

BALANCE SOCIAL 2024

Som - Fundació

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de reforzar nuestro compromiso con la transparencia en la gestión, publicamos el Balance Social 2024 de Som – Fundació.

Este documento recoge los datos más relevantes de la actividad económica de la entidad durante el ejercicio 2024, así como las principales cifras e informaciones relacionadas con la labor desarrollada para cumplir nuestra misión. Además, incluye un análisis cuantitativo y cualitativo de los diferentes ámbitos de gestión, que permite valorar el impacto social, ambiental y de buen gobierno de la fundación.

A través del Balance Social, Som - Fundació comparte de manera clara y accesible su desempeño en los ámbitos económico, ético, social y ambiental, y reafirma su compromiso con la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. La entidad les ofrece los apoyos necesarios para acompañarlas en la toma de decisiones y en el desarrollo de su proyecto personal.

1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

1.1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

Som - Fundació vela para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, las personas con enfermedad mental y las personas mayores, dispongan de las ayudas y apoyos necesarios para poder desarrollar su proyecto personal a lo largo de su vida.

El objeto de la Fundación es proteger, cuidar y dar las salvaguardas y los apoyos necesarios, sin ánimo de lucro, en concepto de asistente, tutor, curador, órgano fiscalizador de la figura de provisión de apoyos o de cualquier otra figura jurídica, prevista o permitida en la legislación vigente en materia de instituciones de apoyos/protección de la persona, o en testamento u otro tipo de documento público, principalmente de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, que judicialmente o por delación voluntaria tanto de los padres o como de la propia persona, reciba el encargo la fundación.

Ámbito geográfico

El ámbito geográfico de actuación de Som - Fundació es la comunidad autónoma de Cataluña, donde desarrolla todas sus actividades y ofrece apoyos a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

1.2 ACTIVIDADES Y PROYECTOS

Líneas y ámbitos de actuación principales

Apoyos: acompañar en la toma de decisiones y dar los apoyos necesarios para que las personas a las que apoyamos puedan construir su proyecto de vida. Defender sus derechos con la finalidad de velar por su bienestar, acompañarla en su desarrollo integral, y su inclusión social

Programa Som Futur: Dirigido a aquellas familias que han decidido legalmente que Som - Fundació sea la entidad que dará los apoyos a su familiar con discapacidad cuando ellos falten. El programa hace posible el conocimiento entre las familias o las personas profesionales de apoyo y Som - Fundació, con el fin de proporcionar seguridad y confianza de cara al futuro.

Información y asesoramiento: Informar y orientar a personas que tienen un familiar con discapacidad, o profesionales de entidades, sobre el sistema de apoyos en la toma de decisiones.

Actividades principales desarrolladas

De manera progresiva se han ido desarrollando diferentes actividades, programas y proyectos para apoyar todas las necesidades solicitadas, tales como:

- **Vida Independiente:** del programa tiene como finalidad **apoyar y promover la vida independiente de las personas con discapacidad** que atendemos, favoreciendo el desarrollo personal, la autodeterminación y la defensa de sus derechos, **promoviendo y potenciando la autonomía personal y ofreciendo oportunidades**, basado en

un sistema de apoyos personalizado. La entidad forma parte de la *Red de Accesibilidad y Vida Independiente*, una red de acción *del Acuerdo Ciudadano* por una Barcelona Inclusiva, impulsado por *el Instituto Municipal de personas con discapacidad*, que trabaja para que el derecho a la vida independiente sea una realidad en nuestra ciudad. Colaboran: Departamento de Derechos Sociales e Inclusión, el Ayuntamiento de Barcelona, Fundación "la Caixa" y el Fondo de Acción Social de la Fundación Sagrada Familia.

- **Atención a familias en situación de riesgo social:** proyecto que **ofrece ayudas económicas para cubrir las necesidades básicas de alimentación, higiene, ropa, medicamentos u otros productos a un grupo de familias en situación de vulnerabilidad social**, específicamente las que tienen niños a cargo. Se trata de un proyecto bianual que quiere mejorar, preservar la salud y cubrir los gastos de mantenimiento básico de estas familias. Se basa en la defensa de sus derechos y en hacer que la sociedad conozca su situación y muestre interés. Colabora: Departamento de Derechos Sociales e Inclusión.
- **Programa de acompañamiento médico:** el objetivo del proyecto es que las personas usuarias vayan acompañadas a todas las visitas médicas que necesiten, independientemente de su situación personal o ingresos. Este apoyo incluye acompañamiento a la asistencia médica, apoyo en el seguimiento de su salud y, en consecuencia, mejora de su calidad de vida. Al mismo tiempo, este apoyo asegura que las personas reciban apoyo para que no tengan problemas de comunicación con el personal sanitario. Colabora: Departamento de Salud de la Generalidad.
- **Programa de voluntariado:** programa creado, en los inicios de la fundación, **para mejorar la calidad de vida de las personas a las que apoyamos**. Las personas voluntarias colaboran de forma altruista. Ofrecen **apoyo emocional**, comparten **actividades de ocio** con la persona con discapacidad, estableciendo una relación personal que potenció sus capacidades y su bienestar emocional. Participan activamente en la misión de la fundación a través del **voluntariado de tú a tú y colaborador**, del **voluntariado corporativo y el voluntariado inclusivo #JoTbPuc**, destinado a las personas con discapacidad a quienes la fundación apoya con el fin de defender su derecho de participar de la vida comunitaria. Colabora: Departamento de Derechos Sociales e Inclusión, Caixabank y Loterías de Cataluña.
- **Programa Som Futur.** Es el programa de compromisos de apoyo futuro pensado para las personas con discapacidad y familias que quieren que Som - Fundació les apoye cuando llegue el momento. Colaboran: Diputación de Barcelona, Ayuntamiento de Barcelona y departamento de Derechos Sociales e Inclusión.
- **Programa de Accesibilidad Cognitiva.** Queremos que todo el mundo pueda entender la información que generamos. Por ello, trabajamos para hacerla accesible a las personas con dificultades de comprensión. Tenemos un equipo propio que adapta y valida los contenidos de nuestra revista *Cosas Nuestras*, y colaboramos con entidades

sociales especializadas para adaptar otros documentos relevantes. Además, formamos parte de la Red AccessCat y del grupo de trabajo de Accesibilidad Cognitiva de Dincat, espacios de coordinación e incidencia para hacer avanzar los derechos de accesibilidad de las personas con discapacidad intelectual. Colabora: Departamento de Derechos Sociales e Inclusión.

- **Ocio inclusivo.** En Som - Fundació entendemos el ocio como un derecho y una herramienta clave para el bienestar emocional, la inclusión y la autonomía de las personas. Por ello, impulsamos actividades de ocio inclusivo que favorecen la participación en la vida cultural y social, promueven hábitos saludables y ayudan a combatir la soledad no deseada. Cada año organizamos encuentros como la comida de Navidad en Barcelona y la de Reyes en Lleida, así como la Feria de Abril en primavera. También forman parte de estas iniciativas la colla Som Companys, un grupo que se reúne mensualmente para realizar actividades lúdicas y culturales, y los encuentros artísticos, donde nos reencontramos una vez al mes con los equipos y con personas interesadas en hacer voluntariado, compartiendo espacios creativos donde el arte es el hilo conductor. Colabora: Caixabank.

1.3 PERSONAS USUARIAS Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS

Perfil de las personas y/o colectivos beneficiarios

Som - Fundació apoya la capacidad jurídica a personas mayores de edad, con discapacidad intelectual o del desarrollo, con pluripatologías o discapacidades asociadas a las P.DID, a personas con enfermedad mental y a personas mayores. El equipo de profesionales de la fundación acompaña a las personas a las que apoyan en todos los aspectos necesarios para su bienestar personal, emocional y patrimonial para que puedan hacer realidad su proyecto de vida.

