FUNDACIÓ
SANTA MARIA DE
COMABELLA

BALANÇ SOCIAL 2024

1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1. Missió

En data 04 d'abril de 2022 el patronat va aprovar un nou redactat dels estatuts de l'entitat amb la finalitat d'adaptar-los al Decret-llei 19/2021, de 31 d'agost, pel qual s'adapta el Codi civil de Catalunya a la reforma del procediment de modificació judicial de la capacitat. D'acord amb l'article 6è dels nous estatuts socials els fins de la fundació son

a) La provisió de suports per exercir la seva capacitat jurídica a les persones en situació de discapacitat majors d'edat en condicions d'igualtat, mitjançant la figura de l'assistència o qualsevol altre prevista amb aquesta finalitat a la legislació aplicable, i en especial al Codi civil de Catalunya.
b) La provisió de suports per la millora de la qualitat de vida de les persones amb dificultats per exercir la seva capacitat jurídica per aconseguir la seva plena integració social.
c) La sensibilització de la societat respecte a aquest col·lectiu.

En data 09 de novembre de 2020 el patronat va aprovar una nova versió de la missió de la fundació, coherent amb les seves finalitats. Així, "la missió de l'entitat és donar suport en la presa de decisions a les persones en l'exercici de la seva capacitat jurídica, a través d'una atenció personalitzada, i procurant la seva plena inclusió a la comunitat, tot realitzant també una tasca sensibilitzadora per tal de fomentar el respecte als seus drets."

1.2. Activitats i projectes

1.2.1. Línies i àmbits d'actuació principals

D'acord amb l'article 7è dels estatuts socials les principals activitats que es desenvoluparan per dur a terme els fins de la fundació son:

- Assessorament i previsió de suport futur.
- Les actuacions que siguin necessàries en l'exercici i compliment de les mesures de suport, tant en l'àmbit personal com en el patrimonial, segons resolució de nomenament de la mesura de suport constituïda judicialment o segons designació voluntària per part de la pròpia persona. Aquestes actuacions s'emmarquen en 3 àmbits d'actuació:

  a) Suport en l'àmbit personal: Donar suport personal continuat en el marc del seu pla individual d'atenció i totes les accions que es derivin d'aquest.
  b) Suport en l'àmbit patrimonial: Suport en la gestió i l'administració econòmica i patrimonial.
  c) Suport en l'àmbit jurídic: Suport als assumptes jurídics de les persones, en tots els àmbits que precisin.

- Qualsevol activitat, relacionada o complementaria de les anteriors o necessària, per al compliment efectiu de les finalitats fundacionals.

1.2.2. Activitats principals desenvolupades

Es pot consultar la "Memòria d'Activitats" de l'exercici per conèixer les activitats i projectes mes rellevants que la fundació ha desenvolupat durant el període objecte del balanç social.

1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

Es pot consultar la "Memòria d'Activitats" de l'exercici per conèixer el perfil de les persones o col·lectius beneficiaris de la fundació.
Dins de la "Memòria d'Activitats" existeix un capítol específic que fa referència a les persones ateses, amb detall del nombre de persones per tipologia del càrrec de suport, per col·lectiu, per edat, per zona geogràfica, i per altres factors, que suposa una bona radiografia de la població atesa.

1.4. Activitat econòmica

La font d'ingrés principal de la fundació es el concert social que te establert amb el Departament de Drets Socials pel desenvolupament de la seva activitat.

La fundació també concorre a convocatòries de subvencions d'altres organismes que ajuden a l'acompliment de les seves finalitats fundacionals, com poden ser ajuts per pal·liar necessitats bàsiques dels nostres beneficiaris, en els casos de persones amb poc recursos econòmics.

La fundació també pot ser beneficiària de prestacions familiars de la Seguretat Social, en la seva modalitat no contributiva, d'acord amb l'article 351 del "Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social", que destina a satisfer les necessitats dels seus beneficiaris.

També pot sol·licitar al jutge una remuneració, si el volum i la complexitat de la gestió del patrimoni de la persona que necessita suport així ho aconsella, i aquest es qui la autoritzarà o la rebutjarà, i, en cas afirmatiu, fixarà l'import.

