

BALANÇ SOCIAL 2024

Som – Fundació

INTRODUCCIÓ

Amb l'objectiu de reforçar el nostre compromís amb la transparència en la gestió, publiquem el **Balanç Social 2024** de Som – Fundació.

Aquest document recull les **dades més rellevants de l'activitat econòmica** de l'entitat durant l'exercici 2024, així com les principals xifres i informacions relacionades amb la tasca desenvolupada per complir la nostra missió. A més, inclou una anàlisi quantitativa i qualitativa dels diferents àmbits de gestió, que permet valorar **l'impacte social, ambiental i de bon govern** de la fundació.

A través del Balanç Social, Som – Fundació comparteix de manera clara i accessible el seu acompliment en els àmbits **econòmic, ètic, social i ambiental**, i referma el seu **compromís amb la millora de la qualitat de vida** de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament. L'entitat els ofereix els suports necessaris per acompanyar-les en la presa de decisions i en el desenvolupament del 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 d'actuació de Som – Fundació és la comunitat autònoma de Catalunya, on desenvolupa totes les seves activitats i ofereix suports a les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament.

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 las quals 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:

- **Vida Independent:** del 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*, que treballa perquè el dret a la vida independent sigui una realitat a la nostra ciutat. Col·laboren: Departament de Drets Socials i Inclusió, l'Ajuntament de Barcelona, Fundació "la Caixa" i el Fons d'Acció Social de la Fundació Sagrada Família.
- **Atenció a famílies en situació de risc social:** 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. Col·labora: Departament de Drets Socials i Inclusió.
- **Programa d'acompanyament mèdic:** l'objectiu del projecte és que les persones usuàries vagin acompanyades a totes les visites mèdiques que necessitin, independentment de la seva situació personal o ingressos. Aquest suport inclou acompanyament a l'assistència mèdica, suport en el seguiment de la seva salut i, en conseqüència, millora de la seva qualitat de vida. Alhora, aquest suport assegura que les persones rebin suport perquè no tinguin problemes de comunicació amb el personal sanitari. Col·labora: Departament de Salut de la Generalitat.
- **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 tu a tu i col·laborador**, del **voluntariat corporatiu i el voluntariat inclusiu #JoTbPuc**, 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. Col·labora: Departament de Drets Socials i Inclusió, Caixabank i Loteries de Catalunya.
- **Programa Som Futur.** És el programa de compromisos de suport futur pensat per a les persones amb discapacitat i famílies que volen que Som – Fundació els hi doni suport quan arribi el moment. Col·laboren: Diputació de Barcelona, Ajuntament de Barcelona i departament de Drets Socials i Inclusió.

- **Programa d'Accessibilitat Cognitiva.** Volem que tothom pugui entendre la informació que generem. Per això, treballem per fer-la accessible a les persones amb dificultats de comprensió. Tenim un equip propi que adapta i valida els continguts de la nostra revista Coses Nostres, i col·laborem amb entitats socials especialitzades per adaptar altres documents rellevants. A més, formem part de la Xarxa AccessCat i del grup de treball d'Accessibilitat Cognitiva de Dincat, espais de coordinació i incidència per fer avançar els drets d'accessibilitat de les persones amb discapacitat intel·lectual. Col·labora: Departament de Drets Socials i Inclusió.
- **Oci inclusiu.** A Som – Fundació entenem l'oci com un dret i una eina clau per al benestar emocional, la inclusió i l'autonomia de les persones. Per això, impulsem activitats d'oci inclusiu que afavoreixen la participació en la vida cultural i social, promouen hàbits saludables i ajuden a combatre la soledat no desitjada. Cada any organitzem trobades com el dinar de Nadal a Barcelona i el de Reis a Lleida, així com la Fera de Abril a la primavera. També formen part d'aquestes iniciatives la colla Som Companys, un grup que es reuneix mensualment per fer activitats lúdiques i culturals, i les trobades artístiques, on ens retrobem un cop al mes amb els equips i amb persones interessades en fer voluntariat, compartint espais creatius on l'art és el fil conductor. Col·labora: Caixabank.