Canales de comunicación con personas usuarias/colectivos beneficiarios

Además de los seguimientos personales también se establecen otros canales para comunicarse tanto con las personas usuarias como con el resto de las partes interesadas y colectivos con los que se tiene relación:

- Correo ordinario: envío del boletín mensual Cosas Nuestras, Felicitaciones de Navidad y de aniversario,...
- Redes sociales: Publicaciones en Facebook, Instagram, Linkedin, Twiter, blog.
- Presencial: asistencia a actividades organizadas por la fundación, como meriendas, Feria de Abril, Comida de navidad.
- Web Som - Fundació: acceso a información organizativa, económica y presupuestaria y a los documentos corporativos de la entidad.

El equipo social realiza visitas presenciales periódicas de seguimiento a las personas usuarias con el fin de identificar de manera oportuna sus necesidades, apoyarle, velar por sus derechos y llevar a cabo las acciones que se deriven del ejercicio de la función de apoyo.

Número de personas usuarias /beneficiarias

Personas usuarias/beneficiarias	2024
Número de personas usuarias/beneficiarias	3.863

Número de personas usuarias /beneficiarias directas/indirectas

Personas usuarias/beneficiarias	2024
Número de personas usuarias/beneficiarias directas	1.816
Número de personas usuarias/beneficiarias indirectas	2.047

Número de personas usuarias /beneficiarias directas/indirectas por líneas de actividad

Personas usuarias/beneficiarias según línea de actividad (directa)	2024
Apoyo a la toma de decisiones	846
Som Futur	534
Información y asesoramiento	436

Personas usuarias/beneficiarias según línea de actividad(indirecta)	2024
Apoyo a la toma de decisiones	1.438
Som Futur	1.335
Información y asesoramiento	1.090

1.4 ACTIVIDAD ECONÓMICA

Actividad económica, productos y servicios

Som - Fundació es una entidad sin ánimo de lucro, y como tal no da ni ofrece servicios remunerados. Tiene como única actividad el apoyo en la toma de decisiones de las personas con discapacidad. Defiende sus derechos, protege y vela por la calidad de sus vidas.

Perfil de los clientes, personas consumidoras de los productos y servicios

Som - Fundació apoya la capacidad jurídica a personas mayores de edad, con discapacidad intelectual o del desarrollo, con pluripatologías o discapacidades asociadas a las P.DID, a personas con enfermedad mental y a personas mayores. El equipo de profesionales de la fundación acompaña a las personas a las que apoyan en todos los aspectos necesarios para su bienestar personal y emocional y patrimonial para que puedan hacer realidad su proyecto de vida.

Ingresos por actividad

Ingresos por actividad (en euros)	2024
-----------------------------------	------

1.5 EFECTIVIDAD

Evaluación sobre la efectividad de las actividades y proyectos

Som - Fundació tiene implantado un sistema de gestión de la calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2015. El objetivo principal de la norma es gestionar y controlar continuamente la calidad en todos los procesos definidos de una organización, cumpliendo con las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas. Este sistema cubre y se aplica en todas las líneas principales de actuación.

Con el fin de cumplir los requisitos normativos e internos de la propia entidad se establecen indicadores de seguimiento de las actividades que permiten identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

Som - Fundació, cuenta con la Acreditación de Calidad Plena, sello otorgado por Calidad Plena Inclusión que reconoce el modelo de calidad Plena Inclusión, resultado de la interacción de tres componentes esenciales como son la calidad de vida, calidad en la gestión y la ética. Este reconocimiento supone la evidencia ante terceros de que la entidad cumple con su misión. Periódicamente se realizan evaluaciones para comprobar que se cumplen los requisitos.

Som - Fundació elabora el estudio de Valor social integrado (VSI), desde el año 2016. Este estudio se desarrolló para dar respuesta al reto que tienen las organizaciones no lucrativas, para identificar, cuantificar y monetizar el valor social que generan en la sociedad y traducir en dinero este valor aportado. Este estudio genera un indicador medible para identificar las áreas más valoradas por los grupos de interés.

Del último estudio realizado en el año 2024, cabe destacar que nuestro Valor Social Integrado Bruto ha sido de **12.892.535** euros, una cifra que supone un aumento del **31 %** respecto a 2022. Este crecimiento se explica por el incremento de actividad, la mejora de los indicadores y el efecto multiplicador del nuevo valor emocional incorporado

También se ha podido medir el valor socio-emocional que genera nuestra labor. Este indicador tiene en cuenta cómo perciben las personas atendidas la calidad del apoyo recibido. En nuestro caso, hemos obtenido un factor multiplicador de 1,28, lo que permite afirmar que se genera un valor socio-emocional bruto de más de **14,7** millones de euros.

Todo ello se traduce en que por cada euro público recibido, devolvemos **4,87** euros a la sociedad. Una cifra que pone en valor el impacto de nuestra labor, tanto en el ámbito económico como en el bienestar emocional de las personas.

Grado de consecución de los objetivos del Plan Estratégico/Plan anual

Durante el año 2024 se ha trabajado en la elaboración del nuevo Plan Estratégico. Este Plan, se ha definido con la participación de todas las personas que formamos parte de Som - Fundació. Se creó un grupo motor formado por 8 personas representados de las diferentes áreas, el Comité de Empresa, el Equipo Directivo y el Patronato.

Este equipo ha analizado tanto los datos internos (datos de actividad de las líneas de actuación y de los grupos de interés) como los datos externos de la entidad (contexto político, económico, social, legal, tecnológico).

El grado de cumplimiento del anterior Plan Estratégico, que comprendía el periodo de 2019 a 2023, se vio gravemente afectado por la pandemia. Aun así, vamos a alcanzar casi la mitad de las acciones planteadas.

Actividades realizadas de forma efectiva y análisis del contexto

En la [Memoria Anual de 2024](#) que se publica en nuestra [web](#) se podemos encontrar datos sobre nuestras actividades.

1.6 EFICIENCIA

Ratio gastos fundacionales / gasto total

<i>Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total</i>	2024
Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total	0,90

Ratio gastos necesarios / gasto total

<i>Ratio gastos necesarios / gasto total</i>	2024
Ratio gastos necesarios / gasto total	0,10

Ratio gastos en captación de fondos / gasto total

<i>Ratio gasto en captación de fondos / gasto total</i>	2024
Ratio gasto en captación de fondos / gasto total	0,00

Gasto en actividades fundacionales desglosada por ámbitos de actuación/líneas fundacionales (%)

Antes de 2019 la información segmentada sólo tenía en cuenta la división en base a programas subvencionados. A partir de 2019, se tiene presente toda la actividad que desarrolla la Fundación para su funcionamiento interno y de cara a las personas usuarias, tanto si la actividad propiamente dicha se financia con subvenciones o no.

<i>Gasto por ámbitos de actuación/líneas fundacionales (%)</i>	2024
Gestión de la entidad	7%
Comunicación	1%

Calidad	0%
Administración	6%
Contabilidad	6%
Jurídica	3%
Social	71%
Urgencias	0%
Acogida	0%
Patrimonio	2%
Voluntariado	1%
As - Empresas	0%
Preparando el Futuro	1%
Vida Independent	2%
Acompádame	1%

2 PERSONAS

2.1 PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

2.1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Número de mujeres y hombres en el equipo directivo

<i>Equipo directivo (a 31 de diciembre)</i>	2024
Mujeres	2
Hombres	4
Total	6

Número de mujeres y hombres en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre)</i>	2024
Mujeres	24
Hombres	72
Total	96

2.1.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

Plan de Igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas

Som - Fundació en su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, elabora y aprueba su primer Plan de igualdad en el año 2017 con vigencia hasta finales del 2020.

