responsable. Aquests processos participatius han d'estar permanentment oberts a canvis i a revisions.



POLÍTICA DE COMUNICACIÓ

Fundació Intermedia defineix la seva política de Comunicació com l'eina necessària per transmetre la informació que es genera en el si de l'organització i a cadascun dels serveis a tots els seus grups d'interès, des del públic intern (l'equip humà format per persones treballadores de la Fundació) fins al públic extern (persones usuàries, clients, proveïdors, partners, mitjans de comunicació, entorn sectorial i públic en general).

Fundació Intermedia aposta per un model de comunicació transparent, àgil i honesta. Es fomenta la comunicació bidireccional i la circulació d'informació a tots els nivells, a través d'una actitud d'escolta activa. S'aposta per un to positiu i constructiu i es fa ús d'un llenguatge no sexista i no discriminador en tota la comunicació verbal o escrita de la fundació.

Pel que fa a la **comunicació interna**, el públic intern de Fundació Intermedia té el dret a estar informat i el deure d'informar-se mitjançant les eines creades i a través de diferents grups. A més les comunicacions d'especial rellevància es fan a través de comunicacions via mail de la direcció general.

El llenguatge planer s'acompanya d'apunts informatius per facilitar-ne la comprensió. Els espais de reunió presencials es valoren com una eina eficient on tractar els temes amb agilitat entre tots els membres de l'entitat. Les eines virtuals permeten un contacte més regular, més sostenible i més ajustat a la disponibilitat de temps de cada persona. Per aquest motiu es potencia l'ús de l'espai de trobada virtual de tot l'equip humà de la Fundació. Totes les persones treballadores hi tenen accés i es facilita la formació en cas de necessitat. A través del web, del butlletí informatiu trimestral informedia i de l'espai quinzenal intermedianews l'equip coneix la tasca global de l'entitat i els projectes que gestiona.

Pel que fa a la **comunicació externa**, Fundació Intermedia ha de ser reconeguda per la qualitat tècnica, la professionalitat i el compromís cap a les persones. En aquest sentit, es fomenten accions de comunicació externa per transmetre i difondre l'expertesa i les bones pràctiques de l'organització (memòria anual i butlletins informatius). Tots els i les professionals vetllen per un reconeixement del bon nom de la Fundació entre clients, clients potencials, persones ateses, prescriptors, grups d'interès, mitjans de





comunicació i públic en general. Cadascun dels i les professionals, en el seu lloc de treball, ha de protegir la informació confidencial de la Fundació, separant clarament la comunicació interna de l'externa. Davant les situacions de crisi s'actuarà donant una resposta proactiva, ràpida, transparent i ajustada als requeriments de la circumstància, client o mitjà de comunicació.

Pel que fa a la comunicació amb clients: Els canals de comunicació amb els clients són diversos, tant verbals com escrits. El to de tots els contactes amb clients ha de ser positiu i adequat a cada circumstància, des de tots els llocs de treball i en tota mena de circumstàncies.

Es fomenten la comunicació formal i la no formal, en funció de cada circumstància i moment, amb la voluntat de generar un clima de treball de proximitat i confiança, fent visible tant la tasca de l'entitat com l'expertesa. En la comunicació amb els clients cal ser àgils i adaptables en les respostes. El dret d'imatge i el dret a la intimitat de qualsevol persona són prioritaris a l'hora de divulgar informació o imatges a través d'internet o les xarxes. Com a línia general, però en funció del tipus de servei, els professionals no tindran relació amb les persones ateses a través de les xarxes socials fora de l'entorn professional.

El **Pla de Comunicació** de Fundació Intermedia contempla diverses eines, canals i accions de comunicació per acostar-se tant a públics interns com externs. Conté documents que estructurin la tasca comunicativa de l'entitat com el Manual d'Estil i el Pla Social Media.

POLÍTICA DE PERSONES

És voluntat del Patronat i de la Direcció que les persones de l'equip estiguin satisfetes del treball a la fundació, i que tinguin un salari i unes bones condicions de treball. Es considera que un bon clima laboral és fonamental en una activitat social perquè finalment es transmet a les persones usuàries.

El model de persones de Fundació Intermedia és un model propi, pel fet que l'entitat és experta en el desenvolupament, talent, vinculació, i gestió de les persones des del model de competències i considera que aquestes són l'eix que fonamenta la base dels projectes que es gestionen.