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, 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 què 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>	2024
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	3.863

Nombre de persones usuàries / beneficiàries directes/indirectes

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	2024
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes	1.816
Nombre de persones usuàries/beneficiàries indirectes	2.047

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

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat (directa)</i>	2024
Suport a la presa de decisions	846
Som futur	534
Informació i assessorament	436

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat(indirecta)</i>	2024
Suport a la presa de decisions	1.438
Som futur	1.335
Informació i assessorament	1.090

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

<i>Ingressos per activitat (en euros)</i>	2024
Valor monetari	6.979.188,4 €

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 d'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 i traduir en diners aquest valor aportat. Aquest estudi genera un indicador mesurable per identificar les àrees més valorades pels grups d'interès.

De l'últim estudi realitzat l'any 2024, cal destacar que el nostre Valor Social Integrat Brut ha estat de **12.892.535** euros, una xifra que suposa un augment del **31 %** respecte al 2022. Aquest creixement s'explica per l'increment d'activitat, la millora dels indicadors i l'efecte multiplicador del nou valor emocional incorporat

També s'ha pogut mesurar el valor socio-emocional que genera la nostra tasca. Aquest indicador té en compte com perceben les persones ateses la qualitat del suport rebut. En el nostre cas, hem obtingut un factor multiplicador d'1,28, fet que permet afirmar que es genera un valor socio-emocional brut de més de **14,7** milions d'euros.

Tot plegat es tradueix en que per cada euro públic rebut, retornem **4,87** euros a la societat. Una xifra que posa en valor l'impacte de la nostra tasca, tant en l'àmbit econòmic com en el benestar emocional de les persones.

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

Durant l'any 2024 s'ha treballat en l'elaboració del nou Pla Estratègic. Aquest Pla, s'ha definit amb la participació de totes les persones que formem part de Som – Fundació. Es va crear un grup motor format per 8 persones representats de les diferents àrees, el Comitè d'Empresa, l'Equip Directiu i el Patronat.

Aquest equip ha analitzat tant les dades internes (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).

El grau d'acompliment de l'anterior Pla Estratègic, que comprenia el període de 2019 a 2023, es va veure greument afectat per la pandèmia. Tot i així, vam assolir gairebé la meitat de les accions plantejades.

Activitats realitzades de forma efectiva i anàlisi del context

En la [Memòria Anual de 2024](#) que es publica en la nostra [web](#) es podem trobar dades sobre les nostres activitats.

1.6 EFICIÈNCIA

Ràtio despeses fundacionals / despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2024
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,90

Ràtio despeses necessàries / despesa total

<i>Ràtio despeses necessàries / despesa total</i>	2024
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0,10

Ràtio despeses en captació de fons / despesa total

<i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i>	2024
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>	2024
Gestió de l'entitat	7%
Comunicació	1%
Qualitat	0%
Administració	6%
Comptabilitat	6%
Jurídica	3%
Social	71%
Urgències	0%
Acollida	0%
Patrimoni	2%
Voluntariat	1%
Som - Companys	0%
Preparant el Futur	1%
Vida Independent	2%
Acompanya'm	1%

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>	2024
Dones	2
Homes	4
Total	6

Nombre de dones i homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2024
Dones	24
Homes	72
Total	96

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 2021 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>	2024
Dones	33,33%
Homes	66,67%

Composició de la plantilla, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	2024
Dones	25,00%
Homes	75,00%

Plantilla segons sexe i grup professional

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2024
TECNIC	28
Dones	6
Homes	22
TECNIC SUPERIOR N1	27
Dones	7
Homes	20
TITULAT N2	35
Dones	9
Homes	26
TITULAT N3	6
Dones	2
Homes	4

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>	2024
Personal en plantilla amb contracte indefinit	96,88%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>95,83%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>100%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	3,13%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>4,17%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>0%</i>

