

# BALANÇ SOCIAL 2023

**Som – Fundació**

INTRODUCCIÓ .....	4
1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ .....	5
1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ .....	5
1.2 ACTIVITATS I PROJECTES .....	5
1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS .....	7
1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA .....	8
1.5 EFECTIVITAT .....	9
1.6 EFICIÈNCIA .....	11
2 PERSONES .....	12
2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ .....	12
2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ .....	12
2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT .....	12
2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ .....	13
2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA .....	14
2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL .....	15
2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL .....	16
2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA .....	17
2.2 VOLUNTARIAT .....	17
2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES .....	17
2.2.2 FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT .....	18
2.2.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT .....	19
3 BON GOVERN .....	20
3.1 TRANSPARÈNCIA .....	20
3.2 PATRONAT .....	20
3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA .....	24
3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ .....	25
4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA .....	25
4.1 COL·LABORACIONS .....	25
4.2 SENSIBILITZACIÓ .....	26

5	MEDI AMBIENT .....	27
5.1	GESTIÓ AMBIENTAL.....	27
5.2	GESTIÓ DE RESIDUS.....	27
5.3	EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC .....	28
6	PROVEÏDORS .....	28
6.1	GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS.....	28
6.2	COMPRA RESPONSABLE .....	29
7	ALTRES.....	30
7.1	INNOVACIÓ .....	30
ANNEX I	ÍNDEX D'INDICADORS DEL BALANÇ SOCIAL.....	33

## INTRODUCCIÓ

Amb l'objectiu de continuar amb el nostre compromís de transparència en la gestió de l'entitat, publiquem el **Balanç Social 2023** de Som – Fundació.

Aquest balanç presenta les **dades més rellevants de l'activitat econòmica** de l'entitat durant l'exercici 2023, així com la informació i les xifres més destacades de la tasca que Som - Fundació ha dut a terme per a complir amb la seva missió. Al mateix temps, inclou l'anàlisi dels diferents termes de gestió a nivell quantitatiu i qualitatiu que permeten valorar l'impacte social, ambiental i de bon govern de la fundació.

A través del Balanç Social, Som – Fundació **comparteix de manera transparent el seu acompliment** en l'àmbit econòmic, ètic, social i ambiental, així com el seu **compromís per millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament**, a les quals dona els suports que requereixen en la presa de decisions per desenvolupar el seu projecte personal.

## 1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

---

### 1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

Som – Fundació vetlla perquè les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament, les persones amb malaltia mental i la gent gran, disposin dels ajuts i suports necessaris per poder desenvolupar el seu projecte personal al llarg de la seva vida.

L'objecte de la Fundació és protegir, tenir cura i donar les salvaguardes i els suports necessaris, sense cap ànim de lucre, en concepte de assistent, tutor, curador, òrgan fiscalitzador de la figura de provisió de suports o de qualsevol altra figura jurídica, prevista o permesa a la legislació vigent en matèria d'institucions de suports/protecció de la persona, o en testament o un altre tipus de document públic, principalment de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament, que judicialment o per delació voluntària tant dels pares o com de la pròpia persona, rebí l'encàrrec la fundació.

#### Àmbit geogràfic

L'àmbit geogràfic de Som – Fundació és la Comunitat autònoma de Catalunya.

### 1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

#### Línies i àmbits d'actuació principals

**Suports** Acompanyar en la presa de decisions i donar els suports necessaris perquè les persones a les que donem suport puguin construir el seu projecte de vida. Defensar els seus drets amb la finalitat de vetllar pel seu benestar, acompanyar-la en el seu desenvolupament integral, i la seva inclusió social

**Programa Som futur:** Dirigit a aquelles famílies que han decidit legalment que Som – Fundació sigui l'entitat que donarà els suports al seu familiar amb discapacitat quan ells faltin. El programa fa possible el coneixement entre les famílies o les persones professionals de suport i Som – Fundació, per tal de proporcionar seguretat i confiança de cara al futur.

**Informació i assessorament** Informar i orientar persones que tenen un familiar amb discapacitat, o professionals d'entitats, sobre el sistema de suports en la presa de decisions.

#### Activitats principals desenvolupades

De manera progressiva s'han anat desenvolupant diferents activitats, programes i projectes per donar suport a totes les necessitats demanades, tals com:

- **Atenció a famílies en situació de vulnerabilitat:** projecte que ofereix ajudes econòmiques per cobrir les necessitats bàsiques d'alimentació, higiene, roba, medicaments o altres productes a un grup de famílies en situació de vulnerabilitat social, específicament les que tenen infants a càrrec. Es tracta d'un projecte bianual que vol millorar, preservar la salut i cobrir les despeses de manteniment bàsic d'aquestes famílies. Es basa en la defensa dels seus drets i en fer que la societat conegui la seva situació i en mostri interès. El projecte compta al suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- **Acompanya'm:** l'objectiu del projecte és que les persones usuàries que ho requereixin i que no disposin d'ingressos econòmics suficients, puguin disposar del suport d'una persona que realitzi els acompanyaments necessaris per garantir la cobertura de les seves necessitats, com ara acompanyar-lo a visitar els seus familiars, a l'assistència mèdica, a fer les gestions administratives. Amb aquest suport s'assegura que les persones vagin a les visites mèdiques i rebin ajuda perquè no tinguin problemes de comunicació amb el personal sanitari. L'Ajuntament de Barcelona i 'Obra Social "La Caixa" col·laboren amb aquest projecte.
- **Vull viure a casa:** el programa té com a finalitat donar suport i promoure la vida independent de les persones amb discapacitat que atenem, afavorint el desenvolupament personal, l'autodeterminació i la defensa dels seus drets, promovent i potenciant l'autonomia personal i oferint oportunitats, tot basat en un sistema de suports personalitzat. L'entitat forma part de la Xarxa d'Accessibilitat i Vida Independent, una xarxa d'acció de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva, impulsat per l'Institut Municipal de persones amb discapacitat de la ciutat comtal, que treballa perquè el dret a la vida independent sigui una realitat a la nostra ciutat. El programa ha comptat amb el suport de l'Ajuntament de Barcelona i el de la Fundació Serra Santamans.
- **Som companys:** El programa pretén que les persones amb discapacitat ateses per l'entitat, amb un alt grau d'autonomia, disposin d'un espai per poder relacionar-se amb altres companys i companyes i així ampliar la seva xarxa social, fomentant al mateix temps l'apoderament ja que es promou que prenguin les seves pròpies decisions. Es realitzen activitats d'oci inclusives, sovint proposades per ells i elles mateixes a l'enquesta anual, amb una trobada cada mes.
- **Programa de voluntariat:** programa creat, als inicis de la Fundació, per millorar la qualitat de vida de les persones a les que donem suport. Les persones voluntàries col·laboren de forma altruista. Ofereixen suport emocional, comparteixen activitats d'oci amb la persona amb discapacitat, establint una relació personal que potenciï les seves capacitats i el seu benestar emocional. Participen activament en la missió de la fundació a través del voluntariat de suport, del voluntariat corporatiu i col·laboracions en diverses tasques de l'entitat.