En el mes de abril de 2021 se pone en marcha la negociación de la segunda edición, con la participación de personas designadas por la representación empresarial y que constan debidamente acreditadas en las diferentes actas, así como la representación legal de la plantilla del centro de la empresa.

En el año 2021 se aprueba y se presenta el segundo Plan de Igualdad de la entidad, que tendrá una vigencia de 4 años.

Su aplicación engloba a toda la plantilla y los objetivos principales son:

- Llegar a hacer un uso del lenguaje integral.
- Revisar las políticas de difusión de imágenes a los efectos de evitar estereotipos.
- Incrementar las políticas de promoción y/o incremento de la presencia de las mujeres y hombres en aquellas áreas donde tengan una baja representación, respectivamente, considerando la oferta y la demanda del mercado laboral.
- Fomentar la formación para mayor sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- Informar sobre las posibilidades de la conciliación personal, familiar y laboral.
- Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra los casos de acoso sexual, actitudes sexistas, trato discriminatorio y violencia de género.

Para el seguimiento y evaluación del desarrollo de este Plan, se constituye una Comisión de Seguimiento que, se reúne de manera ordinaria como mínimo dos veces por año o extraordinariamente siempre que convenga, para garantizar que las acciones determinadas se llevan a cabo en los plazos acordados.

Composición del equipo directivo, según sexo (%)

Equipo directivo (a 31 de diciembre) (%)	2024
Mujeres	33,33%
Casas	66,67%

Composición de la plantilla, según sexo (%)

Personal en plantilla (a 31 de diciembre) (%)	2024
Mujeres	25,00%
Casas	75,00%

Plantilla según sexo y grupo profesional

Personal en plantilla (a 31 de diciembre)	2024
---	------

<i>TECNIC</i>	28
Mujeres	6
Hombres	22
<i>TECNIC SUPERIOR N1</i>	27
Mujeres	7
Hombres	20
<i>TITULADO N2</i>	35
Mujeres	9
Hombres	26
<i>TITULADO N3</i>	6
Mujeres	2
Hombres	4

2.1.3 CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

Medidas de conciliación de la vida laboral y privada

Las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar a las que se pueden acoger los profesionales de Som - Fundació son:

- Horario flexible
- Adaptación de fichaje dentro y fuera de las oficinas
- Reducción de jornada
- Días de vacaciones a disfrutar fuera del año natural
- Excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes
- Excedencia voluntaria
- Lactancia compactada
- Permisos no retribuidos
- Permiso retribuido por médicos, tutorías escolares, urgencias familiares, etc.
- Teletrabajo

Personal con contrato indefinido y con contrato temporal, según sexo (%)

<i>Personal en plantilla según tipo de contratación, según sexo (a 31 de diciembre) (%)</i>	2024
Personal en plantilla con contrato indefinido	96,88%
<i>Mujeres en plantilla con contrato indefinido</i>	95,83%
<i>Hombres en plantilla con contrato indefinido</i>	100%
Personal en plantilla con contrato temporal	3,13%
<i>Mujeres en plantilla con contrato temporal</i>	4,17%
<i>Hombres en plantilla con contrato temporal</i>	0%

Tasa de rotación, según sexo

<i>Tasa de rotación del personal, según sexo (%)</i>	2024
--	-------------

<i>Mujeres</i>	4,17%
<i>Hombres</i>	4,17%
Plantilla total	4,17%

Personal acogido a medidas de conciliación, por sexo (%)

<i>Personal acogido a medidas de conciliación, según sexo (%)</i>	2024
<i>Mujeres</i>	22%
<i>Hombres</i>	8%
Plantilla total	19%

Encuestas de clima laboral

En el año 2024 no se lleva a cabo ninguna encuesta de clima laboral.

2.1.4 IGUALDAD RETRIBUTIVA

Ratio salario más alto / salario más bajo

<i>Ratio salario más alto / salario más bajo</i>	2024
Ratio	3,84

Ratio salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional

<i>Diferencia salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional</i>	2024
<i>TECNIC</i>	-0,39%
<i>TECNIC SUPERIOR N1</i>	19,54%
<i>TITULADO N2</i>	9,75%
<i>TITULADO N3</i>	44,21%

2.1.5 DESARROLLO PROFESIONAL

Plan de formación y acciones formativas

Anualmente, los responsables de cada área, conjuntamente con los profesionales, y RRHH se valoran y determina las necesidades formativas. La identificación de necesidades de formación está condicionada por: desajuste entre el perfil competencial del puesto de trabajo y el perfil del profesional, reciclaje profesional, ampliación de conocimientos técnicos, incorporación de nueva tecnología, cambios de puesto de trabajo a nivel interno y sugerencias de los propios profesionales.

Además de formaciones, el personal de la entidad asiste a todos aquellos a seminarios, jornadas formativas, congresos,... que puedan aportar conocimientos o experiencias aplicables a su puesto de trabajo.

A lo largo de 2024, las acciones formativas más relevantes han sido:

- Salud mental y discapacidad intelectual
- Captación de fondos
- Prestaciones a la Seguridad Social
- Prevención de riesgos laborales
- Compliance penal
- Relación de ayuda y discapacidad intelectual
- Auditores internos según norma UNE-EN ISO 9001:2015

Personal que ha recibido formación (%)

Personal en plantilla que ha recibido formación (%)	2024
Personal que ha recibido formación	100%

Número total de horas de formación

Número de horas totales de formación que ha recibido el personal	2024
Horas de formación	899,50

Evaluaciones periódicas del rendimiento del personal

Som - Fundació cree que el desarrollo de una organización se basa en el desarrollo de las personas que trabajan en ella. Por este motivo, se realizan reuniones periódicas entre cada trabajador/a y sus responsables directos, y reuniones de seguimiento con RRHH cuando así se requiere.

Gasto en formación

Inversión en formación (en euros)	2024
Valor monetario	6.500,00 €

2.1.6 SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

Medidas para la prevención de riesgos laborales y fomento del bienestar del personal

Som - Fundació dispone de una política de prevención de riesgos laborales que se basa en los siguientes aspectos:

- Plan de prevención de riesgos laborales, donde se determina cómo se realiza la evaluación de los posibles riesgos y su intervención. La entidad pretende no sólo cumplir con los requisitos legales vigentes, sino mejorar progresivamente las condiciones de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología de los profesionales. Para las modalidades de seguridad laboral, higiene industrial y ergonomía y psicosociología

aplicada y vigilancia de la salud la entidad tiene contratado un servicio de prevención ajeno.

- Evaluación de riesgos laborales en todas las sedes de la entidad con el fin de identificar y eliminar riesgos, así como la urgencia de actuar.
- Estudio de riesgos ergonómicos del puesto de trabajo de cada trabajador/a, con el fin de determinar las diferentes características de cada puesto de trabajo, la relación con el profesional que ocupa aquel puesto, las desviaciones detectadas y las posibles medidas de corrección y control.
- Formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en todas las nuevas incorporaciones.
- Planes de emergencia que definen la secuencia de actuaciones que se desarrollan para el control de una situación de emergencia, así como los simulacros periódicos. Se informa a toda la plantilla periódicamente.

Formación en materia de prevención de riesgos laborales

<i>Número de horas totales de formación que ha recibido el personal</i>	2024
Horas de formación	70

2.1.7 COMUNICACIÓN INTERNA

Canales de comunicación interna:

Los canales de comunicación interna que dispone Som - Fundació son:

- Reuniones de trabajo y/o equipo dependiente de los interlocutores implicados (equipos de apoyo, el equipo directivo, patronato y junta directiva, reuniones por áreas, grupos de trabajo/proyectos,.)
- Newsletter *Som Noticia*, magazín accesible *Coses Nostres* y otros boletines.