Taxa de rotació, segons sexe

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	2024
<i>Dones</i>	4,17%
<i>Homes</i>	4,17%
Plantilla total	4,17%

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

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	2024
<i>Dones</i>	22%
<i>Homes</i>	8%
Plantilla total	19%

Enquestes de clima laboral

L'any 2024 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>	2024
Ràtio	3,84

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

<i>Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional</i>	2024
<i>TECNIC</i>	-0,39%
<i>TECNIC SUPERIOR N1</i>	19,54%
<i>TITULAT N2</i>	9,75%
<i>TITULAT N3</i>	44,21%

2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Pla de formació i accions formatives

Anualment, els responsables de cada àrea, conjuntament amb els professionals, 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 2024, les accions formatives més rellevants han estat:

- Salut mental i discapacitat intel·lectual
- Captació de fons
- Prestacions a la Seguretat Social
- Prevenció de riscos laborals
- Compliance penal
- Relació d'ajuda i discapacitat intel·lectual
- Auditors interns segons norma UNE-EN ISO 9001:2015

Personal que ha rebut formació (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2024
Personal que ha rebut formació	100%

Nombre total d'hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2024
Hores de formació	899,50

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>	2024
Valor monetari	6.500,00 €

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

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2024
Hores de formació	70

2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA

Canals de comunicació interna:

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

- Reunions de treball i/o equip de dependents dels interlocutors implicats (equips de suport, l'equip directiu, patronat i junta directiva, reunions per àrees, grups de treball/projectes,.)
- butlletí mensual *Som Notícia*, butlletí *Coses Nostres* i Newsletters

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.

A més l'entitat disposa d'un [Canal de denúncia](#), mitjançant el qual, qualsevol persona treballadora de l'entitat i/o d'altres que hi tenen relació poden fer consultes, o resoldre dubtes legals o ètics sobre alguna conducta o denúncies d'accions o comportaments de risc que van en contra de la llei o del Codi de conducta de l'entitat.

2.2 VOLUNTARIAT

2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2024
Voluntariat de suport	57
Voluntariat corporatiu	2 empreses
Col·laboradors	7

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 tu a tu: Quan els Equips Socials de SOM detecten una necessitat de la persona usuària, la qual pot ser coberta amb una figura voluntària, s'inicia la recerca de possibles candidats/es. L'Equip Social i el Referent de Voluntariat decideixen prèviament a l'assignació d'aquesta figura, quines activitats d'oci i lleure podrien compartir. El voluntariat de tu a tu es fonamenta en establir un objectiu que sempre serà el benefici i la millora de la qualitat de vida de les persones a qui donem suport. Durant aquesta acció voluntària, s'arriba a crear un vincle estable personal, que potencia les capacitats i el benestar emocional pel fet d'acompanyar-la en el seu projecte personal al llarg de la seva vida. 57 persones voluntàries de suport han format part del programa durant el 2024.

Voluntariat corporatiu: Empreses i corporacions sovint promouen la solidaritat entre els seus professionals i col·laboren amb la fundació de manera puntual, aportant persones voluntàries en activitats de grup, d'oci, lleure o culturals.

40 persones usuàries han pres part en les activitats que han organitzat aquestes empreses durant l'any 2024.

Col·laboració: Les persones considerades col·laboradores son aquelles persones que voluntàriament participen, de manera puntual o esporàdica, en diverses activitats o tasques de suport a l'entitat, com ara: suport en la correcció i/o traducció de textos i publicacions, consultoria, formacions, tallers, seminaris, acompanyaments puntuals en activitats en grup, etc...

7 persones han col·laborat amb diverses tasques professionals de forma totalment altruista, durant el 2024.

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 inicial per a situar-la en l'entorn de la fundació; En aquesta se li donen a conèixer els seus drets i deures, se li explica quin serà el seu rol, les activitats a desenvolupar segons cada cas i els aspectes necessaris a tenir en compte a l'hora de fer un bon acompanyament. L'entitat posa a la seva disposició d'altres formacions per treballar aspectes bàsics del voluntariat en entitats de suport a persones amb discapacitat, així com una aproximació al concepte de "suport a la capacitat jurídica, o presa de decisions" que brinda la fundació.