- **#JoTbPuc fer voluntariat:** destinat a les persones amb discapacitat a qui la fundació dona suport per tal de defensar el seu dret de participar de la vida comunitària, reconegut a la convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat. Pretén promoure el voluntariat de les persones amb discapacitat com a via per a la integració social i dotar-les d'un nou rol: de rebre suports a donar-los. El projecte neix l'any 2017 i compta amb al suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- **Pont alimentari:** junt amb la Fundació Banc de Recursos i la Fundació Catalana de la Prevenció de Residus i Consum Responsable, es posa en marxa aquesta iniciativa solidària que pretén reduir el malbaratament alimentari i, sobretot, millorar la qualitat alimentària i nutricional de les persones a les que atenem. Les persones usuàries de Som – Fundació beneficiàries del projecte poden accedir a l'aprofitament d'excedent d'aliments frescos o cuinats que es generen en els supermercats col·laboradors.
- **Compto amb vosaltres:** programa que pretén donar resposta a les persones usuàries davant les situacions d'urgència que es produeixin fora de l'horari d'atenció de la fundació, incloent-hi els dies festius i els cap de setmana. La finalitat del programa és solucionar les incidències que es presentin, respondre de forma efectiva a les necessitats de la persona i acompanyar-la en la presa de decisions.
- **ERESS:** Espai de Reflexió Ètica en Serveis Socials, creat l'any 2013. Espai en el qual la deliberació sobre diferents problemàtiques ètiques aporta un assessorament que ajuda a qualsevol persona vinculada a l'entitat a resoldre qüestions i dubtes de caràcter ètic del dia a dia. [Codi ètic.](#)

### 1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

#### Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris

Som – Fundació dona suport a la capacitat jurídica a persones majors d'edat, amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament, amb pluripatologies o discapacitats associades a les P.DID, a persones amb malaltia mental i a gent gran. L'equip de professionals de la fundació acompanya a les persones a les que donen suport en tots els aspectes necessaris pel seu benestar personal i emocional i patrimonial perquè puguin fer realitat el seu projecte de vida.

#### Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris

A més dels seguiments personals també s'estableixen altres canals per comunicar-se tant amb les persones usuàries com amb la resta de les parts interessades i col·lectius amb els que es té relació:

- Correu ordinari: enviament del butlletí mensual Coses Nostres, Felicitacions de Nadal i d'aniversari,...
- Xarxes socials: Publicacions a [Facebook](#), [Instagram](#), [Linkedin](#), [Twitter](#), [blog](#).

- Presencial: assistència a activitats organitzades per la fundació, com berenars, Fira d’Abril, Dinar de nadal.
- [Web Som-Fundació](#): accés a informació organitzativa, econòmica i pressupostària i als documents corporatius de l’entitat.

L’equip social realitza visites presencials periòdiques de seguiment a les persones usuàries per tal d’identificar de manera oportuna les seves necessitats, donar-li suport, vetllar pels seus drets i portar a terme les accions que es derivin de l’exercici de la funció de suport.

### Nombre de persones usuàries /beneficiàries

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	<b>2023</b>
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	3.768

### Nombre de persones usuàries /beneficiàries directes/indirectes

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	<b>2023</b>
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes	1.771
Nombre de persones usuàries/beneficiàries indirectes	1.997

### Nombre de persones usuàries /beneficiàries directes/indirectes per línies d’activitat

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d’activitat (directa)</i>	<b>2023</b>
Suport a la presa de decisions	824
Som futur	522
Informació i assessorament	425

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d’activitat(indirecta)</i>	<b>2023</b>
Suport a la presa de decisions	1.401
Som futur	1.305
Informació i assessorament	1.063

## 1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

### Activitat econòmica, productes i serveis

Som – Fundació és una entitat sense ànim de lucre, i com a tal no dona ni ofereix serveis remunerats. Té com a única activitat el suport en la presa de decisions de les persones amb discapacitat. Defensa els seus drets, protegeix i vetlla per la qualitat de les seves vides.



## Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

Som – Fundació dona suport a la capacitat jurídica a persones majors d'edat, amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament, amb pluripatologies o discapacitats associades a les P.DID, a persones amb malaltia mental i a gent gran. L'equip de professionals de la fundació acompanya a les persones a les que donen suport en tots els aspectes necessaris pel seu benestar personal i emocional i patrimonial perquè puguin fer realitat el seu projecte de vida.

## Ingressos per activitat

Ingressos per activitat (en euros)	2023
Valor monetari	6.248.374,35€

## 1.5 EFECTIVITAT

### Avaluació sobre l'efectivitat de les activitats i projectes

Som – Fundació té implantat un sistema de gestió de la qualitat basat en la norma UNE-EN ISO 9001:2015. L'objectiu principal de la norma és gestionar i controlar contínuament la qualitat en tots els processos definits a una organització, complint amb les necessitats i expectatives de totes les parts interessades. Aquest sistema cobreix i s'aplica en totes les línies principals d'actuació.

Per tal de complir els requisits normatius i interns de la pròpia entitat s'estableixen indicadors de seguiment de les activitats que permeten identificar les fortaleses, debilitats i oportunitats de millora.

Som – Fundació, compta amb [l'Acreditació de Calidad Plena](#), segell atorgat per Calidad Plena Inclusión que reconeix el model de qualitat Plena Inclusión, resultat de la interacció de tres components essencials com són la qualitat de vida, qualitat en la gestió i l'ètica. Aquest reconeixement suposa l'evidència davant tercers de que l'entitat compleix amb la seva missió. Periòdicament es realitzen avaluacions per comprovar que es compleixen els requisits.

Som – Fundació elabora l'estudi de [Valor social integrat \(VSI\)](#), des de l'any 2016. Aquest estudi es va desenvolupar per donar resposta al repte que tenen les organitzacions no lucratives, per identificar, quantificar i monetitzar el valor social que generen a la societat. Traduir en diners aquest valor aportat. Aquest estudi genera un indicador mesurable per identificar les àrees més valorades pels grups d'interès.

Durant l'any 2023, s'elabora l'estudi del valor social integrat del 2022. Del resultat, s'ha de destacar, a nivell quantitatiu, els 11.198.654 € generats en forma de valor social i els **5,31 € de retorn generat a la societat per cada euro públic** invertit en l'entitat.

Per l'any 2022, s'ha calculat el valor emocional que es genera en les persones usuàries. Aquest valor, si és superior a 5, té un efecte multiplicador, però si és inferior, resta valor als resultats que s'han obtingut. En aquest cas, s'ha multiplicat el VSI per 1,28 €, la qual cosa fa que el valor socio-emocional brut total que genera l'entitat en la societat sigui de més d'11 milions d'euros.

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

L'any 2023 es constitueix l'equip de professionals que treballarà en l'elaboració del nou Pla Estratègic vigent des del 2017 i prorrogat fins el moment.

L'avaluació dels objectius s'inclourà en els anàlisis que es faran durant la seva elaboració.

Es preveu presentar el nou Pla Estratègic abans de finalitzar el primer semestre del 2024.

### **Anàlisi de context**

Cada any, durant la revisió del sistema de gestió de la qualitat, l'Equip Directiu revisa el DAFO i, en cas que es consideri necessari, l'actualitza.

En aquesta ocasió, amb motiu de l'elaboració del III Pla Estratègic, l'anàlisi dut a terme serà més exhaustiu. Per establir els objectius del Pla, és necessari analitzar en profunditat tant les dades internes de l'entitat (dades d'activitat de les línies d'actuació i dels grups d'interès) com les dades externes de l'entitat (context polític, econòmic, social, legal, tecnològic)

### **Activitats realitzades de forma efectiva**

La fusió per absorció de la Fundació Terres de Lleida per part de Som – Fundació l'1 de juliol de 2022, comporta el creixement i la consolidació de l'entitat en el territori i planteja la necessitat de reestructuracions internes.

Cal integrar en el sistema de gestió de qualitat la documentació, i tot el que suposa donar suport, dels càrrecs de l'entitat absorbida i la formació corresponent a les persones treballadores.