Altres fons de finançament son les donacions de particulars i entitats. Donat que la fundació es una entitat que està inclosa en les regulades per l'article 16 de la Llei 49/2002, de 23 de desembre, de "regim fiscal de les entitats sense finalitats lucratives i dels incentius fiscals al mecenatge" i, per tant, les donacions fetes es poden beneficiar dels incentius establerts en els articles 19, 20 i 21 de l'esmentada llei.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

1.5. Efectivitat

Per avaluar l'efectivitat de les activitats i projectes desenvolupats la fundació disposa de sistemes d'avaluació propis. S'avalua de forma sistematitzada, a través d'un sistema d'indicadors, el nivell de consecució dels objectius del seu pla de gestió. També disposa d'un sistema de retroalimentació, mitjançant enquestes de satisfacció, per tindre coneixement del grau de satisfacció dels seus usuaris.

L'any 2018 es va fer una proba pilot en uns pocs usuaris per veure si es podia captar el seu grau de satisfacció mitjançant un sistema d'enquestes. En funció del resultat es va decidir instaurar-lo definitivament a partir de l'any 2019. Respecta a la metodologia els enquestats son les persones amb necessitats de suport, excloent persones amb diagnòstic de demència avançada senil i retard mental profund. L'enquesta s'ha remès a través de l'aplicació "Forms" per garantir la confidencialitat de la informació. Per lo que respecta a la escala de mesura es combinen preguntes obertes i tancades. Les tancades es valoren entre gens (1) i molt (5). La participació durant l'any 2024 va millorar molt respecte a l'any anterior (70% de les enquestes distribuïdes front el 30% de l'any anterior). L'índex de satisfacció com a mitjana de les respostes a la pregunta de satisfacció general va ser de 4,3 en una escala de 5 (en línia amb el 4,4 de l'any anterior).

La proba pilot instaurada durant l'any 2020 copsant l'opinió de familiars i serveis residencials ha tingut continuïtat a partir d'aquell any.
Per lo que respecta a les famílies els enquestats han sigut famílies que els referents de les persones beneficiaries dels serveis de la fundació han considerat que tenien un paper actiu en la vida de les persones. La participació va ser d'un 52% de les distribuïdes (front el 28% de l'any anterior) i l'índex de satisfacció del 4,5 (front el 4,4 de l'any anterior)
Per lo que respecta a l'enquesta als serveis a partir de l'any 2022 es copsa l'opinió dels centres residencials, centres d'atenció diürna i també es vol saber l'opinió dels professionals que realitzen un seguiment continuat de la persona (com treballadors socials, sanitaris, municipals, personal mèdic o d'altres referents socials). La participació aquest any ha sigut del 19,% (front 35% de l'any anterior) i l'índex de satisfacció del 4,9 (front el 4,6 de l'any anterior).

Les respostes a les enquestes son analitzades en clau interna per l'equip de professionals amb la finalitat d'obtenir propostes de millora. La comissió de representants de les persones usuàries intervé en l'anàlisi de les enquestes als usuaris.
Les respostes a les preguntes obertes han sigut una de les fons que s'han tingut en compte en el moment de definir el pla estratègic pel proper exercici, accessible a l'apartat de transparència de la nostra pàgina web.

1.6. Eficiència

Es voluntat de la fundació que la seva tasca es realitzi de la manera mes eficient possible. Per aconseguir-ho vol que les despeses necessàries per a l'activitat siguin una mínima part de les despeses totals, i, al contrari, que la major part de les despeses siguin despeses generades per al compliment dels fins estatutaris.
En relació a aquest aspecte es vol remarcar que el càlcul, a partir de l'any 2021 es basa en la "Guia sobre l'aplicació d'ingressos a les finalitats fundacionals" (Metodologia per al càlcul del percentatge) publicada pel Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, mitjançant la Direcció General de Dret i d'Entitats Jurídiques.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

2. PERSONES

2.1. Persones de l'organització

2.1.1. Perfil de l'organització

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

2.1.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat

La fundació no disposa d'un pla d'igualtat donat que no en te l'obligació legal, d'acord amb el redactat de l'article 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en el redactat introduït pel Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y Hombres en el emplo y la ocupación), donat que l'entitat no te més de 50 treballadors.