Periòdicament s'ofereix també 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>	2024
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	100,00%

Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries

<i>Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries</i>	2024
Hores de formació	390

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 tot el programa i el conjunt de tasques i gestió en general de les quals s'encarregarà la figura del Referent de Voluntariat. Tot aspecte relacionat amb documentació, itineraris i/o activitats necessàries de gestió del programa, des de la captació i procés de selecció de persones voluntàries, entrevistes, assignacions, primer contacte entre ambdós, posteriors acompanyaments i seguiments i, si es donés el cas, la desvinculació de la persona voluntària amb l'entitat.

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 en el desenvolupament de la seva acció voluntària, amb Som – Fundació, amb la persona usuària a qui acompanya, i com a objectiu específic conèixer la seva implicació tant amb les persones usuàries com amb l'entitat, valorar l'interès i la continuïtat i conèixer les percepcions, sensacions i opinions respecte la implicació i el sentiment de pertinença amb l'entitat.

Canals de comunicació amb persones voluntàries

Les persones voluntàries, el referent de voluntariat i l'equip de professionals de la fundació es comunicaran de manera constant, i sempre que es consideri necessari pel benestar de la persona usuària, hi haurà canals de comunicació entre tot l'equip de suport en l'acció voluntària. A més, el referent de voluntariat realitzarà una trobada regular (cada 6 mesos com a màxim), amb 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, així com qualsevol altre aspecte que pugui ser necessari segons cada cas.

Es crea, com a canal de comunicació addicional, un grup de WhatsApp a través del qual, el referent de voluntariat, l'equip social i la persona voluntària podran establir una fàcil i ràpida comunicació.

Les persones voluntàries reben 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

En compliment de les obligacions de transparència establertes per la normativa vigent, *Som – Fundació* posa a disposició del públic, a través dels seu lloc [web](#), els documents relacionats amb la informació organitzativa, econòmica i pressupostària de l'entitat. D'aquesta manera es facilita la informació a totes les parts interessades garantint la transparència i la rendició de comptes sobre la tasca desenvolupada.

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 Secretària** 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^a 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 Andreu Soriano

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

Vocal: Jordi Bolós Giralt

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: 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>	2024
Dones	6
Homes	8
Total	15

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 2024 es van celebrar:

- **4 reunions de Patronat**, amb una assistència mitjana del 88%. Tots els Patrons van participar almenys en una d'aquestes reunions.
- **5 reunions de Junta Executiva**, amb una assistència mitjana del 87%. Tots els Patrons van participar almenys en 3 d'aquestes reunions.
- **Tots** els membres de l'òrgan de govern van participar almenys a **2 reunions de les celebrades** en 2024.

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 i Responsable Àrea Jurídica, 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

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, 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.

A finals de l'any 2024 s'inicia el procés de selecció de la persona que farà el relleu en el càrrec de Director/a Gerent. La seva incorporació es preveu pel primer trimestre del 2025.

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.

Amb caràcter anual, es realitza una **formació específica adreçada als professionals de l'entitat**, amb l'objectiu de recordar la importància del compliment del codi i mantenir-los informats sobre les **novetats legals en matèria de compliance**.

A més, seguint les pautes de la **Norma ISO 9001:2015**, l'entitat promou una **cultura de pensament basat en el risc**. L'**equip directiu** i les **persones responsables de les diferents àrees** identifiquen i analitzen periòdicament els possibles riscos, establint les accions i recursos necessaris per **prevenir-los o minimitzar-ne els 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.