S'amplia l'equip de professionals i a l'hora es comença a treballar en l'àrea social en un nou model organitzatiu en la distribució del territori, i en el repartiment de les ràtios dels equips de suport.

Donat al creixement de personal es dur a terme la reestructuració de la distribució de l'espai de treball la qual cosa implica l'adquisició de nous equips, tant informàtics com terminals de telefonia.

A més, per fer més accessible la informació i documentació digital entre tots els professionals es va incorporar el sistema Citrix com a espai de treball d'escriptori virtual, d'aquesta manera tothom té accés a les dades necessàries per dur a terme la seva tasca des de qualsevol lloc, ja sigui a les diferents oficines que disposa l'entitat o teletreballant.

## 1.6 EFICIÈNCIA

### Ràtio despeses fundacionals / despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	<b>2023</b>
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,93

### Ràtio despeses necessàries / despesa total

<i>Ràtio despeses necessàries / despesa total</i>	<b>2023</b>
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0,07

### Ràtio despeses en captació de fons / despesa total

<i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i>	<b>2023</b>
Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	0,00

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

Abans del 2019 la informació segmentada només tenia en compte la divisió en base a programes subvencionats. A partir del 2019, es té present tota la activitat que desenvolupa la Fundació pel seu funcionament intern i de cara a les persones usuàries, tant si l'activitat pròpiament dita es finança amb subvencions o no.

<i>Despesa per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)</i>	<b>2023</b>
Gestió de l'entitat	7%
Comunicació	1%
Qualitat	1%
Administració	5%
Comptabilitat	7%
Jurídica	3%
Social	71%
Urgències	1%
Acollida	0%
Patrimoni	2%
Voluntariat	1%
Som - Companys	0%
Preparant el Futur	1%
Vida Independent	1%
Acompaña'm	0%

## 2 PERSONES

### 2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

#### 2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

##### Nombre de dones i homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	<b>2023</b>
Dones	2
Homes	5
<b>Total</b>	<b>7</b>

##### Nombre de dones i homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<b>2023</b>
Dones	70
Homes	23
<b>Total</b>	<b>93</b>

#### 2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

##### Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

Som – Fundació en el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, elabora i aprova el seu primer Pla d'igualtat l'any 2017 amb vigència fins a finals del 2020.

El mes d'abril del 2021 es posa en marxa la negociació de la segona edició, amb la participació de persones designades per la representació empresarial i que consten degudament acreditades a les diferents actes, així com la representació legal de la plantilla del centre de l'empresa.

L'any 2022 s'aprova i es presenta el segon Pla d'Igualtat de l'entitat, que tindrà una vigència de 4 anys.

La seva aplicació engloba a tota la plantilla i els objectius principals són:

- Arribar a fer un ús del llenguatge integral.
- Revisar les polítiques de difusió d'imatges als efectes d'evitar estereotips.
- Incrementar les polítiques de promoció i/o increment de la presència de les dones i homes en aquelles àrees on hi tinguin una baixa representació, respectivament, considerant l'oferta i la demanda del mercat laboral.
- Fomentar la formació per a major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Informar sobre les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral.

- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes, tracte discriminatori i violència de gènere.

Pel seguiment i avaluació del desenvolupament d'aquest Pla, es constitueix una Comissió de Seguiment que, es reuneix de manera ordinària com a mínim dues vegades per any o extraordinàriament sempre que convingui, per garantir que les accions determinades es duen a terme en els terminis acordats.

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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	<b>2023</b>
Dones	28,57%
Homes	71,43%

### Composició de la plantilla, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	<b>2023</b>
Dones	75,27%
Homes	24,73%

### Plantilla segons sexe i grup professional

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	<b>2023</b>
<b>TECNIC</b>	<b>31</b>
Dones	25
Homes	6
<b>TECNIC SUPERIOR N1</b>	<b>26</b>
Dones	19
Homes	7
<b>TITULAT N2</b>	<b>30</b>
Dones	22
Homes	8
<b>TITULAT N3</b>	<b>6</b>
Dones	3
Homes	33

## 2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

### Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

Les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a les quals es poden acollir els professionals de Som – Fundació són:

- Horari flexible
- Adaptació de fitxatge dins i fora de les oficines
- Reducció de jornada
- Dies de vacances a gaudir fora de l'any natural

- Excedència per cura de fills o familiars dependents
- Excedència voluntària
- Lactància compactada
- Permisos no retribuïts
- Permís retribuït per metges, tutories escolars, urgències familiars, etc.
- Teletreball

### Personal amb contracte indefinit i amb contracte temporal, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i>	<b>2023</b>
<b>Personal en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>96,77%</b>
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>97,41%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>95,65%</i>
<b>Personal en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>3,23%</b>
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>2,86%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>4,33%</i>

### Taxa de rotació, segons sexe

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	<b>2023</b>
<i>Dones</i>	<i>12,86%</i>
<i>Homes</i>	<i>8,70%</i>
<b>Plantilla total</b>	<b>11,83%</b>

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

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	<b>2023</b>
<i>Dones</i>	<i>100%</i>
<i>Homes</i>	<i>100%</i>
<b>Plantilla total</b>	<b>100%</b>

### Enquestes de clima laboral

L'any 2023 no es duu a terme cap enquesta de clima laboral.

## 2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

### Ràtio salari més alt / salari més baix

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	<b>2023</b>
Ràtio	4,08

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

<i>Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional</i>	<b>2023</b>
<i>TECNIC</i>	1,38%
<i>TECNIC SUPERIOR N1</i>	8,73%
<i>TITULAT N2</i>	6,32%
<i>TITULAT N3</i>	38,77%

## 2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

### Pla de formació i accions formatives

Anualment, els responsables de cada àrea, conjuntament amb cada professional, i RRHH es valoren i determina les necessitats formatives. La identificació de necessitats de formació està condicionada per: desajust entre el perfil competencial del lloc de treball i el perfil del professional, reciclatge professional, ampliació de coneixements tècnics, incorporació de nova tecnologia, canvis de lloc de treball a nivell intern i suggeriments dels propis professionals.

A més de formacions, el personal de l'entitat assisteix a tots aquells a seminaris, jornades formatives, congressos,...que puguin aportar coneixements o experiències aplicables al seu lloc de treball

Al llarg del 2023, les accions formatives més rellevants han estat:

- Model de suport a la presa de decisions.
- Prevenció de delictes i codi de conducta.
- Accessibilitat cognitiva.
- Riscos laborals.

### Personal que ha rebut formació (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	<b>2023</b>
Personal que ha rebut formació	<b>100%</b>

### Nombre total d'hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	<b>2023</b>
Hores de formació	<b>450</b>

## Avaluacions periòdiques del rendiment del personal

Som – Fundació creu que el desenvolupament d'una organització es basa en el desenvolupament de les persones que hi treballen. Per aquest motiu, es realitzen reunions periòdiques entre cada treballador/a i els seus responsables directes, i reunions de seguiment amb RRHH quan així es requereix.