No obstant l'entitat ha decidit fer seus els criteris establerts al Qüestionari de Diagnòstic del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, inspirat entre altres en el model EFQM. Els àmbits d'actuació son:

1. Gestió organitzativa igualitària: La direcció promou una gestió organitzativa que fomenta la igualtat d'oportunitats implicant tota la organització en el seu impuls i la seva consolidació.
2. Participació i implicació del personal: L'entitat implica tot el seu personal en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.
3. Ús no discriminatori en el llenguatge, comunicació corporativa i publicitat: Es vetlla per assegurar que totes les comunicacions internes i externes, no vehiculen cap element sexista.
4. Participació igualitària en els llocs de treball: S'evidencia una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia l'altre sexe en aquells llocs en què es troba sub representat (menys del 40% de representació)
5. Conciliació de la vida personal i laboral: Es posen en marxa accions per avançar cap a una organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral, tant per a homes com per a dones.
6. Prevenció de salut i riscos laborals: L' entitat analitza la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe, actuant en conseqüència.
7. Igualtat retributiva: L' empresa garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecte.
8. Condicions laborals igualitàries: L'empresa garanteix que les treballadores i els treballadors reben un tracte igualitari quant a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc)
9. Gestió de la mobilitat per a un accés igualitari al lloc de treball: Es promouen mesures que afavoreixen l'accessibilitat al lloc de treball per evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori i que dificulti l'accés, la presència i la permanència a l'empresa.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

2.1.3. Condicions laborals i conciliació

L'entitat ha posat en marxa accions que, en la mesura de lo possible, flexibilitzen i milloren les condicions laborals per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral, buscant l'equilibri entre les necessitats de l'entitat i les persones treballadores, tal i com recull l'esperit del "Pacte per la Reforma Horària", que pretén aconseguir que les persones visquin amb uns horaris el més racionals i saludables possibles.

En aquest sentit l'entitat ha decidit aplicar una sèrie d'accions, condicionades a les característiques de cada servei, i amb l'autorització prèvia del responsable, per tal de garantir la correcta organització i funcionament del mateix, i que això no repercuteixi en un dèficit d'atenció pels nostres beneficiaris.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

2.1.4. Igualtat retributiva

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

En el càlcul dels indicadors s'ha tingut en compte lo següent: 1) no s'ha exclòs a cap persona en el càlcul; 2) els sous s'han equiparat, en ambdós casos, a jornades completes; i 3) el concepte sou s'ha assimilat a retribució bruta, però treien les despeses de viatge i l'incentiu variable, donat el cas.

2.1.5. Desenvolupament professional

Dins el cicle d'elaboració/seguiment del pla estratègic, i la materialització en un pla de gestió, es defineixen les necessitats per poder-lo dur a terme, ja siguin de persones, d'inversió, de benchmarking, d'aliances, i també les necessitats formatives. Aquestes es materialitzen en un pla de formació anual.

L'entitat disposa d'un sistema d'avaluació del personal, de periodicitat anual. Els paràmetres del sistema es basen en una autoavaluació de la persona treballadora en una sèrie de competències, definides en funció del seu lloc de treball. L'autoavaluació es completa amb una avaluació, en les mateixes competències, per part del seu responsable jeràrquic.
El sistema es completa amb el seguiment del grau de compliment dels objectius fixats per l'exercici, i en la fixació dels objectius pel següent període.

La Fundació creu fermament en la recerca i promoció de nous talents, mostrant el seu compromís mitjançant l'acollida any rere any d'alumnes en pràctiques d'Universitats del territori. La universitat de Barcelona o la UNED, en son exemples.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors
Per lo que respecta a l'indicador 2.1.5.3.Despeses de formació només reflecteix el cost de la formació externa, registrada a la comptabilitat de l'entitat.

2.1.6. Salut, seguretat i benestar del personal

L'entitat disposa d'un contracte amb un servei de prevenció aliè que cobreix totes les especialitats. Aquesta entitat ha elaborat el pla de prevenció, l'avaluació de riscos i la planificació d'activitats. Dintre d'aquesta planificació s'inclou la de la formació i la de vigilància de la salut.