Model basat en els valors de la fundació

- **La proximitat.** Essent propers a les realitats dels serveis i de les persones que hi treballen.
- **La participació.** Garantint la participació de l'equip de treball i de tots els agents que participen en l'entitat per igual, cadascú amb les seves funcions, tasques i competències.
- **La innovació.** Incorporant una cultura innovadora a tota l'empresa que impregna la manera de treballar també amb les persones, incorporant la flexibilitat i l'empoderament dels i de les professionals com una eina clau per provocar millores i canvis que permetin donar una resposta més adequada a les persones que s'atenen.
- **L'equitat i coherència** en la pràctica promovent el desenvolupament professional.
- **La flexibilitat i conciliació vida laboral i personal** adaptant els llocs de feina a les necessitats de les persones dins dels requeriments dels serveis que executem.

En igualtat de condicions, es prioritzarà la promoció interna de persones treballadores d'Intermedia i de les entitats mare.

L'activitat de la Fundació es procurarà organitzar de forma que les persones que hi treballen puguin conciliar el treball amb la seva vida personal.

Fundació Intermedia disposa d'un comitè de seguretat i salut, un òrgan paritari col·legiat de participació, destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'entitat en matèria de prevenció de riscos. L'entitat vetllarà per l'equitat de gènere en tots els nivells de l'organització i rebutja fermament qualsevol actuació violenta així com d'assetjament sexual i moral. És voluntat de l'entitat mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt dels i les treballadores mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

L'entitat disposa d'un pla de formació continuada vinculat als processos d'avaluació competencial. Fundació Intermedia disposa d'un pla d'igualtat, malgrat que per volum de plantilla no hi està obligada, ja que existeix el compromís de la direcció d'aplicar criteris d'igualtat d'oportunitats.

Per executar la gestió de persones i el talent Intermedia ha desenvolupat el **Procés general de persones** que inclou els següents processos:

- Subprocés de selecció.
- Subprocés de formació.
- Subprocés d'acollida general de treballadors/res.
- Subprocés d'avaluació per competències.

Intermedia vetlla per una pràctica retributiva equitativa i que sigui guiada per l'equilibri i la coherència i essent congruent amb missió, visió i valors.

És voluntat d'Intermedia mantenir i fer créixer aquesta equitat i alhora reforçar les polítiques de recompensa no monetària, entre elles: **treball flexible**, **teletreball**, **retribució flexible**, **excedències**, **permisos sense sou**, **reserves de lloc**, **borses de treball** i **retribució emocional**.

Fundació Intermedia, en tant que entitat que contracta persones per treballar, complirà sempre amb la legalitat laboral vigent i l'aplicació del conveni d'acció social.



POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES

Fundació Intermedia vetlla per l'efectiva igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'entitat com a principi bàsic tot incorporant la **perspectiva de la equitat de gènere** a la seva política i donant resposta a L'ODS 5 amb la finalitat de:

- a) ajustar el seu model d'organització i de qualitat als canvis produïts a la societat a la que opera.
- b) contribuir a eliminar la situació de desigualtat i de discriminació de les dones al món laboral i empresarial.

La **perspectiva de gènere es constitueix com a valor de referència**, assentat en una concepció de la justícia de gènere com a perspectiva democràtica radical que, des del reconeixement de l'existència de situacions de desigualtat generades per l'estructura social, ens porta a situar al centre de la nostra acció l'empoderament de les dones, la seva autonomia i el seu lideratge.

En aquest sentit, Intermedia vol adoptar mesures que, partint del reconeixement de les situacions de diferència entre homes i dones, intentin igualar la seva situació i ho fa a través del seu **pla d'igualtat (2021-2025)** acordat amb la participació de les persones treballadores i tenint en compte 3 nivells: l'estratègic incorporant l'equitat de gènere a la cultura d'empresa, el procedimental a través de l'organització interna i l'impacte extern sobretot mitjançant la sensibilització a les empreses que ens acompanyen per la millora de l'ocupabilitat de les dones que atenem.

A nivell intern es concreten en:

- Les ofertes es defineixen en clau de competències
- La selecció es fa també per competències garantint així la igualtat d'oportunitats de totes les persones.
- Els llocs de feina es classifiquen per competències i es fa l'avaluació dels i les treballadores per competències cada 2 anys. Es vetlla per la promoció interna en les possibles vacants a l'entitat.
- Es facilita la distribució flexible de la jornada laboral, hi ha una gestió de permisos sistematitzada no donant lloc a l'arbitrarietat i les vacances s'organitzen preferentment en horaris escolars.
- Aplicació dels protocols de violència masclista i assetjament sexual.
- Anàlisi de riscos psicosocials vinculats a cada lloc de treball i incorporem la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut.
- Ús de llenguatge no sexista.