Per altre costat, **es continua promovent la participació** de les persones a qui donem suport amb el programa de voluntariat inclusiu (#JoTbPuc), on es proposen accions de voluntariat individuals i col·lectives. Així el seu rol es capgira, i passen de rebre suports a donar-los. Durant el 2024, **14 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 la voluntat de donar resposta a la necessitat que tenen les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies per articular xarxes de suport, *Som – Fundació*, a través del programa de compromisos de suport **Som Futur, informa i assessora a famílies i professionals** sobre com preparar el futur de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament.

Al llarg de l'any 2024 es van organitzar diverses xerrades adreçades a persones i famílies per informar 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 i sobre la tasca que desenvolupa l'entitat

A més, el programa, va atendre un total de 130 consultes d'informació i assessorament, principalment relacionades amb les figures d'assistència vigents i en la planificació del 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 de Som – Fundació no genera un impacte ambiental directe significatiu, l'entitat manté un ferm compromís amb la sostenibilitat i la utilització responsable dels recursos.

Amb l'objectiu de minimitzar l'impacte ambiental, s'han implementat diverses mesures, com ara: Ús de bombetes LED per a una major eficiència energètica, reciclatge de tintes i tòners per reduir residus contaminants, reducció de l'ús de plàstic en les activitats quotidianes,..

L'entitat també disposa de vehicles adaptats per al transport i acompanyament de les persones usuàries. No obstant això, es promou activament l'ús del transport públic sempre que sigui possible, com a alternativa més sostenible.

Per reforçar aquests valors, periòdicament es fan recordatoris a través dels canals de comunicació habituals, i s'informa totes les parts interessades sobre les noves mesures o projectes de millora que es posen en marxa.

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 2024 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 2024, s'ha recollit un total de 380 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>	2024
Electricitat (kWh)	59.782
Gasoil (l)	9.412

Emissions de gasos d'efecte hivernacle (GEH)

<i>Emissions de GEH (tCO2eq)</i>	2024
Emissions directes de CO2 (abast 1)	27,01
Carburants (gasoil)	27,01

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>	2024
Nombre total de proveïdors	88

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 i xarxes col·laboratives

Al llarg del 2024, Som – Fundació ha continuat participant activament en diferents espais de treball de **l'Asociación Liber** i **Dincat – Plena Inclusió Catalunya**, compartint coneixement i bones pràctiques en l'àmbit del suport a la presa de decisions i el foment de la vida independent. També mantenim la nostra col·laboració en processos de validació de materials, recollida de bones pràctiques i espais de reflexió compartida amb altres entitats del sector.

Des del setembre del 2024, som membres de **la Comunitat de Pràctica de la Fundació iSocial**, un espai que ens permet conèixer de primera mà iniciatives innovadores del sector social, valorar la seva transferibilitat al nostre context i establir sinergies amb altres organitzacions. En aquest marc, hem col·laborat en la proposta d'una futura **InnoTrip**, prevista per al 2025, orientada a conèixer bones pràctiques d'innovació social a escala estatal i internacional.

També formem part del [Consell Assessor del projecte europeu Care4Skills](#), coordinat per la Fundació iSocial. Aquest projecte té com a objectiu desenvolupar itineraris formatius per a professionals del sector de les cures i l'atenció a persones en situació de vulnerabilitat. Com a entitat assessora, participem en reunions periòdiques i hem format diferents professionals de l'equip social en el marc d'aquesta iniciativa, tot aportant l'experiència acumulada en la gestió de suports personalitzats i l'enfocament centrat en la persona.

A través de **Dincat**, també participem activament en el desplegament de la formació [DAS](#) (Desenvolupament de Suports per a la vida independent), orientada a reforçar les competències dels equips a l'hora de donar suport a la presa de decisions, la participació activa i l'autonomia de les persones amb discapacitat intel·lectual.