Altrament, s'ha creat un Grup d'Ajuda Mútua entre els professionals de l'entitat on mitjançant reunions quinzenals es tracten situacions laborals i d'atenció directa complexes des de la vesant emocional: és un espai on el treballador/a pot expressar com s'ha sentit, les seves pors, impressions i emocions i la resta d'equip acull i conté les seves paraules, enfortint els vincles entre els professionals i afavorint la canalització d'emocions i sentiments. Arran l'inici d'aquest programa, el benestar emocional dels professionals de la Fundació ha millorat substancialment, així com el sentiment de pertinença al grup i la confiança entre els membres.

A destacar que s'han elaborat uns protocols específics d'atenció domiciliaria per evitar riscos en el lloc de treball. També s'ha adequat una sala de visites per atendre a casos d'alta complexitat, incorporant un sistema d'avís a terceres persones en cas de detectar una situació de perill a lo llarg de la reunió.

2.1.7. Canals de comunicació interna

S'han sistematitzat un seguit de reunions periòdiques. Existeix una reunió setmanal dels components de l'àrea social que es complementa amb una reunió quinzenal de tot l'equip de la fundació, a on es fa una presentació del nous casos, un seguiment dels existents, i es comenten aspectes rellevants que puguin afectar l'evolució de l'entitat.

L'entitat disposa d'un codi d'ètica, com a principal marc normatiu, que ha d'inspirar el comportament dels professionals de l'entitat. La darrera versió del codi d'ètica de l'entitat va ser aprovada pel patronat en data 09 de novembre de 2020.

2.2. Voluntariat (VO)

2.2.1. Persones voluntàries

L'entitat disposa de la figura del delegat de suport, en que es materialitza el voluntariat. Les seves funcions son:

- Ser referent individual per una persona que necessita suport forma dels entorns institucionals.
- Informar i exposar a la fundació les necessitats, preferències percebudes o expressades per la persona que necessita suport.
- Establir una relació d'amistat amb una persona necessitada de suports a través d'activitats lúdiques, cinema, berenars, sortides, etc.

La figura del delegat de suport es complementa amb la del voluntari d'activitats concretes. Les tasques d'aquest perfil de voluntariat són les de donar suport en ocasions puntuals en activitats que pugui desenvolupar la fundació, en funció de la seva expertesa o dels temes

del seu interès. Per exemple, voluntari expert en mediació de conflictes,
Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

2.2.2. Formació del voluntariat

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

2.2.3. Comunicació i participació del voluntariat

L'entitat disposa a la seva pàgina web d'un canal destinat a la captació de les persones voluntàries. Aquest canal es complementa amb el mateix canal a l'entitat promotora de la fundació. També s'utilitzen eines de les xarxes socials, com el "X" (anterior twitter), en aquesta tasca.
També te canals de comunicació establerts amb els centres d'estudis socials relacionats amb la missió de la fundació, com a font de personal en pràctiques o en professionals treballadors, que també poden derivar en voluntariat.

3. BON GOVERN

3.1. Transparència

L'entitat està subjecte a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de Transparència, accés a la informació publica i bon govern; a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de Transparència, accés a la informació publica i bon govern; i a la Ordre JUS/152/2018, de 12 de setembre, per la qual s'estableix el nivell de subjecció de les fundacions i de les associacions declarades d'utilitat pública als instruments de transparència establerts per la Llei 21/2014, del 29 de desembre, del protectorat de les fundacions i de verificació de l'activitat de les associacions declarades d'utilitat pública.
A remarcar que en la reunió del patronat del passat 08 de Novembre de 2021 el patronat va aprovar el "Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió" de l'entitat.
Tota la informació relacionada està disponible en un apartat específic de la nostra pàgina web.

3.2. Patronat

A la pàgina web de l'entitat, i concretament al seu apartat de transparència, es detalla la forma d'elecció del patronat, i la composició vigent.
En el mateix apartat es poden consultar els Estatuts Socials de l'entitat, a on s'especifiquen les seves funcions, i el sistema de funcionament per lo que respecta a les reunions.
Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

3.3. Control i supervisió financera

D'acord amb l'article 23è dels estatuts socials el patronat es reunirà, com a mínim, una vegada cada semestre.
A la pràctica això es manifesta en que en la primera reunió es procedeix a l'aprovació de les comptes anuals i de la proposta de distribució del resultat de l'exercici tancat, i a la reunió corresponent al segon semestre es fa una seguiment de l'evolució de l'entitat en tots els aspectes de l'exercici en curs, inclòs el econòmic-financer, i es presenta i s'aprova el pressupost del proper exercici.