A nivell extern es concreten en:

- Treballem amb el mercat des del model de competències per afavorir la incorporació d'homes i dones en igualtat de condicions.
- Generem programes que incorporen els factors de discriminació per raó de gènere per poder-los valoritzar.
- Analitzem el sistema de classificació professional que utilitzen les empreses per aplicar metodologies que redueixen biaixos de gènere.
- Com a metodologia de treball amb les persones ens basem amb el model de competències que permet posar en valor les competències adquirides en l'àmbit personal i privat, transferint-les a l'àmbit professional.

Així mateix, s'ha elaborat el Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament on l'entitat manifesta el seu rebuig cap a les conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere dintre de l'organització, incloses les manifestacions de violència cap a persones LGTBQA+ i declara el seu compromís en la prevenció, eliminació i actuació quan aquestes es produeixen.

POLÍTIQUES DE FINANÇAMENT, RENDIBILITAT I DESPESA

La voluntat d'Intermedia és ser un projecte de referència que vagi més enllà del present i que també tingui continuïtat en el futur. El creixement econòmic i la sostenibilitat econòmica i financera de l'entitat és la base per garantir la pervivència del projecte.

És voluntat d'Intermedia donar suport als canvis de models financers apostant per les banques ètiques i d'economia social. Pel que fa a les polítiques d'inversions Intermedia estableix un seguit de polítiques a l'hora de seleccionar les entitats financeres, sempre que es cobreixin els objectius i s'igualin les condicions:

- Es prioritzaran, sempre que sigui possible, les entitats de l'economia social i/o ètica.
- La proximitat també serà un element a tenir present. Així es tindrà en compte que puguin ser entitats locals/catalanes abans que d'altres territoris.
- Addicionalment, s'analitzaran els valors i accions socials que desenvolupin aquestes entitats.

A l'hora d'analitzar aquelles empreses on dipositar els excedents o romanents:

- S'evitarà fer inversions arriscades, encara que puguin reportar rendibilitats superiors a les inversions en fons o dipòsits a termini.
- Amb l'objectiu de contribuir en el desplegament de la banca ètica s'hi destinarà un percentatge dels dipòsits encara que les condicions no siguin tan òptimes com les de la banca tradicional.

Polítiques de finançament

Els Fons Propis aniran directament lligats al tipus d'entitat i es destinen a reserves tal com indica la llei de Fundacions. S'han de fer polítiques dirigides a l'increment dels fons a partir de:

- Mantenir una política de capitalització dels excedents o romanents.
- Incorporar socis col·laboradors que aportin finançament.
- Per a la realització de nous projectes que requereixin finançament i inversions caldrà establir relacions amb altres empreses o persones físiques. Intermedia no vetarà inicialment les relacions amb cap empresa però sí que estableix uns criteris de preferència:
 - Societats cooperatives o empreses d'economia social.
 - Societats amb uns valors que no entrin en conflicte amb els d'Intermedia.
 - No s'establiran relacions amb cap empresa/persona física de la qual se'n conegui activitat de frau o actuacions il·lícites o il·legals.
 - Intermedia estarà oberta a la col·laboració amb empreses de Capital Risc sempre que es garanteixi que els fons no provenen de fonts il·lícites o il·legals.

Política de despesa

Les despeses que es duguin a terme seran fetes sempre en el marc dels plans de l'entitat o bé el Pla anual d'Actuació de la Fundació aprovats pel patronat i hauran de respondre als criteris de necessitat, austeritat i idoneïtat, d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència.

S'han atorgat poders davant de notari a la presidenta, membres del patronat i a la directora. Excepte els de la presidenta i membres del patronat, cadascun d'aquests poders tenen una limitació en les seves facultats a l'hora de l'execució.

POLÍTICA DE TRANSPARÈNCIA I BON GOVERN

La Fundació ha de complir la Llei 19/2013 de Transparència, accés a la informació pública i bon govern, així com aquella altra legislació vigent que hi tingui relació.

Anualment es realitza una **auditoria dels comptes** de l'entitat per part d'auditor/a extern/a i es compta amb el **Balanç Social** de l'entitat com a element bàsic de transparència.

Enguany, s'està implementant a la Fundació el sistema compliance que permetrà identificar i classificar els riscos legals i operatius que tenint i establir mecanismes preventius per a fer-hi front.