## Despesa en formació

<i>Inversió en formació (en euros)</i>	<b>2023</b>
Valor monetari	<b>1.800,00 €</b>

## 2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

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

Som – Fundació disposa d'una política de prevenció de riscos laborals que es basa en els següents aspectes:

- Pla de prevenció de riscos laborals, on es determina com es realitza l'avaluació dels possibles riscos i la seva intervenció. L'entitat pretén no només complir amb els requisits legals vigents, sinó millorar progressivament les condicions de seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia dels professionals. Per a les modalitats de seguretat laboral, higiene industrial i ergonomia i psicociologia aplicada i vigilància de la salut l'entitat té contractat un servei de prevenció aliè.
- Avaluació de riscos laborals a totes les seus de l'entitat per tal d'identificar i eliminar riscos, així com la urgència d'actuar.
- Estudi de riscos ergonòmics del lloc de treball de cada treballador/a, per tal de determinar les diferents característiques de cada lloc de treball, la relació amb el professional que ocupa aquell lloc, les desviacions detectades i les possibles mesures de correcció i control.
- Formació inicial en matèria de prevenció de riscos laborals a totes les noves incorporacions.
- Plans d'emergència que defineixen la seqüència d'actuacions que es desenvolupen per al control d'una situació d'emergència, així com els simulacres periòdics. S'informa a tota la plantilla periòdicament.

### Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	<b>2023</b>
Hores de formació	<b>48</b>



## 2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA

### Canals de comunicació interna:

Els canals de comunicació interna que disposa Som – Fundació són:

- reunions dels equips de suport (seguint metodologia SCRUM), reunions de l'equip directiu, reunions de patronat i junta directiva, reunions per àrees, grups de treball/projectes.
- butlletí mensual *Som Notícia*, butlletí *Coses Nostres*.

### Mecanismes i/o procediments de gestió de conflictes interns:

En el marc actual de les noves exigències reguladores, Som – Fundació té instaurat un sistema o programa de prevenció de delictes. Un instrument clau en aquest sistema és la promulgació d'un [Codi de conducta](#). Amb aquest Codi, però, l'entitat no només pretén satisfer les estàndards legals vigents avui dia, sinó que pretén anar més enllà i vol instituir tota una cultura de respecte i promoció dels estàndards ètics.

L'eficàcia preventiva del Codi de conducta requereix que els professionals de l'entitat i terceres persones relacionades amb l'entitat tinguin coneixement de la seva existència i contingut.

És per aquest motiu que es fa difusió del [Codi de conducta](#) a través dels mitjans interns i externs dels que disposa l'entitat (web, correu electrònic, entrega en mà a les noves incorporacions...). Correspon a totes les persones que participen en el projecte de Som – Fundació fer honor a aquest compromís.

## 2.2 VOLUNTARIAT

### 2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

#### Nombre total de persones voluntàries

<i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i>	<b>2023</b>
Voluntariat de suport	<b>55</b>
Voluntariat corporatiu	<b>2 empreses</b>
Col·laboradors	<b>3</b>

#### Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries

El Programa de Voluntariat compta amb persones voluntàries que col·laboren de forma altruista amb l'entitat i participen activament en la missió de la fundació a través de:

**Voluntariat de suport:** La persona usuària i la persona voluntària decideixen quines activitats d'oci i lleure poden compartir. El voluntariat de tu a tu comparteix activitats d'oci amb una persona amb discapacitat intel·lectual, les persones estableixen una relació personal que perdura en el temps i que potencia les capacitats i el benestar emocional pel fet d'acompanyar-la en el seu projecte personal al llarg de la seva vida. 55 persones voluntàries de suport han format part del programa durant el 2023

**Voluntariat corporatiu:** Són empreses que promouen la solidaritat entre els seus professionals i col·laboren regularment amb la fundació impartint tallers, fent sortides culturals i/o d'oci, etc.

40 persones usuàries han pres part en les activitats que han organitzat aquestes empreses durant l'any 2023.

**Col·laboració:** es consideren col·laboradores aquelles persones que voluntàriament participen esporàdicament i quan és necessari en diverses tasques de l'entitat: traducció de textos, consultoria, formacions, tallers...

3 persones han col·laborat amb diverses tasques professionals de forma totalment altruista, durant el 2023.

## 2.2.2 FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

### Accions formatives dirigides a les persones voluntàries

La fundació estableix objectius formatius a nivell general, i específic per tal que la persona voluntària desenvolupi la seva tasca amb la major eficiència i pugui desplegar al màxim les seves competències.

La persona voluntària rep formació bàsica per situar-la en l'entorn de la fundació, se li donen a conèixer els seus drets i deures, se li explica quin és el seu rol i què s'espera d'ell o ella i alguns aspectes a tenir en compte a l'hora de fer un bon acompanyament. A més ha de fer el curs de formació de voluntariat que l'entitat posa a la seva disposició per treballar els aspectes bàsics del voluntariat, de la discapacitat i una aproximació a les figures d'acompanyament en la presa de decisions que brinda la fundació.

A banda d'aquesta formació, periòdicament s'ofereix la possibilitat d'ampliar recursos i coneixements mitjançant la realització d'entrevistes, cursos, trobades o xerrades formatives.

Així mateix si una persona voluntària requereix d'una formació més personalitzada o d'un contingut adaptat a la seva capacitat, es busca el recurs més adient ja sigui intern o extern per tal que assoleixi els objectius formatius plantejats.

### Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació

<i>Formació a persones voluntàries (%)</i>	<b>2023</b>
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	<b>100,00%</b>

### Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries

<i>Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries</i>	<b>2023</b>
Hores de formació	<b>390</b>

## 2.2.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

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

La fundació recull en un procediment la gestió del programa de voluntariat i les relacions amb les persones voluntàries. Aquest procediment descriu el desenvolupament de tota la documentació i activitats necessàries per gestionar el programa, des de la captació i selecció de la persona voluntària, l'entrevista i assignació de la persona usuària, el primer contacte entre ambdós i el posterior acompanyament inicial i seguiment de la relació; i la desvinculació de la persona voluntària amb l'entitat si es dona el cas.

Periòdicament es realitza una enquesta de satisfacció a les persones voluntàries. Aquesta enquesta té com a objectiu principal conèixer el grau de satisfacció de les persones voluntàries amb les persones usuàries i amb Som – Fundació, i com a objectius específics: conèixer la implicació amb les persones usuàries i amb l'entitat, valorar l'interès en rebre formació per part de l'entitat, conèixer les percepcions i opinions respecte la implicació i el sentiment de pertinença amb l'entitat.

### Canals de comunicació amb persones voluntàries

Les persones voluntàries, el referent del programa de voluntariat i l'equip de professionals de la fundació es comuniquen sempre que es consideri necessari pel benestar de la persona usuària. A més, el referent del programa de voluntariat realitza una trobada anual entre la persona voluntària i els seus referent i auxiliar social, per tal de promoure el contacte i poder detectar de forma oportuna els canvis o situacions que impliquin una millor atenció i gestió.

Comptem amb un grup de WhatsApp unidireccional a través del qual la referent del programa de voluntariat informa de novetats i activitats del sector.

El referent social assignat a la persona usuària es posa en contacte periòdicament amb la persona voluntària per tal de detectar qualsevol necessitat o incidència en la relació entre ambdós.

Les persones voluntàries reben també, per correu electrònic, correu ordinari o WhatsApp, els butlletins informatius que Som – Fundació emet periòdicament.

### **Campanyes de captació de persones voluntàries**

En funció de les necessitats de cada persona usuària es defineixen les accions que cal dur a terme. Es treballa amb diferents plataformes de voluntariat fent crides periòdiques.

En determinades ocasions es fa la captació directament a través del punt de voluntariat local o d'alguna entitat del municipi de residència o proper a l'entorn de la persona usuària.

## **3 BON GOVERN**

---

### **3.1 TRANSPARÈNCIA**

#### **Informació pública sobre la fundació**

Seguint les obligacions de transparència de normativa vigent, Som – Fundació dona accés a la seva [web](#) als documents relacionats amb la informació organitzativa, econòmica i pressupostària de l'entitat. D'aquesta manera es facilita la informació a totes les parts interessades per tal que puguin tenir plena garantia de la tasca realitzada.