Mecanismos y/o procedimientos de gestión de conflictos internos:

En el marco actual de las nuevas exigencias reguladoras, Som - Fundació tiene instaurado un sistema o programa de prevención de delitos. Un instrumento clave en este sistema es la promulgación de un [Código de conducta](#). Con este Código, sin embargo, la entidad no sólo pretende satisfacer los estándares legales vigentes hoy en día, sino que pretende ir más allá y quiere instituir toda una cultura de respeto y promoción de los estándares éticos.

La eficacia preventiva del Código de conducta requiere que los profesionales de la entidad y terceras personas relacionadas con la entidad tengan conocimiento de su existencia y contenido.

Es por este motivo que se hace difusión del [Código de conducta](#) a través de los medios internos y externos de los que dispone la entidad (web, correo electrónico, entrega en mano a las nuevas incorporaciones...). Corresponde a todas las personas que participan en el proyecto de Som - Fundació hacer honor a este compromiso.

Además, la entidad dispone de un [Canal de denuncia](#), mediante el cual, cualquier persona trabajadora de la entidad y/u otras que tienen relación con ella pueden hacer consultas, o resolver dudas legales o éticos sobre alguna conducta o denuncias de acciones o comportamientos de riesgo que van en contra de la ley o del Código de conducta de la entidad.

2.2 VOLUNTARIADO

2.2.1 PERSONAS VOLUNTARIAS

Número total de personas voluntarias

<i>Número de personas voluntarias (a 31 de diciembre)</i>	2024
Voluntariado de apoyo	57
Voluntariado corporativo	2 empresas
Colaboradores	7

Ámbitos y actividades en los que han participado personas voluntarias

El Programa de Voluntariado cuenta con personas voluntarias que colaboran de forma altruista con la entidad y participan activamente en la misión de la fundación a través de:

Voluntariado de tú a tú: Cuando los Equipos Sociales de SOM detectan una necesidad de la persona usuaria, la cual puede ser cubierta con una figura voluntaria, se inicia la búsqueda de posibles candidatos/as. El Equipo Social y el Referente de Voluntariado deciden previamente a la asignación de esta figura, qué actividades de ocio y ocio podrían compartir. El voluntariado de tú a tú se fundamenta en establecer un objetivo que siempre será el beneficio y la mejora de la calidad de vida de las personas a las que apoyamos. Durante esta acción voluntaria, se llega a crear un vínculo estable personal, que potencia las capacidades y el bienestar emocional por acompañarla en su proyecto personal a lo largo de su vida. 57 personas voluntarias de apoyo han formado parte del programa durante el 2024.

Voluntariado corporativo: Empresas y corporaciones a menudo promueven la solidaridad entre sus profesionales y colaboran con la fundación de manera puntual, aportando personas voluntarias en actividades de grupo, de ocio, ocio o culturales.

40 personas usuarias han tomado parte en las actividades que han organizado estas empresas durante el año 2024.

Colaboración: Las personas consideradas colaboradoras son aquellas personas que voluntariamente participan, de manera puntual o esporádica, en diversas actividades o tareas de apoyo a la entidad, como: apoyo en la corrección y/o traducción de textos y publicaciones, consultoría, formaciones, talleres, seminarios, acompañamientos puntuales en actividades en grupo, etc...

7 personas han colaborado con diversas tareas profesionales de forma totalmente altruista, durante 2024.

2.2.2 FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias

La fundación establece objetivos formativos a nivel general y específico a fin de que la persona voluntaria desarrolle su tarea con la mayor eficiencia y pueda desarrollar al máximo sus competencias.

La persona voluntaria recibe formación básica inicial para situarla en el entorno de la fundación; En ésta se le dan a conocer sus derechos y deberes, se le explica cuál será su rol, las actividades a desarrollar según cada caso y los aspectos necesarios a tener en cuenta a la hora de hacer un buen acompañamiento. La entidad pone a su disposición de otras formaciones para trabajar aspectos básicos del voluntariado en entidades de apoyo a personas con discapacidad, así como una aproximación al concepto de "apoyo a la capacidad jurídica, o toma de decisiones" que brinda la fundación.

Periódicamente se ofrece también la posibilidad de ampliar recursos y conocimientos mediante la realización de entrevistas, cursos, encuentros o charlas formativas.

Asimismo si una persona voluntaria requiere de una formación más personalizada o de un contenido adaptado a su capacidad, se busca el recurso más adecuado ya sea interno o externo para que alcance los objetivos formativos planteados.

Porcentaje de personas voluntarias que han recibido formación

<i>Formación a personas voluntarias (%)</i>	2024
Proporción de personas voluntarias que han recibido formación	100,00%

Número total de horas de formación a personas voluntarias

<i>Número de horas totales de formación que han recibido las personas voluntarias</i>	2024
Horas de formación	390

2.2.3 COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Gestión de la participación de personas voluntarias en actividades de la fundación

La fundación recoge en un procedimiento la gestión del programa de voluntariado y las relaciones con las personas voluntarias. Este procedimiento describe el desarrollo de todo el programa y el conjunto de tareas y gestión en general de las que se encargará la figura del Referente de Voluntariado. Todo aspecto relacionado con documentación, itinerarios y/o actividades necesarias de gestión del programa, desde la captación y proceso de selección de

personas voluntarias, entrevistas, asignaciones, primer contacto entre ambos, posteriores acompañamientos y seguimientos y, si se diera el caso, la desvinculación de la persona voluntaria con la entidad.

Periódicamente se realiza una encuesta de satisfacción a las personas voluntarias. Esta encuesta tiene como objetivo principal conocer el grado de satisfacción de las personas voluntarias en el desarrollo de su acción voluntaria, con Som - Fundació, con la persona usuaria a quien acompaña, y como objetivo específico conocer su implicación tanto con las personas usuarias como con la entidad, valorar el interés y la continuidad y conocer las percepciones, sensaciones y opiniones respecto a la implicación y el sentimiento de pertenencia con la entidad.

Canales de comunicación con personas voluntarias

Las personas voluntarias, el referente de voluntariado y el equipo de profesionales de la fundación se comunicarán de manera constante, y siempre que se considere necesario para el bienestar de la persona usuaria, habrá canales de comunicación entre todo el equipo de apoyo en la acción voluntaria. Además, el referente de voluntariado realizará un encuentro regular (cada 6 meses como máximo), con la persona voluntaria y su referente y auxiliar social, con el fin de promover el contacto y poder detectar de forma oportuna los cambios o situaciones que impliquen una mejor atención y gestión, así como cualquier otro aspecto que pueda ser necesario según cada caso.

Se crea, como canal de comunicación adicional, un grupo de WhatsApp a través del cual, el referente de voluntariado, el equipo social y la persona voluntaria podrán establecer una fácil y rápida comunicación.

Las personas voluntarias reciben los boletines informativos que Som - Fundació emite periódicamente.

Campañas de captación de personas voluntarias

En función de las necesidades de cada persona usuaria se definen las acciones que hay que llevar a cabo. Se trabaja con diferentes plataformas de voluntariado haciendo llamamientos periódicos.

En determinadas ocasiones se hace la captación directamente a través del punto de voluntariado local o de alguna entidad del municipio de residencia o próximo al entorno de la persona usuaria.

3 BUEN GOBIERNO

3.1 TRANSPARENCIA

Información pública sobre la fundación

En cumplimiento de las obligaciones de transparencia establecidas por la normativa vigente, *Som - Fundació* pone a disposición del público, a través de su sitio [web](#), los documentos relacionados con la información organizativa, económica y presupuestaria de la entidad. De esta manera se facilita la información a todas las partes interesadas garantizando la transparencia y la rendición de cuentas sobre la labor desarrollada.