3.4. Ètica i prevenció de la corrupció

L'entitat disposa d'un Codi d'ètica, accessible a través de la seva pàgina web, com a principal marc normatiu, que ha d'inspirar el comportament dels professionals de l'entitat. En un segon nivell trobem el Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió.

4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1. Col·laboracions

La fundació es membre de la **"Coordinadora Catalana de Fundacions"** i de l'organització sectorial **"Coordinadora Tutelar. Associació Catalana d'Entitats"**. Les finalitats d'aquestes entitats de segons nivell, apart de la defensa d'interessos sectorials, també sol ser la formació dels professionals de les entitats membres, i per això solen organitzar activitats formatives, que s'aprofiten si encaixen en el pla de formació anual de l'entitat.

Per raó de la seva activitat i del col·lectiu de persones a les que dona suport, la fundació te un contacte continuat amb totes les residències de gent gran a on resideixen els seus beneficiaris i, pel mateix motiu, també amb la seva promotora, la **"Fundació Ampans"**, dons en els recursos d'habitatge d'aquesta institució, viuen bona part dels beneficiaris del col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual. L'atenció al col·lectiu de discapacitat psicosocial ens obliga a relacionar-nos amb els recursos de la "Xarxa de Salut Mental i Addiccions" del nostre territori, especialment amb **"Althaia, Xarxa Assistencial Universitària de Manresa, Fundació Privada"**. I, naturalment, ens coordinem amb els **Serveis Socials Bàsics** de la zona a on actuem, principal font de coneixença de persones que poden necessitar dels nostres serveis. Amb ells procedim a l'estudi de la situació personal, definim i procedim a fer el seguiment del pla de treball a emprendre i dels seus objectius, i cooperem per una atenció i seguiment integral de les persones i els seus vincles amb la comunitat.

Durant l'any 2024 les principals col·laboracions han tingut en comú la característica de procurar millorar el benestar de les persones objecte de la nostra missió:

- Subvenció de la **"Diputació de Barcelona"**, que ens ha permès finançar parcialment el Servei d'Informació i Assessorament, que no està inclòs en el concert social establert amb el "Departament de Drets Socials i Inclusió", mitjançant el projecte **"Acompanyem: servei d'informació i assessorament de la Fundació Santa Maria de Comabella".**
- Acord amb **"l'Agència de l'Habitatge de Catalunya"** per incorporar tres pisos propietat de l'entitat a la "Xarxa d'Habitatges d'Inclusió Social", lo que facilita desenvolupar el projecte "**Coliving – la meva llar**", que es l'accés a un habitatge digne com a base per a la inclusió social.
- Subvenció del **"Departament de Drets Socials i Inclusió"**, via la convocatòria ordinària de subvencions a entitats de l'àmbit de les polítiques socials del Departament de Drets Socials i, en concret, a través de la línia 3.5.2.Activitats i projectes d'atenció de necessitats bàsiques . Atenció de necessitats no vinculades a alimentació, , al projecte **"Cobertura de necessitats en suports tècnics i mèdics especialitzats de persones en situació de vulnerabilitat".** Altres usuaris de la

nostra entitat s'han pogut veure beneficiats pel mateix projecte, graciés al conveni de col·laboració establert amb la "**Fundació "La Caixa**"" i la complicitat de l'àrea Social de "**GAES**".

- Subvenció de l'Àrea de Drets i Serveis a les Persones de "**l'Ajuntament de Manresa**" destinada al nostre projecte "**Activa't i Connecta**", una iniciativa destinada a promoure la inclusió social i el benestar a través de l'oci inclusiu

4.2. Sensibilització

L'any 2019 va ser per nosaltres l'any del 25è aniversari del naixement de la nostra fundació i, per tant, propens a la celebració d'actes que es podien aprofitar per realitzar una tasca sensibilitzadora. L'any 2020 va ser l'any de la pandèmia i del confinament. L'any 2021 el vàrem definir com el de la incertesa, i l'any 2022 com l'any de canvis. A partir d'aquell moment han sigut anys d'adaptació.