### **3.2 PATRONAT**

#### **Composició i estructura**

Segons els [Estatuts](#) de Som – Fundació, la Fundació estarà representada, regida i administrada, amb les facultats més àmplies, per un Patronat compost per un mínim de sis persones i un màxim de quinze.

No podran ser patrons:

- Les persones físiques que tinguin una relació laboral d'assalariat o contractat o de naturalesa anàloga amb les persones a les que la Fundació presti suport.
- Les persones jurídiques o aquelles persones físiques que integrin qualsevol òrgan de representació o administració en Entitats que directa o indirectament mantinguin una relació laboral, d'assalariat o contractat o de prestació de serveis o de naturalesa anàloga amb les persones a les que la Fundació presti suport.
- Les persones que incorrin en incompatibilitat legal.

La durada del càrrec del Patró serà de cinc anys i podran ser reelegits indefinidament per períodes d'igual durada. El Patronat escollirà entre els seus membres una persona per a la Presidència i una per a la Vicepresidència, la qual substituirà a la Presidència en els casos d'absència, malaltia o impossibilitat. Així mateix, escollirà també d'entre els seus membres una

persona per a la Tresoreria i designarà també una persona per a la Secretaria que podrà no tenir la condició de patró i, en aquest cas, el càrrec podrà ser retribuït

La durada dels càrrecs de Presidència, Vicepresidència, Tresoreria i Secretaria, sempre que la secretaria la ostenti un patró, serà per regla general de cinc anys. En cap cas no es podrà sobrepassar el total de quinze anys consecutius en aquests càrrecs des de la data de la seva primera elecció, però podrà ser reelegit com a patró de manera indefinida.

S'estableix la figura del "Patró en cap", que l'ocupa sempre el Pare Abat de Montserrat. La seva funció és vetllar perquè la Fundació i el seu Patronat posin tots els seus esforços en la consecució del més estricte respecte als drets humans de les persones amb discapacitat intel·lectual i per a la millora del seu nivell de vida, sent en tot moment mediador davant qualsevol divergència en el si de la Fundació. Aquest càrrec té veu però no vot.

Patró en Cap

P. Manel Gasch Hurios

#### **Membres de l'òrgan de govern de l'any d'estudi:**

President: Jordi Costa Molina

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2012.

En el càrrec de President des del 2014

Vicepresident: Pere Grau Buldú

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2023

En el càrrec de Vicepresident des del 2023

Tresorera: Roser Galí Izard.

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2020

En el càrrec de Tresorera des del 2023

Vocal: M<sup>a</sup> Eulàlia Balañá Vives

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2002

Vocal: Carles Dalmau Ausàs

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2001

Vocal: Eloïsa Martínez Torregrossa

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2005

Vocal: Jordi Bolós Giralte

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 1994

Vocal: Josep Maria Duran Bellido

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 1987

Vocal: Natalia Martínez Mustienes  
Membre del Patronat de Som – Fundació des de l’any 2009

Vocal: Jordi Andreu Soriano  
Membre del Patronat de Som – Fundació des de l’any 2012

Vocal: Xavier Riera Garriga  
Membre del Patronat de Som – Fundació des de l’any 2016

Vocal: Silvia Garre Gui  
Membre del Patronat de Som – Fundació des de l’any 2020

Vocal: Jordi Gabarra Serentill  
Membre del Patronat de Som – Fundació des de l’any 2023

Vocal: Agustí Vilardebó Clascà  
Membre del Patronat de Som – Fundació des de l’any 2023

Vocal: Eva Ribó Fenollós  
Membre del Patronat de Som – Fundació des de l’any 2023

Josep Tresserras Basela – Secretari no patró  
Secretari del Patronat de Som – Fundació des de l’any 2005  
Director – Gerent de Som – Fundació des de 1991

### Nombre de dones i homes al patronat

<i>Patronat (a 31 de desembre)</i>	<b>2023</b>
Dones	6
Homes	9
<b>Total</b>	<b>15</b>

### Responsabilitats i deures del patronat

El Patronat és l’òrgan de govern de la Fundació, a la qual administra i representa, d’acord amb la Llei i els Estatuts, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals. Les responsabilitats, organització, funcionament i compromisos del Patronat queden recollits a la [Guia del bon Govern](#).

Tot i que el Patronat segueix els mateixos codis i normes de conducta i ètica que l’equip de professionals de la fundació, disposa d’una [Política de conflicte d’interessos](#) específica per a ell.

Seguint les obligacions de transparència segons l’Ordre JUS 152/2018, l’entitat presenta anualment l’informe de govern corporatiu, on es deixa constància de que es compleixen els principis de bones practiques de gestió.

## **Funcionament del patronat**

Les disposicions relatives al funcionament i organització del Patronat es regulen seguint la [Guia del Bon Govern](#) i els [Estatuts](#) de l'entitat:

- El Patronat delega a la Junta Executiva del Patronat, formada per les persones que ostentin els càrrecs de presidència, vicepresidència, tresoreria, secretaria i tres vocals, totes aquelles decideixi delegar el Patronat i que per Llei siguin delegables. A més, participarà a totes les reunions la persona que ostenti la gerència de la Fundació, que tindrà veu però no vot.
- El Patronat es reunirà tantes vegades com ho cregui necessari la persona que ostenti la presidència, que haurà de convocar-ho per escrit almenys un cop cada tres mesos i amb un mínim de 72 hores d'antelació i podrà ser enviada per via telemàtica. També es reunirà quan ho sol·licitin una quarta part dels seus membres.

Les reunions són sempre en format híbrid, presencial i/o telemàtic.

L'any 2023 es van realitzar 4 reunions de Patronat, amb un assistència mitjana del 78%. Tots els Patrons van assistir almenys a una d'aquestes reunions.

L'any 2023 es van realitzar 7 reunions de Junta Executiva, amb un assistència mitjana del 73%. Tots els Patrons van assistir almenys a 3 d'aquestes reunions.

Tots els membres de l'òrgan de govern van assistir almenys a 2 reunions de les celebrades en 2023.

## **Altres òrgans de gestió, consulta o participació**

L'[Equip directiu](#) dirigeix i gestiona el dia a dia de l'entitat, es reuneix dos cops al mes, i sempre que la situació ho requereix. Està compost pels següents professionals:

Josep Tresserras Basela. Director-Gerent, a l'entitat des de 1991.

Albert Rodríguez Fernández. Adjunt a Gerència, a l'entitat des de 2007

Laura Aguilera Ferrer. Responsable RRHH, a l'entitat des de 2010

Susana Font Torrent. Responsable Àrea Administrativa, a l'entitat des de 2017

Antonio Manuel Ferrer Lorenzo. Responsable Àrea Jurídica, a l'entitat des de 2007

Juan Manuel Martín Pila. Responsable Àrea Social, a l'entitat des de 2022

Ramon Remiro García. Responsable Àrea Comptable, a l'entitat des de 2017

## **Avaluació del patronat**

El patronat s'avalua de forma implícita. De forma explícita en la primera reunió de l'any, sempre hi ha un apartat on s'avalua la participació dels patrons en les reunions i en els actes i activitats que la fundació ha realitzat durant l'any anterior.

Els patrons es sotmeten anualment a avaluació amb la voluntat de valorar l'exercici i millorar el seu funcionament.

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

En cada reunió de Patronat o de Junta Executiva de la Fundació el director-gerent dona informació d'aquells punts o apartats que la Fundació s'ha marcat com a prioritaris o que poden suposar un risc a curt termini per a l'entitat.