3.2 EMPLEADORES

Composición y estructura

Según los Estatutos de *Som - Fundació*, la **Fundación estará representada**, regida y administrada, con las facultades más amplias, por un Patronato compuesto **por un mínimo de seis personas y un máximo de quince**.

No podrán ser patronos:

- **Las personas físicas** que tengan una relación laboral de asalariado o contratado o de naturaleza análoga con las personas a las que la Fundación preste apoyo.
- **Las personas jurídicas** o aquellas personas físicas que integren cualquier órgano de representación o administración en Entidades que directa o indirectamente mantengan una relación laboral, de asalariado o contratado o de prestación de servicios o de naturaleza análoga con las personas a las que la Fundación preste apoyo.
- **Las personas que incurran** en incompatibilidad legal.

La duración del cargo del Patrono será de **cinco años** y podrán ser reelegidos indefinidamente por períodos de igual duración. El Patronato escogerá entre sus miembros **una persona para la Presidencia y una para la Vicepresidencia**, la cual sustituirá a la Presidencia en los casos de ausencia, enfermedad o imposibilidad. Asimismo, escogerá también de entre sus miembros **una persona para la Tesorería y** designará también **una persona para la Secretaría** podrá no tener la condición de patrono y, en este caso, el cargo podrá ser retribuido

La duración de los cargos de Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería y Secretaría, siempre que la secretaría la ostente un patrono, **será** por regla general **de cinco años**. En ningún caso se podrá sobrepasar el total de quince años consecutivos en estos cargos desde la fecha de su primera elección, pero podrá ser reelegido como patrono de manera indefinida.

Se establece la figura del "**Patrón honorífico**", que lo ocupa siempre el **Padre Abad de Montserrat**. Su función es velar para que la fundación y su patronato pongan todos sus esfuerzos en la consecución del más estricto respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad intelectual y para la mejora de su nivel de vida, siendo en todo momento mediador ante cualquier divergencia en el seno de la Fundación. Este cargo tiene voz pero no voto.

Patrón en Jefe
P. Manel Gasch Hurios

Miembros del órgano de gobierno del año de estudio:

Presidente: Jordi Costa Molina

Miembro del Patronato de *Som - Fundació* desde el año 2012.
En el cargo de Presidente desde 2014

Vicepresidente: Pere Grau Buldú

Miembro del Patronato de *Som - Fundació* desde el año 2023
En el cargo de Vicepresidente desde 2023

Tesorera: Roser Galí Izard.

Miembro del Patronato de *Som - Fundació* desde el año 2020
En el cargo de Tesorera desde 2023

Vocal: M^a Eulàlia Balañá Vives

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2002

Vocal: Carles Dalmau Ausàs

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2001

Vocal: Eloïsa Martínez Torregrossa

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2005

Vocal: Jordi Andreu Soriano

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2012

Vocal: Jordi Bolós Giralt

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 1994

Vocal: Josep Maria Duran Bellido

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 1987

Vocal: Natalia Martínez Mustienes

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2009

Voz: Silvia Garre Gui

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2020

Vocal: Jordi Gabarra Serentill

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2023

Vocal: Agustí Vilardebó Clascà

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2023

Vocal: Eva Ribó Fenollós

Miembro del Patronato de Som - Fundació desde el año 2023

Josep Tresserras Basela – Secretario no patrono

Secretario del Patronato de Som - Fundació desde el año 2005

Director – Gerente de Som - Fundació desde 1991

Número de mujeres y hombres en el patronato

Patronato (a 31 de diciembre)	2024
Mujeres	6
Hombres	8
Total	15

Responsabilidades y deberes del patronato

El Patronato es el órgano de gobierno de la Fundación, a la que administra y representa, de acuerdo con la Ley y los Estatutos, y asume todas las facultades y funciones necesarias para la consecución de los fines fundacionales. Las responsabilidades, organización, funcionamiento y compromisos del Patronato quedan recogidos en la Guía del buen Gobierno.

Aunque el Patronato sigue los mismos códigos y normas de conducta y ética que el equipo de profesionales de la fundación, dispone de una Política de conflicto de intereses específica para él.

Siguiendo las obligaciones de transparencia según la Orden JUS 152/2018, la entidad presenta anualmente **el informe de gobierno corporativo**, donde se deja constancia de que se cumplen los principios de buenas prácticas de gestión.

Funcionamiento del patronato

Las disposiciones relativas al funcionamiento y organización del Patronato se regulan siguiendo la Guía del Buen Gobierno y los Estatutos de la entidad:

- **El Patronato delega en la Junta Ejecutiva del Patronato**, formada por las personas que ostenten los cargos de presidencia, vicepresidencia, tesorería, secretaría y tres vocales, todas aquellas decida delegar el Patronato y que por Ley sean delegables. Además, participará en todas las reuniones la persona que ostente la gerencia de la Fundación, que tendrá voz pero no voto.
- **El Patronato se reunirá tantas veces como lo crea necesario** la persona que ostente la presidencia, que deberá convocarlo por escrito al menos una vez cada tres meses y con un mínimo de 72 horas de antelación y podrá ser enviada por vía telemática. También se reunirá cuando lo soliciten una cuarta parte de sus miembros.

Las reuniones son siempre en formato híbrido, presencial y/o telemático. En el año 2024 se celebraron:

- **4 reuniones de Patronato**, con una asistencia media del 88%. Todos los Patrones participaron al menos en una de estas reuniones.

- **5 reuniones de Junta Ejecutiva**, con una asistencia media del 87%. Todos los Patrones participaron al menos en 3 de estas reuniones.
- **Todos** los miembros del órgano de gobierno participaron al menos en **2 reuniones de las celebradas** en 2024.

Otros órganos de gestión, consulta o participación

El Equipo directivo dirige y gestiona el día a día de la entidad, se reúne dos veces al mes, y siempre que la situación lo requiere. Está compuesto por los siguientes profesionales:

Josep Tresserras Basela. Director-Gerente, en la entidad desde 1991.

Albert Rodríguez Fernández. Adjunto a Gerencia y Responsable Área Jurídica, a la entidad desde 2007

Laura Aguilera Ferrer. Responsable RRHH, en la entidad desde 2010

Susana Font Torrent. Responsable Área Administrativa, a la entidad desde 2017

Juan Manuel Martín Pila. Responsable Área Social, a la entidad desde 2022

Ramon Remiro García. Responsable Área Contable, a la entidad desde 2017

Evaluación del patronato

El patronato se evalúa de forma implícita. De forma explícita en la primera reunión del año, siempre hay un apartado donde se evalúa la participación de los patronos en las reuniones, actos y actividades que la fundación ha realizado durante el año anterior.

Los patronos se someten anualmente a evaluación con la voluntad de valorar el ejercicio y mejorar su funcionamiento.

Relación del patronato con la dirección ejecutiva/gerencia de la fundación

En cada reunión de Patronato o de Junta Ejecutiva de la Fundación el director-gerente da información de aquellos puntos o apartados que la Fundación se ha marcado como prioritarios o que pueden suponer un riesgo a corto plazo para la entidad.

En la primera reunión anual del Patronato, se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el año anterior y se aprueban los objetivos para el año en curso.

A finales del año 2024 se inicia el proceso de selección de la persona que hará el relevo en el cargo de Director/a Gerente. Su incorporación se prevé para el primer trimestre de 2025.

3.3 CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

Información económica y financiera

El patronato tiene aprobada la política de inversiones y destino de las rentas.

El cargo de patrono es gratuito tal como marca la legislación vigente y los propios estatutos. En los dos últimos años no ha habido reembolsos de gastos a los patronos.

La información económica se envía a los patronos en el plazo que marcan los estatutos para recibir la convocatoria de la propia reunión donde se tratará el tema económico.