Un dels elements a destacar és el conflicte d'interessos, així cap patró/na no pot intervenir en la presa de decisions o l'adopció d'acords en els assumptes en què tingui un conflicte d'interessos amb la Fundació.

Els i les patrons/nes han de comunicar al Patronat qualsevol situació de conflicte, directe o indirecte, que tinguin amb la Fundació. Abans que el Patronat adopti un acord en el qual hi pugui haver un conflicte entre un interès personal i l'interès de la Fundació, la persona afectada ha de proporcionar al Patronat la informació rellevant i s'ha d'abstenir d'intervenir en la deliberació i la votació.



POLÍTICA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'ENTITAT

El patronat té delegat en la directora la representació legal de l'entitat i el seguiment del dia a dia de l'activitat de la Fundació, per a la qual cosa l'ha dotada de poders generals. La directora presentarà el pla d'actuació i pressupost anual al patronat per a la seva aprovació, així com l'informe de direcció anual i els comptes auditats de cada exercici que també hauran de ser aprovats pel patronat. Un cop aprovats es presentaran al Protectorado de Fundaciones segons normativa vigent.

La directora presentarà periòdicament la informació econòmica i d'activitat a les patrones, ja sigui a sol·licitud de qualsevol d'elles, ja sigui perquè se la convoqui formalment amb aquesta finalitat a una reunió de patronat. Aquesta periodicitat es determinarà a cada moment, però no podrà ser inferior a allò que determini la legalitat vigent.

Altrament, la Fundació té establerts mecanismes de seguiment i d'avaluació dels seus serveis, inclosa informació sobre els seus beneficiaris. Aquests mecanismes corresponen bàsicament a un sistema de consulta de grups d'interès que es concreta en:

1 Sistema de recollida i anàlisi de satisfacció individual de les usuàries i usuaris mitjançant avaluació continuada a partir d'un disseny de sèrie interrompuda en 3 moments-nivells de recollida i valoració de la satisfacció: anàlisi inicial d'expectatives, valoració del desenvolupament de l'acció i anàlisi final de la intervenció, és a dir de la satisfacció.

A banda, s'ha programat la realització de grups de discussió d'usuaris vinculats a un programa, territori i grup d'actuació concret.

2 Sistema d'anàlisi de satisfacció de les empreses que es farà tenint en compte l'anàlisi de la satisfacció de la col·laboració, l'anàlisi global de satisfacció i una valoració qualitativa mitjançant entrevistes en profunditat a una mostra d'empreses fidelitzades.

3 Sistema d'anàlisi de la satisfacció dels i les professionals que es farà tenint en compte qüestionaris individuals i/o grups d'anàlisi DAFO, entre ells, orientadors/es, prospectors/es, administratius/ves.

4 Sistema d'anàlisi de la satisfacció dels proveïdors es farà a través d'un qüestionari un cop acabat el servei.



POLÍTQUES DE QUALITAT, PROTECCIÓ DE DADES I CONFIDENCIALITAT (ISO+RGPD)

El Sistema de Gestió de Qualitat compleix de manera general amb els requisits de les Normes de referència (ISO9001 i UNE158301) i amb la resta de criteris d'auditoria (requisits legals i reglamentaris, requisits del client, requisits propis del sistema de gestió intern) que s'audita per una empresa externa.

La Política és revisada en les Planificacions Estratègiques i s'explicita en l'Informe per la Direcció, així com cada any quan hi ha un canvi significatiu.

Principis bàsics

- Incorporem la Qualitat i la RSE dins de la nostra **cultura organitzativa**, en la manera de gestionar l'empresa i que alhora impregna tota l'organització, amb l'objectiu de millorar contínuament en la seva eficiència, des de tots i cadascun dels nostres serveis, Àrees, en definitiva de tota la Fundació Intermedia.
- Gestionem la Fundació Intermedia a partir de **processos**, designant un propietari del procés. Això ens permet adaptar-nos millor a les necessitats del client i millorar l'eficàcia. A partir del dia a dia, generem processos de millora contínua, incorporant la innovació i l'aprenentatge per tal de minimitzar els errors.
- A Intermedia tenim la voluntat **d'implicar i fer partícips a totes les persones** de l'organització, per aquest motiu generarem mecanismes de comunicació que afavoreixin recollir la veu de totes i cadascuna de les persones treballadors/es. Amb la implicació de tots/es, identificarem noves oportunitats de millora.