En la primera reunió anual del Patronat, s'avalua el grau d'acompliment dels objectius fixats per l'any anterior i s'aproven els objectius per l'any en curs.

Durant l'any 2023 el patronat treballa en l'elaboració del pla per la successió del director gerent.

## **3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA**

### **Informació econòmica i financera**

El patronat té aprovada la política de inversions i destí de les rendes.

El càrrec de patró es gratuït tal i com marca la legislació vigent i els propis estatuts. En els dos darrers anys no hi ha hagut reemborsaments de despeses als patrons.

La informació econòmica s'envia als patrons en el termini que marquen els estatuts per rebre la convocatòria de la pròpia reunió on es tractarà el tema econòmic.

En totes les reunions que es tenen tant de Patronat com de Junta Executiva s'informa sobre l'estat de tresoreria de la Fundació, per preveure possibles riscos. Periòdicament, també s'informa al Patronat de l'evolució de les inversions.

El patronat coneix la retribució de l'equip directiu. Aquesta informació està publicada a la pàgina web de l'entitat en el portal de [transparència](#).

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

Som – Fundació disposa d'un [Codi de conducta Compliance Penal](#), del qual en fa difusió i que posa a disposició de totes les parts interessades.

L'entitat treballa amb la cultura del pensament basat en el risc seguint les pautes de la Norma ISO-9001:2015. L'Equip directiu i els responsables de les diferents àrees de l'entitat, determinen i analitzen periòdicament, els possibles riscos, establint les accions i recursos necessaris per prevenir o reduir els seus efectes.



## 3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

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

Som – Fundació recull el seu compromís amb el bon govern i les bones practiques de gestió en el [Codi ètic](#) i en la [Guia del bon Govern](#). Es deixa constància del programa de prevenció de delictes en el [Codi de conducta](#), la [Política de conflicte d'interessos](#) i en el [Codi de conducta inversions](#).

Així mateix sobre el conflicte d'interessos dels patrons, els [Estatuts](#) regulen següent:

Per evitar el conflicte d'interessos s'estableixen les següents normes de conducta:

- Els patrons i les persones indicades en l'article 312-9.3 de la Llei 4/2008, de 24 d'abril, del llibre tercer del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques (d'ara en endavant Llibre III del CCCat), han d'abstenir-se de participar en tot tipus de negocis i activitats financeres que puguin comprometre l'objectivitat en la gestió de la Fundació.
- Els patrons i les persones indicades en l'article 312-9.3 del Llibre III CCCat, no mantenen relació professional o laboral retribuïda amb la Fundació.
- No es poden establir contractes de compravenda o arrendament de béns immobles o de béns mobles d'extraordinari valor, de préstec de diners, ni de prestació de serveis retribuïts entre la Fundació i els patrons i les persones indicades en l'article 312-9.3 del Llibre III CCCat.
- Els patrons i les persones que s'equiparen, d'acord amb l'article 312-9.3 del Llibre III CCCat, només poden fer operacions amb la fundació si queda suficientment acreditada la necessitat i la prevalença dels interessos de la fundació sobre els particulars del patró o persona equiparada. Abans de dur a terme l'operació, el patronat ha d'adoptar una declaració responsable i ho ha de presentar al protectorat juntament amb la documentació justificativa pertinent, d'acord amb el que disposa.

Som – Fundació disposa d'un [Espai de Reflexió Ètica en Serveis Socials \(ERESS\)](#), creat l'any 2013. Espai en el qual la deliberació sobre diferents problemàtiques ètiques aporta un assessorament que ajuda a qualsevol persona vinculada a l'entitat a resoldre qüestions i dubtes de caràcter ètic del dia a dia. L'espai està compost per professionals i patrons de l'entitat, que han rebut formació prèvia.

## 4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

---

### 4.1 COL·LABORACIONS

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

Som – Fundació participa de forma directa amb altres organitzacions o agents (administracions públiques, entitats del tercer sector, organitzacions internacionals, etc.) en iniciatives de

col·laboració que tenen per objecte crear projectes sectorials, promocionar i dinamitzar polítiques públiques:

- Dincat - Plena Inclusió Catalunya
- AEES Dincat
- Asociación Liber
- EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities)
- Inclusion Europe
- Coordinadora Catalana de Fundacions
- Ajuntament Barcelona
- Federació Catalana de Voluntariat Social

### **Col·laboració amb l'empresa privada en el desenvolupament de projectes d'impacte a la comunitat**

Som – Fundació col·labora amb diverses Entitats per facilitar el lloguer d'habitatges per a les persones usuàries a les que dona suport i a col·lectius vulnerables.

El projecte [Pont Alimentari](#) continua actiu des que es va crear l'any 2017. Es va posar en marxa junt amb la Fundació Banc de Recursos i la Fundació Catalana de la Prevenció de Residus i Consum Responsable. Aquest projecte pretén reduir el malbaratament alimentari i, sobretot, fomentar la solidaritat i per millorar la qualitat alimentària i nutricional de les persones que atenem.

Les persones usuàries de Som – Fundació que siguin beneficiàries del projecte poden accedir a l'aprofitament d'excedent d'aliments frescos o cuinats que es generen en els supermercats col·laboradors. Durant el 2023, són 4 les cadenes de supermercat que col·laboren. 20 persones es beneficien d'aquest projecte.

Per altre costat, es continua promovent la participació de les persones a qui donem suport en el projecte. El programa de voluntariat inclou ([#JoTbPuc](#)). Durant el 2023, 16 persones han realitzat tasques de voluntariat en 14 entitats de l'àmbit de la infància, gent gran, salut i emprenedoria social.

## **4.2 SENSIBILITZACIÓ**

### **Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania**

Amb intenció de donar resposta a la necessitat que tenen les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies per poder articular xarxes de suport, Som – Fundació, a través del programa Som Futur, informa a famílies i professionals sobre el procediment de modificació de la capacitat i sobre com preparar el futur de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament.

L'any 2023 va oferir 2 xerrades dirigides a persones i famílies del programa Som Futur per informar sobre l'entrada en vigor 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 i sobre la llei estatal 8/2021, per la qual es reforma la legislació civil i processal per al suport de les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica.

En diverses jornades i tallers, organitzades per altres entitats, Som – Fundació ofereix xerrades on informa i assessora sobre temes relacionats amb els drets de les persones amb discapacitat intel·lectual, el suport a la capacitat jurídica i les diverses figures de suport actuals. L'any 2023, les àrees de gerència i jurídica van oferir 12 xerrades de temàtica diversa (sempre sobre les figures actuals d'assistència, Som Futur i sobre la tasca que desenvolupa l'entitat) a les quals hi varen assistir més de 300 persones.

A més, durant l'any 2023, a través del programa Som Futur, Som – Fundació va realitzar 110 sessions d'informació i assessorament individuals sobre les figures d'assistència actuals i sobre com preparar el futur de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament.

## **5 MEDI AMBIENT**

---

### **5.1 GESTIÓ AMBIENTAL**

#### **Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives o accions aplicades**

Tot i que l'activitat desenvolupada per l'entitat no té un impacte directe en el medi ambient, Som – Fundació treballa amb el seu compromís, per a una utilització responsable dels recursos.

Per reduir l'impacte ambiental de l'activitat de l'entitat s'utilitzen bombetes led, es reciclen tintes i tòners i es redueix al màxim l'ús de plàstic.

L'entitat disposa de vehicles adaptats pel transport i acompanyament de les persones usuàries. Tot i així, sempre que és possible, es potencia l'ús del transport públic.