En todas las reuniones que se tienen tanto de Patronato como de Junta Ejecutiva se informa sobre **el estado de tesorería de la Fundación**, para prever posibles riesgos. Periódicamente, también se informa al Patronato de la evolución de las inversiones.

El patronato conoce la retribución del equipo directivo. Esta información está publicada en la página web de la entidad en el portal de transparencia.

Gestión, identificación y/o seguimiento de riesgos (Compliance)

Som - Fundació dispone de un Código de conducta Compliance Penal, del que hace difusión y que pone a disposición de todas las partes interesadas.

Con carácter anual, se realiza una **formación específica dirigida a los profesionales de la entidad**, con el objetivo de recordar la importancia del cumplimiento del código y mantenerlos informados sobre las **novedades legales en materia de compliance**.

Además, siguiendo las pautas de la **Norma ISO 9001:2015**, la entidad promueve una **cultura de pensamiento basado en el riesgo**. El **equipo directivo** y las **personas responsables de las diferentes áreas** identifican y analizan periódicamente los posibles riesgos, estableciendo las acciones y recursos necesarios para **prevenirlos o minimizar sus efectos**.

3.4 ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Principios y valores que fundamentan las buenas prácticas de gobierno y gestión

Som - Fundació recoge su compromiso con el buen gobierno y las buenas prácticas de gestión en el Código ético y en la Guía del buen Gobierno. Se deja constancia del programa de prevención de delitos en el Código de conducta, la Política de conflicto de intereses y en el Código de conducta inversiones.

Asimismo sobre el conflicto de intereses de los patronos, los siguientes Estatutos regulan:

Para evitar el conflicto de intereses se establecen las siguientes normas de conducta:

- Los patronos y las personas indicadas en el artículo 312-9.3 de la Ley 4/2008, de 24 de abril, del libro tercero del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas jurídicas (de ahora en adelante Libro III del *CCCat*), deben abstenerse de participar en todo tipo de

negocios y actividades financieras que puedan comprometer la objetividad en la gestión de la Fundación.

- Los patronos y las personas indicadas en el artículo 312-9.3 del Libro III *CCCat*, no mantienen relación profesional o laboral retribuida con la Fundación.
- No pueden establecerse contratos de compraventa o arrendamiento de bienes inmuebles o de bienes muebles de extraordinario valor, de préstamo de dinero, ni de prestación de servicios retribuidos entre la Fundación y los patronos y las personas indicadas en el artículo 312-9.3 del Libro III *CCCat*.
- Los patronos y las personas que se equiparan, de acuerdo con el artículo 312-9.3 del Libro III *CCCat*, sólo pueden hacer operaciones con la fundación si queda suficientemente acreditada la necesidad y la prevalencia de los intereses de la fundación sobre los particulares del patrono o persona equiparada. Antes de llevar a cabo la operación, el patronato debe adoptar una declaración responsable y debe presentarlo al protectorado junto con la documentación justificativa pertinente, de acuerdo con lo dispuesto.

Som - Fundació dispone de un Espacio de Reflexión Ética en Servicios Sociales (ERESS), creado en el año 2013. **Espacio en el que la deliberación sobre diferentes problemáticas éticas aporta un asesoramiento** que ayuda a cualquier persona vinculada a la entidad a resolver cuestiones y dudas de carácter ético del día a día. El espacio está compuesto por profesionales y patronos de la entidad, que han recibido formación previa.

4 RED, COMUNIDAD Y CIUDADANÍA

4.1 COL· LABORACIONES

Colaboración con otras organizaciones y/o agentes para crear red y aportar mejoras al sector

Som - Fundació participa de forma directa con otras organizaciones o agentes (administraciones públicas, entidades del tercer sector, organizaciones internacionales, etc.) en iniciativas de colaboración que tienen por objeto crear proyectos sectoriales, promocionar y dinamizar políticas públicas:

- Dincat - Plena Inclusión Cataluña
- AEES Dincat
- Asociación Liber
- EASPD (Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad)
- Inclusión Europa
- Coordinadora Catalana de Fundaciones
- Ayuntamiento Barcelona
- Federación Catalana de Voluntariado Social

Colaboración con la empresa privada en el desarrollo de proyectos de impacto en la comunidad

Som - Fundació colabora con diversas Entidades para facilitar el alquiler de viviendas para las personas usuarias a las que apoya y a colectivos vulnerables.

Por otro lado, **se continúa promoviendo la participación** de las personas a las que apoyamos con el programa de voluntariado inclusivo (#JoTbPuc), donde se proponen acciones de voluntariado individuales y colectivas. Así su rol se ningunea, y pasan de recibir apoyos a darles. Durante 2024, **14 personas han realizado tareas de voluntariado** en 14 entidades del ámbito de la infancia, personas mayores, salud y emprendimiento social.

4.2 SENSIBILIZACIÓN

Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía

Con la voluntad de dar respuesta a la necesidad que tienen las personas con discapacidad intelectual y sus familias para articular redes de apoyo, *Som - Fundació*, a través del programa de compromisos de apoyo **Som Futur, informa y asesora a familias y profesionales** sobre cómo preparar el futuro de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

A lo largo del año 2024 se organizaron diversas charlas dirigidas a personas y familias para informar sobre temas relacionados con los derechos de las personas con discapacidad intelectual, el apoyo a la capacidad jurídica y las diversas figuras de apoyo actuales y sobre la labor que desarrolla la entidad.

Además, el programa, atendió un total de 130 consultas de información y asesoramiento, principalmente relacionadas con las figuras de asistencia vigentes y en la planificación del futuro de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

5 MEDIO AMBIENTE

5.1 GESTIÓN AMBIENTAL

Gestión de los impactos ambientales y medidas, iniciativas o acciones aplicadas

Aunque la actividad de Som - Fundació no genera un impacto ambiental directo significativo, la entidad mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad y la utilización responsable de los recursos.

Con el objetivo de minimizar el impacto ambiental, se han implementado varias medidas, como: Uso de bombillas LED para una mayor eficiencia energética, reciclaje de tintas y tóneres para reducir residuos contaminantes, reducción del uso de plástico en las actividades cotidianas, etc. La entidad también dispone de vehículos adaptados para el transporte y acompañamiento de las personas usuarias. No obstante, se promueve activamente el uso del transporte público siempre que sea posible, como alternativa más sostenible.

Para reforzar estos valores, periódicamente se hacen recordatorios a través de los canales de comunicación habituales, y se informa a todas las partes interesadas sobre las nuevas medidas o proyectos de mejora que se ponen en marcha.

5.2 GESTIÓN DE RESIDUOS

Volumen total de residuos generados, por tipo y método de eliminación o vías de gestión

Som - Fundació selecciona los residuos que se generan internamente en la fundación reciclando diariamente el plástico, la materia orgánica y el rechazo en los contenedores correspondientes destinados para tal fin. El volumen generado no se cuantifica hasta el momento.

En el año 2024 se hace una compra de 750 kg de papel en previsión para 1 año, además de 86 kg de papel reciclado.

Desde el año 2020 se trabaja con FEMAREC, entidad de acción social que trabaja para la inserción social, laboral y cultural de colectivos en riesgo de exclusión y que se encarga de la recogida y destrucción de la documentación en desuso de la entidad. FEMAREC, está certificada conforme la norma UNE_EN 15713:2010 de destrucción de material confidencial por su sistema de gestión y control de la destrucción de este tipo de material.

En el año 2024, se ha recogido un total de 380 Kg. de papel que posterior gestiona como residuo según su naturaleza.

Con esta acción se dejan de utilizar las máquinas de destruir papel manualmente en la entidad.

Por el momento, se trabaja en la concienciación entre los profesionales para reducir el número de impresiones en papel y fomentar el reciclaje.