A escala europea, participem activament en dues plataformes de gran rellevància:

- **Inclusion Europe**: hem col·laborat durant el 2024 amb aportació de dades i participació en focus groups per a l'estudi [Inclusion Indicators 2023: Union of Equality? Here's the reality](#), oferint la nostra visió sobre temes com la salut mental, el suport a la capacitat jurídica i els processos de desinstitucionalització.
- **EASPD** (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities): som membres actius de dos **Member Fora**:
 - **Member Forum on Inclusive Living**, que treballa per implementar l'article 19 de la CDPD, promou estratègies i eines per a la vida independent, i elabora recomanacions de política pública sobre habitatge amb suports i desinstitucionalització.

- **Member Forum on Person Centred Technology**, centrat en els beneficis de les tecnologies centrades en la persona i les polítiques europees relacionades amb l'accessibilitat, l'autonomia i la inclusió digital.

En aquest marc, hem participat en l'elaboració del document publicat el febrer del 2024: "[Legal Capacity and Supported Decision-Making: A Framework for Action](#)" compartint la nostra experiència com a entitat que impulsa pràctiques de suport alineades amb l'article 12 de la CDPD.

Projectes d'innovació i recerca aplicada

Som – Fundació ha mantingut el seu compromís amb la recerca aplicada i la innovació orientada a l'impacte social, participant com a entitat col·laboradora en diversos projectes de l'àmbit científic i tecnològic.

En el marc del projecte [WELL](#), liderat per **TransMedia Catalonia (UAB)**, hem aportat la nostra experiència per promoure entorns comunicatius més accessibles per a persones amb discapacitat intel·lectual, contribuint a dissenyar solucions que afavoreixin el benestar emocional, la comprensió i la participació.

També formem part de l'equip investigador de l'estudi de [factors de complexitat en la provisió de suports](#), impulsat per l'**Asociación Liber**. Es tracta d'un projecte de continuïtat iniciat l'any 2021, que el 2024 ha centrat la seva anàlisi en la **incidència dels factors de complexitat en la presa de decisions**. A partir d'aquest treball, hem pogut innovar desenvolupant una **eina pròpia de ponderació de factors de complexitat**, que ens permet ajustar millor les estratègies d'intervenció, identificar els perfils de suport més adequats i planificar millor les necessitats formatives dels equips.

Durant el 2024 hem continuat avançant en el **desenvolupament d'una nova aplicació tecnològica** vinculada al nostre sistema de gestió NSI, en col·laboració amb la **Fundació Germà Tomàs Canet** i amb el suport dels **fons Next Generation**. Aquesta eina està pensada per afavorir la participació de persones usuàries, famílies i persones voluntàries en la vida de l'entitat, mitjançant una interfície adaptada i accessible.

Paral·lelament, hem començat a explorar **usos de la intel·ligència artificial (IA)** en processos interns, com la revisió automatitzada de memòries socials, la generació de documents accessibles o la detecció de patrons en els registres d'intervenció. Aquesta exploració es fa sempre sota criteris ètics, amb supervisió tècnica i amb l'objectiu de millorar l'eficiència i la qualitat del nostre treball.

En quant a accessibilitat i transformació interna, el programa d'**accessibilitat cognitiva** ha seguit avançant amb l'objectiu d'esdevenir una línia transversal dins de la fundació, implicant progressivament tots els departaments. Durant el 2024 s'han adaptat nous materials en lectura

fàcil, s'ha donat continuïtat al magatzí accessible *Coses Nostres*, i s'ha treballat amb una mirada crítica sobre l'eficàcia real dels materials adaptats, especialment arran de les conclusions del projecte d'investigació sobre la comprensió lectora real de les persones amb discapacitat.