Per fomentar aquests valors, periòdicament i mitjançant els canals de comunicació habituals, es fan recordatoris a totes les parts interessades i s'informa de cada nova mesura o projecte de millora que es decideix dur a terme.

### **5.2 GESTIÓ DE RESIDUS**

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

Som – Fundació selecciona els residus que es generen internament a la fundació reciclant diàriament el plàstic, la matèria orgànica i el rebuig en els contenidors corresponents destinats per a tal finalitat. El volum generat no es quantifica fins el moment.

L'any 2023 es fa una compra de 750 kg de paper en previsió per a 1 any, a més de 86 kg de paper reciclat.

Des de l'any 2020 es treballa amb FEMAREC, entitat d'acció social que treballa per a la inserció social, laboral i cultural de col·lectius en risc d'exclusió i que s'encarrega de la recollida i destrucció de la documentació en desús de l'entitat. FEMAREC, està certificada conforme la norma UNE\_EN 15713:2010 de destrucció de material confidencial pel seu sistema de gestió i control de la destrucció d'aquest tipus de material.

L'any 2023, ha recollit un total de 390 Kg. de paper que posterior gestiona com a residu segons la seva naturalesa.

Amb aquesta acció és deixen d'utilitzar les màquines de destruir paper manualment a l'entitat.

A l'hora, es treballa en la conscienciació entre els professionals per reduir el número d'impressions en paper i fomentar el reciclatge.

## 5.3 EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

### Consum energètic, segons tipus de font

<i>Consum energètic, segons font</i>	<b>2023</b>
Electricitat (kWh)	52.662
Gasoil (l)	9.015

### Emissions de gasos d'efecte hivernacle (GEH)

<i>Emissions de GEH (tCO<sub>2</sub>eq)</i>	<b>2023</b>
<b>Emissions directes de CO<sub>2</sub> (abast 1)</b>	<b>2,43</b>
Carburants (gasoil)	2,43

## 6 PROVEÏDORS

### 6.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

#### Gestió de la cadena de subministrament

Som – Fundació es basa en els criteris establerts en el seu [Codi de conducta](#) per establir la relació amb els seus proveïdors.

## Nombre total de proveïdors

<i>Proveïdors</i>	2023
Nombre total de proveïdors	55

## Codi de conducta de proveïdors

Dins del [Codi de conducta](#) de Som – Fundació, s'estableixen les pautes d'actuació a tenir en compte amb els proveïdors de l'entitat

Per a la selecció d'empreses i entitats col·laboradores es tenen en compte el següents criteris:

- Totes les empreses i entitats col·laboradores hauran de respectar els drets humans, com també les normes Internacionals de Treball.
- Es valoraran positivament aquelles entitats amb especial sensibilitat cap a les persones amb discapacitat i cap a aquelles persones en situació especial de vulnerabilitat.
- S'evitaran aquelles col·laboracions amb empreses i entitats que generin exclusió social.
- Totes les empreses i entitats seran respectuoses amb el medi ambient complint amb la legislació vigent.
- Es promouran relacions estables de col·laboració per a garantir una actuació de major impacte, l'extracció de bones pràctiques i un rigorós mesurament de resultat.
- Els acords amb les empreses i entitats es formalitzaran en convenis en els quals figuri per escrit l'objecte de la col·laboració i les clàusules d'aquesta.
- Excepte acord mutu exprés entre les parts no se cedirà a les empreses i entitats l'ús del logotip de Som Fundació. En cas que existeixi la cessió del logo, figurarà per escrit i no serà confidencial.

## 6.2 COMPRA RESPONSABLE

### Criteris de selecció de proveïdors

Som – Fundació, té en compte els següents criteris per seleccionar els seus proveïdors:

- Qualitat del bé o producte ofert
- Preu
- Referències d'altres professionals
- Trajectòria o història
- Proximitat
- Certificació B Corp, IQNet SR10 o similars
- Proveïdor amb treballadors de col·lectius desfavorits o en risc d'exclusió social.

En cas de no disposar de proveïdors de referència, s'acudirà a organismes oficials, associacions empresarials o es sol·licitaran referències a altres organitzacions del sector.

En els processos de selecció de proveïdors es respecten sempre els principis de transparència, objectivitat, no discriminació i confidencialitat.

En el [Codi de conducta](#) es recullen les pautes de conducta comunes a seguir amb els proveïdors

1. La transparència obliga a que els processos de selecció de proveïdors estiguin oberts a una pluralitat de proveïdors, a que no es mantingui reservat o secret el procés i a que no es negui l'oportunitat de presentar la seva oferta a qualsevol proveïdor interessat que compleixi amb els requisits sol·licitats.

2. L'objectivitat obliga a seleccionar els proveïdors en base a criteris relacionats amb característiques objectives. Característiques objectives del propi proveïdor (entre d'altres, experiència, solvència econòmica, solvència tècnica, satisfacció d'exigències ètiques, mediambientals, socials o territorials, disponibilitat i compromís de compliment normatiu penal) i característiques objectives dels seus productes o serveis (principalment qualitat i preu però també termini d'entrega o execució, facilitats de pagament, servei tècnic, servei postvenda, manteniment i d'altres similars).

3. La no discriminació obliga a no descartar ni seleccionar apriorísticament i de manera arbitrària a cap proveïdor. Tots han de tenir igual oportunitat de concórrer en el procés de selecció i amb la garantia de que totes les ofertes seran ponderades de manera equànime i sense favoritismes injustificats.

4. La confidencialitat obliga a no revelar a cap proveïdor la oferta d'altres que concorrin en el procés de selecció.

## 7 ALTRES

---

### 7.1 INNOVACIÓ

#### **Participació en taules sectorials**

Som – Fundació participa en diferents grups de treball de l'Asociación Liber i Dincat – Plena Inclusió Catalunya per tal de compartir el coneixement que ha anat adquirint al llarg del temps en matèria de suport a la presa de decisions. Actualment està participant en l'elaboració d'un nou model atenció arrel de la entrada en vigor 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 i de la llei estatal 8/2021, per la qual es reforma la legislació civil i processal per al suport de les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica.

A nivell europeu l'entitat participa en diferents grups de treball a European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD), especialment en temes de desinstitucionalització. I també és membre de Inclusion Europe per la implementació dels principis de la Convenció dels Drets de les Persones amb Discapacitat en l'àmbit europeu.

## Projectes d'innovació

Som – Fundació participa en diversos estudis sobre l'àmbit de la discapacitat intel·lectual i projectes d'innovació tecnològica. Al 2022 vam rebre una subvenció amb càrrec als fons Next Generation per desenvolupar una aplicació vinculada al software de gestió interna NSI amb l'objectiu d'implicar les persones usuàries, voluntàries i famílies en la gestió que fa l'entitat. Aquest projecte es fa en conjunt amb la Fundació Germà Tomàs Canet i es troba en període d'execució.

A més, hem col·laborat i col·laborem amb l'Asociación Liber i el grup Transmedia Catalonia de la Universitat Autònoma de Barcelona en diversos projectes d'investigació científica i tecnològica.

Amb el primer hem col·laborat amb l'estudi sobre els [factors de complexitat que afecten les persones amb discapacitat intel·lectual](#) (2021), [l'informe sobre microagressions capacitistes](#) (2022), [l'informe sobre el biaix de gènere a l'hora de donar suport a la presa de decisions](#) (2022) i finalment, un [estudi sobre les causes de la infradenúncia de les persones amb discapacitat intel·lectual](#) (2023).