5.3 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Consumo energético, según tipo de fuente

<i>Consumo energético, según fuente</i>	2024
Electricidad (kWh)	59.782
Gasóleo (l)	9.412

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

<i>Emisiones de GEH (tCO2eq)</i>	2024
Emisiones directas de CO2 (abasto 1)	27,01

6 PROVEEDORES

6.1 GESTIÓN Y RELACIÓN CON PROVEEDORES

Gestión de la cadena de suministro

Som - Fundació se basa en los criterios establecidos en su [Código de conducta](#) para establecer la relación con sus proveedores.

Número total de proveedores

Proveedores	2024
Número total de proveedores	88

Código de conducta de proveedores

Dentro del [Código de conducta](#) de Som - Fundació, se establecen las pautas de actuación a tener en cuenta con los proveedores de la entidad

Para la selección de empresas y entidades colaboradoras se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- Todas las empresas y entidades colaboradoras deberán respetar los derechos humanos, así como las normas Internacionales de Trabajo.
- Se valorarán positivamente aquellas entidades con especial sensibilidad hacia las personas con discapacidad y hacia aquellas personas en situación especial de vulnerabilidad.
- Se evitarán aquellas colaboraciones con empresas y entidades que generen exclusión social.
- Todas las empresas y entidades serán respetuosas con el medio ambiente cumpliendo con la legislación vigente.
- Se promoverán relaciones estables de colaboración para garantizar una actuación de mayor impacto, la extracción de buenas prácticas y una rigurosa medición de resultado.
- Los acuerdos con las empresas y entidades se formalizarán en convenios en los que figure por escrito el objeto de la colaboración y las cláusulas de la misma.
- Excepto acuerdo mutuo expreso entre las partes no se cederá a las empresas y entidades el uso del logotipo de Som - Fundació. En caso de que exista la cesión del logo, figurará por escrito y no será confidencial.

6.2 COMPRA RESPONSABLE

Criterios de selección de proveedores

Som - Fundació, tiene en cuenta los siguientes criterios para seleccionar a sus proveedores:

- Calidad del bien o producto ofrecido
- Precio
- Referencias de otros profesionales
- Trayectoria o historia
- Proximidad
- Certificación B Corp, IQNet SR10 o similares
- Proveedor con trabajadores de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social.

En caso de no disponer de proveedores de referencia, se acudirá a organismos oficiales, asociaciones empresariales o se solicitarán referencias a otras organizaciones del sector.

En los procesos de selección de proveedores se respetan siempre los principios de transparencia, objetividad, no discriminación y confidencialidad.

En el [Código de conducta](#) se recogen las pautas de conducta comunes a seguir con los proveedores

1. La transparencia obliga a que los procesos de selección de proveedores estén abiertos a una pluralidad de proveedores, a que no se mantenga reservado o secreto el proceso y a que no se niegue la oportunidad de presentar su oferta a cualquier proveedor interesado que cumpla con los requisitos solicitados.
2. La objetividad obliga a seleccionar a los proveedores en base a criterios relacionados con características objetivas. Características objetivas del propio proveedor (entre otros, experiencia, solvencia económica, solvencia técnica, satisfacción de exigencias éticas, medioambientales, sociales o territoriales, disponibilidad y compromiso de cumplimiento normativo penal) y características objetivas de sus productos o servicios (principalmente calidad y precio pero también plazo de entrega o ejecución, facilidades de pago, servicio técnico, servicio postventa, mantenimiento y otros similares).
3. La no discriminación obliga a no descartar ni seleccionar apriorísticamente y de manera arbitraria a ningún proveedor. Todos deben tener igual oportunidad de concurrir en el proceso de selección y con la garantía de que todas las ofertas serán ponderadas de manera ecuánime y sin favoritismos injustificados.
4. La confidencialidad obliga a no revelar a ningún proveedor la oferta de otros que concurran en el proceso de selección.

7 OTROS

7.1 INNOVACIÓN

Participación en mesas sectoriales y redes colaborativas

A lo largo de 2024, Som - Fundació ha continuado participando activamente en diferentes espacios de trabajo de **la Asociación Liber y Dincat – Plena Inclusión Cataluña**, compartiendo conocimiento y buenas prácticas en el ámbito del apoyo a la toma de decisiones y el fomento de la vida independiente. También mantenemos nuestra colaboración en procesos de validación de materiales, recogida de buenas prácticas y espacios de reflexión compartida con otras entidades del sector.

Desde septiembre de 2024, somos miembros de **la Comunidad de Práctica de la Fundación iSocial**, un espacio que nos permite conocer de primera mano iniciativas innovadoras del sector social, valorar su transferibilidad a nuestro contexto y establecer sinergias con otras organizaciones. En este marco, hemos colaborado en la propuesta de una futura **InnoTrip**, prevista para 2025, orientada a conocer buenas prácticas de innovación social a nivel estatal e internacional.

También formamos parte del [Consejo Asesor del proyecto europeo Care4Skills](#), coordinado por la Fundación iSocial. Este proyecto tiene como objetivo desarrollar itinerarios formativos para profesionales del sector de los cuidados y la atención a personas en situación de vulnerabilidad. Como entidad asesora, participamos en reuniones periódicas y hemos formado diferentes profesionales del equipo social en el marco de esta iniciativa, aportando la experiencia acumulada en la gestión de apoyos personalizados y el enfoque centrado en la persona.

A través de **Dincat**, también participamos activamente en el desarrollo de la formación [DAS](#) (Desarrollo de Apoyos para la vida independiente), orientada a reforzar las competencias de los equipos a la hora de apoyar la toma de decisiones, la participación activa y la autonomía de las personas con discapacidad intelectual.

A nivel europeo, participamos activamente en dos plataformas de gran relevancia:

- **Inclusion Europe**: hemos colaborado durante 2024 con aportación de datos y participación en focus groups para el estudio [Inclusion Indicators 2023: Union of Equality? Here's the reality](#), ofreciendo nuestra visión sobre temas como la salud mental, el apoyo a la capacidad jurídica y los procesos de desinstitucionalización.
- **EASPD** (Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad): algunos miembros activos de dos **Foros miembros**:
 - **Member Forum on Inclusive Living**, que trabaja para implementar el artículo 19 de la CDPD, promueve estrategias y herramientas para la vida independiente, y elabora recomendaciones de política pública sobre vivienda con apoyos y desinstitucionalización.
 - **Member Forum on Person Centred Technology**, centrado en los beneficios de las tecnologías centradas en la persona y las políticas europeas relacionadas con la accesibilidad, la autonomía y la inclusión digital.

En este marco, hemos participado en la elaboración del documento publicado en febrero de 2024:

"[Legal Capacity and Supported Decision-Making: A Framework for Action](#)" compartiendo nuestra experiencia como entidad que impulsa prácticas de apoyo alineadas con el artículo 12 de la CDPD.

Proyectos de innovación e investigación aplicada

Som - Fundació ha mantenido su compromiso con la investigación aplicada y la innovación orientada al impacto social, participando como entidad colaboradora en diversos proyectos del ámbito científico y tecnológico.

En el marco del proyecto [WEL](#), liderado por **TransMedia Catalonia (UAB)**, hemos aportado nuestra experiencia para promover entornos comunicativos más accesibles para personas con discapacidad intelectual, contribuyendo a diseñar soluciones que favorezcan el bienestar emocional, la comprensión y la participación.

También formamos parte del equipo investigador del estudio de [factores de complejidad en la provisión de apoyos](#), impulsado por la Asociación **Liber**. Se trata de un proyecto de continuidad iniciado en el año 2021, que en 2024 ha centrado su análisis en la **incidencia de los factores de complejidad en la toma de decisiones**. A partir de este trabajo, hemos podido innovar desarrollando una **herramienta propia de ponderación de factores de complejidad**, que nos permite ajustar mejor las estrategias de intervención, identificar los perfiles de apoyo más adecuados y planificar mejor las necesidades formativas de los equipos.