Per aquest motiu, prioritzarem la participació i col·laboració de tothom. Es tracta de saber què podem fer cadascun de nosaltres, des del nostre lloc de treball, per contribuir a realitzar millor les coses, qüestionant-nos què fem i com ho podríem fer millor.

- A Intermedia estem **orientats als nostres grups d'interès**. L'èxit continuat depèn de la interacció i satisfacció de les expectatives de tots els nostres grups d'interès. Aquests són l'equip humà (treballadors/es), els clients públics i privats (donant resposta als requisits legals i reglamentaris), els i les usuaris/es, l'entorn local i l'entorn sectorial.

Per aquest motiu, des de cada grup d'interès, establim un mecanisme d'escolta i de participació, per tenir en compte quin és el valor que té per a ells Intermedia i, així, poder respondre a les seves expectatives.

- Incorporarem el valor de la **sostenibilitat - responsabilitat social corporativa**, en un sentit ampli, sent una part impulsora del progrés del nostre entorn més proper en els àmbits econòmic, social i ambiental. Essent capaços de generar resultats positius des d'un punt vista econòmic (amb la reinversió permanent dels excedents generats en l'objecte social), mediambiental (respecte pel medi ambient en cada un dels serveis i llocs de treball de l'empresa) i social (amb la gestió democràtica).

La Política de la Fundació Intermedia comprèn totes les actuacions que s'integren al seu SG, quedant definida a partir de la missió i visió, que descriuen la nostra organització.

Intermedia implementa el procés d'auditoria per vetllar per l'acompliment del nou RGPD a nivell de protecció de dades dels diferents programes que Intermedia gestiona.

POLÍTICA DE CREIXEMENT, ALIANCES I TREBALL EN XARXA

La fundació té un objectiu de creixement dels seus projectes a través l'augment de gestió de projectes privats. En aquesta captació de fons privats es complirà amb la legislació vigent en matèria fiscal, de transparència, RGPD i qualsevol altra que l'afecti.



Una altra forma de creixement és mitjançant treball en col·laboració amb altres entitats del Tercer Sector Social i/o administracions locals. Aquesta col·laboració es duu a terme a través UTE's, agrupacions d'entitats i altres formes jurídiques i col·laboratives.

La participació de la Fundació en les diferents xarxes de l'entorn sectorial territorial, permet que l'entitat coordini i sumi esforços en favor del sector per garantir una acció constructiva, de futur i enriquidora pel Tercer Sector Social, i pels territoris on desenvolupa la seva acció social.

Una de les formes de col·laboració de l'entitat dins el Tercer Sector Social i amb altres entitats i empreses és el treball en xarxa, que es realitza mitjançant la participació en associacions, federacions, taules i altres espais de participació. En aquest cas destaca la nostra participació activa en la junta d'ECAS i en la comissió permanent de la Xarxa de joves de Barcelona.

Per formar part d'una associació, fundació o qualsevol altra mena d'entitat o que tingui forma jurídica, la directora haurà de presentar proposta al patronat i aquest, aprovar-la.

POLÍTIQUES D'INNOVACIÓ

Fundació Intermedia aposta per **la innovació** com a part de la seva forma de treballar.

Innovació per Intermedia és la suma d'idees que aporten valor i que finalment donen resultats. Implica un procés per introduir novetats; no necessàriament invencions i va més enllà de la millora contínua.

Fa referència a la idea de progrés i recerca de nous mitjans amb la finalitat de millorar quelcom ja existent, donar solució a un problema o facilitar una activitat. Estaríem parlant doncs de la implementació de nous o suficientment millorats productes/processos/formes d'organització.

L'entenem dins el paradigma d'**INNOVACIÓ SOCIAL** i en concretem 5 variables:

- Impacte i transformació social: l'objectiu de la innovació ha de ser resoldre algun problema social.
- Col·laboració intersectorial: la innovació no es produeix de forma aïllada
- Sostenibilitat social i viabilitat: orientació cap a resultats.
- Innovació oberta (llibertat en copiar una idea i copiar-la) i innovació tancada (propietat intel·lectual, el coneixement pertany a l'autor/a)
- Escalabilitat i replicabilitat: possibilitat que les innovacions socials es repliquin a d'altres llocs i s'escalin.

Un dels principals reptes que afronta Intermedia és la innovació tecnològica, per això, en l'àmbit organitzacional es planteja el desenvolupament de diferents projectes vinculats a la transformació digital.

Inter. media