Barcelona agost, 2025

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
MISSION DE LA FUNDACIÓ	Missió		Missió de la fundació	3
			Àmbit geogràfic d'actuació	3
	Activitats i projectes		Línies i àmbits d'actuació principal	3
			Activitats principals desenvolupades	3
	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris		Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris	5
			Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris	5
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries	6
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes/indirectes	6
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat	6
	Activitat econòmica		Activitat econòmica, productes i serveis	6
			Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis	6
			Ingressos per activitat	7
	Efectivitat		Avaluació sobre l'efectivitat de les activitats i projectes	7
			Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual	8
			Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual	8
			Activitats realitzades de forma efectiva i anàlisi de context	8
				Memòria 2024 Som Fundació

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	Eficiència		Ràtio despeses fundacionals / despesa total	8
			Ràtio despeses necessàries / despesa total	8
			Ràtio despeses en captació de fons/despesa total	8
			Despesa en activitats fundacionals per àmbits d'actuació/línies (%)	8
PERSONES: Persones de l'organització	Perfil de l'organització		Nombre de dones i homes a l'equip directiu	9
			Nombre de dones i homes en plantilla	9
	Igualtat d'oportunitats i diversitat		Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades	9
			Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)	10
			Composició de la plantilla, segons sexe (%)	10
			Plantilla segons sexe i grup professional	10
	Condicions laborals i conciliació		Mesures de conciliació de la vida laboral i privada	11
			Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)	11
			Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)	11
			Taxa de rotació, per sexe	11
			Personal acollit a mesures de conciliació, per sexe (%)	12
		Enquestes de clima laboral	12	

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç	
PERSONES: Persones de l'organització	Igualtat retributiva		Ràtio salari més alt / salari més baix	12	
			Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	12	
	Desenvolupament professional		Pla de formació i accions formatives	12	
			Personal que ha rebut formació (%)	13	
			Nombre total d'hores de formació	13	
			Avaluacions periòdiques del rendiment del personal	13	
			Despesa en formació	13	
	Salut, seguretat i benestar del personal		Mesures per a la prevenció de riscos laborals i foment del benestar del personal	13	
			Formació en matèria de prevenció de riscos laborals	14	
	Comunicació interna		Canals de comunicació interna	14	
			Mecanismes i/o procediments de gestió de conflictes interns	14/15 -Codi de conducta -Canal de denúncia	
	PERSONES: Voluntariat	Persones voluntàries		Nombre total de persones voluntàries	15
				Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries	15
Formació del voluntariat			Accions formatives dirigides a les persones voluntàries	16	
			Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació	16	
			Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries	16	
Comunicació i participació del voluntariat			Gestió participació de persones voluntàries en activitats de la fundació	17	
			Canals de comunicació amb persones voluntàries	17	
			Campanyes de captació de persones voluntàries	17	

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
BON GOVERN	Transparència		Informació pública de la fundació	18 SOM-Fundació
			Composició i estructura	18/19/20
	Patronat		Nombre de dones i homes al patronat	20
			Responsabilitats i deures del patronat	20
				Guia del bon Govern / Política de conflicte d'interessos
			Funcionament del patronat	20/21 Estatuts
			Altres òrgans de gestió, consulta o participació	21 Equip directiu
			Avaluació del patronat	21
			Relació del patronat amb la direcció executiva/gerència de la fundació	21
		Control i supervisió financera		Informació econòmica i financera
			Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)	22 Codi de conducta Compliance
	Ètica i prevenció de la corrupció		Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió	22/23 - Codi ètic - Guia del bon Govern - Codi de conducta - Política de conflicte d'interessos - Codi de conducta inversions - Estatuts - ERESS

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	Col·laboracions		Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector	23
			Col·laboració amb l'empresa privada en el desenvolupament de projectes d'impacte a la comunitat	24 #JoTbPuc
	Sensibilització		Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania	24
MEDI AMBIENT	Gestió ambiental		Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades	24
	Gestió de residus		Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió	25
	Eficiència energètica i canvi climàtic		Consum energètic, segons tipus de font	25
			Emissions de gasos d'efecte hivernacle (GEH)	26
PROVEÏDORS	Gestió i relació amb proveïdors		Gestió de la cadena de subministrament	26
			Nombre total de proveïdors	26
			Codi de conducta de proveïdors	26 Codi de conducta
	Compra responsable		Criteris de selecció de proveïdors	27 Codi de conducta
	ALTRES	Innovació		Participació en taules sectorials i xarxes col·laboratives
			Projectes d'innovació i recerca aplicada	29