Durante el 2024 hemos continuado avanzando en el **desarrollo de una nueva aplicación tecnológica** vinculada a nuestro sistema de gestión NSI, en colaboración con la **Fundación Germà Tomàs Canet** y con el apoyo de los **fondos Next Generation**. Esta herramienta está pensada para favorecer la participación de personas usuarias, familias y personas voluntarias en la vida de la entidad, mediante una interfaz adaptada y accesible.

Paralelamente, hemos empezado a explorar **usos de la inteligencia artificial (IA)** en procesos internos, como la revisión automatizada de memorias sociales, la generación de documentos accesibles o la detección de patrones en los registros de intervención. Esta exploración se realiza siempre bajo criterios éticos, con supervisión técnica y con el objetivo de mejorar la eficiencia y la calidad de nuestro trabajo.

En cuanto a accesibilidad y transformación interna, el programa de **accesibilidad cognitiva** ha seguido avanzando con el objetivo de convertirse en una línea transversal dentro de la fundación, implicando progresivamente a todos los departamentos. Durante 2024 se han adaptado nuevos materiales en lectura fácil, se ha dado continuidad al magacín accesible *Cosas Nuestras*, y se ha trabajado con una mirada crítica sobre la eficacia real de los materiales adaptados, especialmente a raíz de las conclusiones del proyecto de investigación sobre la comprensión lectora real de las personas con discapacidad.

Som - Fundació de suport a persones amb discapacitat
C/ Sant Fructuós, 12 - 08004 Barcelona T. 93.298.03.01 www.somfundacio.org
Registro de fundaciones de la Generalidad de Cataluña número 327 | NIF G-58371907

ANNEX I ÍNDICE DE INDICADORES DEL BALANCE SOCIAL

Leyenda de niveles	
	Indicador de nivel BÁSICO
	Indicador de nivel NOTABLE
	Indicador de nivel AVANZADO

Ámbito	Sub-ámbito	Nivel	Indicador	Página / Enlace
MISIÓN DE LA FUNDACIÓN	Misión		Misión de la fundación	3
			Ámbito geográfico de actuación	3
			Líneas y ámbitos de actuación principal	3
	Actividades y proyectos		Actividades principales desarrolladas	3
			Perfil de las personas y/o colectivos beneficiarios	5
			Canales de comunicación con personas usuarias/colectivos beneficiarios	5
			Número de personas usuarias/beneficiarias	6
			Número de personas usuarias/beneficiarias directas/indirectas	6
			Número de personas usuarias/beneficiarias por líneas de actividad	6
			Actividad económica, productos y servicios	6
			Perfil de los clientes, personas consumidoras de los productos y servicios	6
			Ingresos por actividad	7
	Efectividad		Evaluación sobre la efectividad de las actividades y proyectos	<u>Valor social integrado (VSI)</u>
			Grado de consecución de los objetivos del Plan Estratégico/Plan anual	8
			Actividades realizadas de forma efectiva y análisis de contexto	<u>Memoria 2024 Som - Fundació</u>

Ámbito	Sub-ámbito	Nivel	Indicador	Página / Enlace
MISIÓN DE LA FUNDACIÓN	Eficiencia		Ratio gastos fundacionales / gasto total	8
			Ratio gastos necesarios / gasto total	8
			Ratio gastos en captación de fondos/gasto total	8
			Gasto en actividades fundacionales por ámbitos de actuación/líneas (%)	8
PERSONAS: Personas de la organización	Perfil de la organización		Número de mujeres y hombres en el equipo directivo	9
			Número de mujeres y hombres en plantilla	9
			Plan de Igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas	9
			Composición del equipo directivo, según sexo (%)	10
	Igualdad de oportunidades y diversidad		Composición de la plantilla, según sexo (%)	10
			Plantilla según sexo y grupo profesional	10
			Medidas de conciliación de la vida laboral y privada	11
			Personal con contrato indefinido, según sexo (%)	11
	Condiciones laborales y conciliación		Personal con contrato temporal, según sexo (%)	11
			Tasa de rotación, por sexo	11
			Personal acogido a medidas de conciliación, por sexo (%)	12
			Encuestas de clima laboral	12

Ámbito	Sub-ámbito	Nivel	Indicador	Página / Enlace
PERSONAS: Personas de la organización	Igualdad retributiva		Ratio salario más alto / salario más bajo	12
			Ratio salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional	12
			Plan de formación y acciones formativas	12
			Personal que ha recibido formación (%)	13
	Desarrollo profesional		Número total de horas de formación	13
			Evaluaciones periódicas del rendimiento del personal	13
			Gasto en formación	13
			Medidas para la prevención de riesgos laborales y fomento del bienestar del personal	13
	Salud, seguridad y bienestar del personal		Formación en materia de prevención de riesgos laborales	14
			Canales de comunicación interna	14
			Mecanismos y/o procedimientos de gestión de conflictos internos	14/15 - Código de conducta - Canal de denuncia
			Número total de personas voluntarias	15
PERSONAS: Voluntariado	Personas voluntarias		Ámbitos y actividades en los que han participado personas voluntarias	15
			Acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias	16
			Porcentaje de personas voluntarias que han recibido formación	16
			Número total de horas de formación a personas voluntarias	16
	Formación del voluntariado		Gestión participación de personas voluntarias en actividades de la fundación	17
			Canales de comunicación con personas voluntarias	17
	Comunicación y participación del voluntariado			

Ámbito	Sub-ámbito	Nivel	Indicador	Página / Enlace
BUEN GOBIERNO	Transparencia		Información pública de la fundación	18 Som - Fundació
			Composición y estructura	18/19/20
			Número de mujeres y hombres en el patronato	20
			Responsabilidades y deberes del patronato	20 Guía del buen Gobierno / Política de conflicto de intereses
	Empleadores		Funcionamiento del patronato	20/21 Estatutos
			Otros órganos de gestión, consulta o participación	21 Equipo directivo
			Evaluación del patronato	21
			Relación del patronato con la dirección ejecutiva/gerencia de la fundación	21
			Información económica y financiera	22 Transparencia
	Control y supervisión financiera		Gestión, identificación y/o seguimiento de riesgos (Compliance)	22 Código de conducta Compliance
				22/23

	Ética y prevención de la corrupción		Principios y valores que fundamentan las buenas prácticas de gobierno y gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Código ético - Guía del buen Gobierno - Código de conducta - Política de conflicto de intereses - Código de conducta inversiones - Estatutos - ERESS
Ámbito	Sub-ámbito	Nivel	Indicador	Página / Enlace
RED, COMUNIDAD Y CIUDADANÍA	Colaboraciones		Colaboración con otras organizaciones y/o agentes para crear red y aportar mejoras al sector	23
			Colaboración con la empresa privada en el desarrollo de proyectos de impacto en la comunidad	24 #JoTbPuc
	Sensibilización		Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía	24
MEDIO AMBIENTE	Gestión ambiental		Gestión de los impactos ambientales y medidas, iniciativas y/o acciones aplicadas	24
	Gestión de residuos		Volumen total de residuos generados, por tipo y método de eliminación o vías de gestión	25
	Eficiencia energética y cambio climático		Consumo energético, según tipo de fuente	25
			Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	26
PROVEEDORES			Gestión de la cadena de suministro	26
	Gestión y relación con proveedores		Número total de proveedores	26
			Código de conducta de proveedores	26 Código de conducta
	Compra responsable		Criterios de selección de proveedores	27 Código de conducta

OTROS	Innovación		Participación en mesas sectoriales y redes colaborativas	27/28
			Proyectos de innovación e investigación aplicada	29

Este es un modelo elaborado por la Coordinadora Catalana de Fundaciones