Tal com explicàvem l'any 2022 l'aplicació de la reforma legislativa que emana del Decret Llei 19/2021, pel qual s'adapta el Codi civil de Catalunya a la reforma del procediment de modificació judicial de la capacitat d'obrar, va suposar a nivell intern tot un procés de reflexió i revisió, que es va manifestar en la modificació del propi nom de l'entitat, en la modificació dels seus estatuts, en la adaptació de les metodologies i formes de treballar, amb revisió de tots els processos i procediments, amb la finalitat ultima d'adaptar-nos a un nou model que persegueix que siguem un suport per que les persones amb discapacitat adultes puguin exercir plenament la seva capacitat jurídica amb igualtat de condicions a la resta de persones.

A nivell extern l'entitat es veu en la necessitat de difondre els canvis que sorgeixen d'aquesta modificació legislativa a tercers interessats, com poden ser els seus propis beneficiaris, les seves famílies, professionals dels serveis residencials e inclòs professionals de l'advocacia o la pròpia judicatura.

Aquesta tasca de difusió s'ha continuat fent durant aquest exercici 2024. Ho hem fet amb xerrades, amb la participació en taules rodones amb diversos col·legis i agents del sector, amb sessions a centres educatius i amb sessions formatives a recursos i professionals del territori. També hem ficat a disposició dels tercers el nostre Servei d'Informació i Assessorament, que ha vist un increment exponencial de la seva feina arran de la reforma legislativa, reben sol·licituds de professionals i famílies, en molts casos adreçades pels primers, per demanar informació sobre les noves mesures i com sol·licitar-les.

El coneixement generat gràcies a l'assistència a persones, el procés de millora continuada en la seva metodologia de treball, l'especialització dels seus professionals i a la col·laboració amb la resta d'agents de l'àmbit i territori, permet a la Fundació Santa Mª de Comabella portar a terme la citada tasca de difusió amb l'objectiu de retornar a la societat aquest coneixement generat.

Dins dels possibles canals de difusió de la nostra tasca i sensibilització envers el nostre col·lectiu destaca el nostre canal "X" propi (antic twitter) propi, creat al setembre de l'any 2018, per la seva immediatesa i universalitat. L'hem aprofitat per difondre, mitjançant missatges, als nostres seguidors la nostra tasca.

5. MEDI AMBIENT

5.1. Gestió ambiental

La fundació, tot i considerar en raó de la seva activitat que te poc impacte mediambiental, gestiona dins de les seves possibilitats els possibles impactes amb la voluntat de minimitzar-los. En aquest sentit seguidament es relacionen les principals accions desenvolupades relacionant-les amb les Objectius de Desenvolupament Sostenibles (ODS)

- ha prioritzat, per exemple, en la compra dels vehicles de l'entitat, els de baixes emissions. ODS 11
- ha promogut la no utilització dels vehicles de l'entitat, destinats bàsicament a facilitar els trasllats dels seus professionals per realitzar visites o acompanyaments dels seus beneficiaris, mitjançant la realització del desplaçament amb transport públic, quan això era possible. ODS 11
- ha fomentat les reunions físiques dels seus professionals per reunions remotes via Teams o altres tecnologies quan els professionals estaven ubicats en centres de treball diferents. ODS 9
- ha substituït progressivament les lluminàries per leds, per aconseguir un estalvi energètic i minimitzar la contaminació lumínica. ODS 7
- ha procedit a la planificació de l'hora d'obertura i finalització dels sistemes de climatització de les seves oficines, i ha regulat el màxim i el mínim de temperatura dels termòstats. Aquesta darrera acció també l'ha extrapolat als habitatges que fica a disposició dels seus usuaris a través del projecte "Coliving". ODS 7
- ha reaprofitat mobiliari i electrodomèstics de segona mà, provinents de donacions, per condicionar els habitatges de la fundació o dels propis usuaris, donant-los una segona vida o ús. ODS 12
- ha format en aspectes de sensibilització ambiental als seus treballadors, i també ha procurat la sensibilització dels seus usuaris. ODS 13 i ODS 15
- Digitalització de processos per reduir el consum de paper ODS 9
- Presentació de documentació als Òrgans del Poder Judicial i d'altres organismes públics (per exemple Seguretat Social) mitjançant format digital i firma electrònica, eliminant l'ús de paper. (procés de digitalització en consonància amb l'Administració Electrònica) ODS 9



5.2. Gestió de residus

La fundació promou el reciclatge a les seves oficines mitjançant l'existència de contenidors per cada fracció. Tenint especial cura en el tractament d'aquells materials que contenen dades i informació personal de les persones vinculades a l'entitat .