Amb Liber, a més, participem en la [xarxa de portaveus](#) i el grup de promotores de drets sexuals i reproductius de persones amb discapacitat intel·lectual de les diferents entitats membre. La xarxa de portaveus treballarà per afavorir l'autorepresentació i la defensa dels drets de les persones de les persones acompanyades.

Amb Transmedia Catalonia hem continuat col·laborant amb la investigació i creació de nous formats i continguts audiovisuals, alhora que els fa accessibles a persones amb diferents discapacitats. En concret, hem creat dos recorreguts en 360º accessibles per a persones amb discapacitat: un per les nostres oficines (2021) i un altre per un supermercat, per facilitar el procés de fer la compra (2022), dins del marc del projecte [MediaVerse](#), iniciativa de recerca finançada per la Comissió Europea. A més, hem donat suport a un estudi per investigar si la lectura fàcil resulta realment comprensible per les persones amb discapacitat intel·lectual (2023).

L'any 2022, Som – Fundació renova el segell de la [Fundación Lealtad](#), en complir íntegrament els 9 Principis de Transparència i Bones Pràctiques. Amb aquesta acreditació, la fundació demostra el seu compromís amb la transparència, un dels valors importants de l'entitat. La transparència és un reflex de les bones pràctiques que es duen a terme, tant en la qualitat del servei d'atenció que s'ofereix a les persones amb discapacitat intel·lectual com en el model de gestió.

Així mateix, l'any 2021 la fundació va rebre el [Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Organització i Usos del Temps](#) per l'horari flexible flotant. Aquest premi ens ha obert la porta a




formar part de la Xarxa NUST i a participar en debats i taules rodones sobre la gestió de temps en la Time Use Week. També ha generat impactes en premsa que han incrementat la visibilitat de la nostra tasca.

















Per altre costat, el programa d'accessibilitat cognitiva està immers en un profund procés de transformació amb l'objectiu que esdevingui un programa transversal que impliqui a tots els professionals de la fundació. Mentrestant es dona continuïtat al projecte iniciat l'any 2017 i segueix adaptant documents en lectura fàcil, editant el magazín accessible Coses Nostres i assistint a les reunions del grup de treball d'accessibilitat de Dincat.

Barcelona març, 2024



## ANNEX I ÍNDEX D'INDICADORS DEL BALANÇ SOCIAL

Llegenda de nivells	
	Indicador de nivell BÀSIC
	Indicador de nivell NOTABLE
	Indicador de nivell AVANÇAT

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
<b>MISSION DE LA FUNDACIÓ</b>	<b>Missió</b>		Missió de la fundació	5
			Àmbit geogràfic d'actuació	5
	<b>Activitats i projectes</b>		Línies i àmbits d'actuació principal	5
			Activitats principals desenvolupades	5
	<b>Persones usuàries i col·lectius beneficiaris</b>		Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris	7
			Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris	7
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries	8
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes	8
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat	8
	<b>Activitat econòmica</b>		Activitat econòmica, productes i serveis	8
			Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis	9
			Ingressos per activitat	9
	<b>Efectivitat</b>		Avaluació sobre l'efectivitat de les activitats i projectes	9
			Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual	10
			Anàlisi de context	10
			Activitats realitzades de forma efectiva	10

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
<b>MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ</b>	<b>Eficiència</b>		Ràtio despeses fundacionals / despesa total	11
			Ràtio despeses necessàries / despesa total	11
			Ràtio despeses en captació de fons/despesa total	11
			Despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)	11
<b>PERSONES: Persones de l'organització</b>	<b>Perfil de l'organització</b>		Nombre de dones i homes a l'equip directiu	12
			Nombre de dones i homes en plantilla	12
	<b>Igualtat d'oportunitats i diversitat</b>		Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades	12
			Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)	13
			Composició de la plantilla, segons sexe (%)	13
			Plantilla segons sexe i grup professional	13
	<b>Condicions laborals i conciliació</b>		Mesures de conciliació de la vida laboral i privada	13
			Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)	14
			Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)	14
			Taxa de rotació, per sexe	14
			Percentatge de personal acollit a mesures de conciliació, per sexe	14
			Enquestes de clima laboral	14

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç	
<b>PERSONES: Persones de l'organització</b>	<b>Igualtat retributiva</b>		Ràtio salari més alt / salari més baix	14	
			Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	15	
	<b>Desenvolupament professional</b>			Pla de formació i accions formatives	15
				Personal que ha rebut formació (%)	15
				Nombre total d'hores de formació	15
				Avaluacions periòdiques del rendiment del personal	16
				Despesa en formació	16
	<b>Salut, seguretat i benestar del personal</b>			Mesures per a la prevenció de riscos laborals	16
				Formació en matèria de prevenció de riscos laborals	16
	<b>Comunicació interna</b>			Canals de comunicació interna	17
				Mecanismes i/o procediments de resolució de conflictes interns	17 <a href="#">Codi de conducta</a>
	<b>PERSONES: Voluntariat</b>	<b>Persones voluntàries</b>		Nombre total de persones voluntàries	17
				Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries	17
		<b>Formació del voluntariat</b>			Accions formatives dirigides a les persones voluntàries
				Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació	19
				Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries	19
<b>Comunicació i participació del voluntariat</b>				Gestió participació de persones voluntàries en activitats de la fundació	19
				Canals de comunicació amb persones voluntàries	19
				Campanyes de captació de persones voluntàries	20

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
<b>BON GOVERN</b>	<b>Transparència</b>		Informació pública sobre la fundació	20 <a href="#">SOM-Fundació</a>
		<b>Patronat</b>		Composició i estructura
			Nombre de dones i homes al patronat	22
			Responsabilitats i deures del patronat	22
				<a href="#">Guia del bon Govern / Política de conflicte d'interessos</a>
			Funcionament del patronat	23 <a href="#">Estatuts</a>
			Altres òrgans de gestió, consulta o participació	23 <a href="#">Equip directiu</a>
			Avaluació del patronat	23
			Relació del patronat amb la direcció executiva/gerència de la fundació	24
	<b>Control i supervisió financera</b>		Informació econòmica i financera	24 <a href="#">transparència</a>
			Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)	24 <a href="#">Codi de conducta Compliance Penal</a>
	<b>Ètica i prevenció de la corrupció</b>		Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió	24/25 <a href="#">Codi ètic</a> <a href="#">Codi de conducta</a> <a href="#">Política de conflicte d'interessos</a> <a href="#">Codi de conducta inversions</a> <a href="#">Estatuts</a>

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
<b>XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA</b>	<b>Col·laboracions</b>		Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector	25
			Col·laboració amb l'empresa privada en la realització de projectes d'impacte a la comunitat	25/26 <a href="#">Pont Alimentari</a>
	<b>Sensibilització</b>		Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania	26 <a href="#">#JoTbPuc</a>
<b>MEDI AMBIENT</b>	<b>Gestió ambiental</b>		Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades	27
	<b>Gestió de residus</b>		Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió	27
	<b>Eficiència energètica i canvi climàtic</b>		Consum energètic, segons tipus de font	28
			Emissions de GEH	28
<b>PROVEÏDORS</b>	<b>Gestió i relació amb proveïdors</b>		Gestió de la cadena de subministrament	28
			Nombre total de proveïdors	28
			Codi de conducta de proveïdors	29 <a href="#">Codi de conducta</a>
	<b>Compra responsable</b>		Criteris de selecció de proveïdors	29 <a href="#">Codi de conducta</a>
<b>ALTRES</b>	<b>Innovació</b>		Participació en taules sectorials, programes o accions	30
			Projectes innovadors	31