5.3. Eficiència energètica i canvi climàtic

Les accions desenvolupades per millorar l'eficiència energètica i per minimitzar els nostres impactes en el canvi climàtics ja s'expliquen en el primer dels apartats d'aquest capítol.

Cara a futur l'entitat, en la mesura de les seves possibilitats, té previst la substitució progressiva dels vehicles que utilitza per vehicles elèctrics, i així contribuir a la reducció de gasos amb efecte d'hivernacle, responsables del canvi climàtic. També té previst la instal·lació de panells solars, com a font d'energia renovable.

6. PROVEÏDORS

6.1. Gestió i relació amb els proveïdors

Donades les activitats de l'entitat la major part de la compra, per volum, a proveïdors/creditors es focalitza en serveis professionals, entre els que destaca el corresponent a la gestió comptable i laboral, dons l'entitat té externalitzat aquest servei. Altres serveis d'importància poden ser el d'auditoria, dons l'entitat té l'obligació legal d'auditar les seves comptes, o el de gestió jurídica, dons l'entitat, degut a la seva mida, també té externalitzat aquest servei.

Un altre bloc a considerar es el de subministres i altres despeses (com reparacions, assegurances, tributs, etc) lligats al pisos, propietat de l'entitat, i que, amb un lloguer social, es fiquen a disposició dels nostres beneficiaris amb menys recursos econòmics.

El darrer bloc es correspon amb compres auxiliars per poder desenvolupar la nostra tasca, i en el que trobaríem el lloguer de les instal·lacions a on l'entitat te la seva seu operativa, la de material d'oficina, subministres de la mateixa, assegurança de responsabilitat civil, etc..

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

7. ALTRES

7.1. Innovació

A nivell de projectes concrets relacionats amb la innovació la nostra entitat va iniciar l'any 2018 un projecte anomenat "Coliving – la meva llar", el qual consisteix en la convivència en un mateix domicili de persones a les que donem suport. Entenem que mitjançant el coliving les persones no només aconsegueixen reduir despeses, sinó que també incrementen la seva xarxa relacional i treballen les seves habilitats socials i comunicatives. Durant l'any 2019 es va gestionar la posada en marxa d'un nou domicili, fruit d'un llegat solidari, on varies persones comparteixen espais i despeses. L'any 2022 l'entitat va rebre un nou llegat solidari consistent en 2 cases, una llogada i no disponible, però l'altre en disposició de ser habitada una vegada reformada. Durant l'exercici 2022 vàrem iniciar els treballs per la seva reforma, que varen finalitzar durant l'exercici 2023 incorporant-lo al nostre projecte de "Coliving – la meva llar", i ja ha estat ocupat pels primers usuaris. Aquesta reforma es va dur a terme amb l'ajut de "**Fundació La Caixa".**

Un altre projecte, iniciat també l'any 2018, que va tindre continuïtat a partit d'aquella data, encaixa amb la voluntat de potenciar una atenció i cobertura integral de les necessitats d'aquelles persones a qui oferim el nostre suport. El projecte "Activa´t i Connecta" es una iniciativa destinada a promoure la inclusió social i el benestar a través de l'oci inclusiu, alhora que es treballa l'autoestima i l'autoimatge positiva en les persones usuàries. Per aquest motiu el projecte presta especial atenció a les capacitats de les pròpies persones per donar-se suport mutu i fomentar les relacions Inter generacionals, lluitant així de forma activa contra l'estigma del col·lectiu. Es tracta d'afavorir la creació d'espais on persones amb diferents capacitats i edats puguin gaudir d'activitats d'oci mitjançant el suport mutu, sent un suport físic i/o cognitiu per aquelles persones amb una discapacitat més severa. Aquest projecte ha facilitat l'accés a activitats culturals, esportives i de promoció de la salut a persones que, per motius econòmics, socials o de mobilitat, habitualment no hi podrien accedir. Aquest projecte es pot dur a terme mercès al finançament de **l'Ajuntament de Manresa.**

ANNEXES

Llegenda de codis
Indicador de nivell BÀSIC
Indicador de nivell NOTABLE
Indicador de nivell AVANÇAT

1.3 Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

1.3.1 Nombre de persones usuàries/beneficiaris

Persones usuàries/beneficiàries	2024	2023	2024-2023
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	268,00	244,00	9,84%

1.3.2 Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat

Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat	2024	2023	2024-2023
Discapacitat intel·lectual	122,00	113,00	7,96%
Salut mental	93,00	78,00	19,23%
Gent gran	53,00	53,00	0,00%

1.4 Activitat econòmica

1.4 Ingressos per activitat

Ingressos per activitat (en euros)	2024	2023	2024-2023
Valor monetari	1.915.371,93 €	1.596.965,58 €	19,94%

1.6 Eficiència

1.6.1 Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total

1.6.2 Ràtio despeses necessàries / despesa total

Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	2024	2023
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	88%	89%
Ràtio despeses necessàries / despesa total	12%	11%

2.1 Persones de l'organització

2.1.1 Perfil de l'organització

2.1.1.1 Nombre de dones a l'equip directiu

2.1.1.2 Nombre d'homes a l'equip directiu

Equip directiu (a 31 de desembre)	2024	2023	2024-2023
Dones	3	3	0,00%
Homes	1	1	0,00%
Total	**4**	**4**	0,00%

2.1.1.3 Nombre de dones en plantilla

2.1.1.4 Nombre d'homes en plantilla

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2024	2023	2024-2023
Dones	22	18	22,22%
Homes	2	3	-33,33%
Total	**24**	**18**	14,29%

2.1.2 Igualtat d'oportunitats i diversitat

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

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2024	2023
Dones	75,00%	75,00%
Homes	25,00%	25,00%

2.1.2.2 Composició de la plantilla, segons sexe (%)

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2024	2023
Dones	91,67%	85.71%
Homes	8,33%	14,29%

2.1.3 Condicions laborals i conciliació

2.1.3.1 Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)

2.1.3.2 Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)	2024	2023
Personal en plantilla amb contracte indefinit	**100,00%**	**100,00%**
Dones en plantilla amb contracte indefinit	*100,00%*	*100,00%*
Homes en plantilla amb contracte indefinit	*100,00%*	*100,00%*
Personal en plantilla amb contracte temporal	**0,00%**	**0,00%**
Dones en plantilla amb contracte temporal	*0,00%*	*0,00%*
Homes en plantilla amb contracte temporal	*0,00%*	*0,00%*

2.1.3.3 Taxa de rotació, segons sexe

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2024	2023
Dones	*18,18%*	*11,11%*
Homes	*-50,00%*	*33,33%*
Plantilla total	**12,50%**	**14,29%**

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

Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)	2024	2023	2024-2023
Total de persones	*0*	*0*	-
Total	**0**	**0**	-

2.1.4 Igualtat retributiva

2.1.4 Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2024	2023
Ràtio	3,71	3,78

2.1.5 Desenvolupament professional

2.1.5.1 Percentatge de personal que ha rebut formació

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2024	2023
Personal que ha rebut formació	**92%**	**86%**

2.1.5.2	Hores de formació			
	Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	**2024**	**2023**	**2024-2023**
	Hores de formació	**478,00**	**493,00**	-3,04%

2.1.5.3	Despesa en formació			
	Inversió en formació (en euros)	**2024**	**2023**	**2024-2023**
	Valor monetari	**2.934,05 €**	**2.709,00 €**	8.31%

2.2 Voluntariat

2.2.1 Persones voluntàries

2.2.1.1	Nombre total de persones voluntàries			
	Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	**2024**	**2023**	**2024-2023**
	Persones voluntàries	11	10	10,00%

2.2.2 Formació del voluntariat

2.2.2	Persones voluntàries que han rebut formació (%)		
	Formació a persones voluntàries (%)	**2024**	**2023**
	Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	**100,00%**	**100,00%**

3.2 Patronat

3.2.1 3.2.2	Nombre de dones al patronat Nombre d'homes al patronat			
	Patronat (a 31 de desembre)	**2024**	**2023**	**2024-2023**
	Dones	3	3	0,00%
	Homes	4	4	0,00%
	Total	**7**	**7**	0,00%

5.1 Gestió i relació amb proveïdors

5.1	Nombre total de proveïdors			
	Proveïdors	**2024**	**2023**	**2023-2022**
	Nombre total de proveïdors	66	78	-15,38%