



BALANÇ SOCIAL 2021

FUNDACIÓ
SANTA MARIA
DE COMABELLA

1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1. Missió

D'acord amb l'article 6è dels estatuts socials els fins de la fundació son les activitats derivades dels articles 183.1 i 185, tots ells de la Llei 9/1998 de 15 de juliol, del Codi de Família, com son: Cuidar i protegir, sense ànim de lucre, en concepte de tutor, curador, òrgan fiscalitzador de la tutela o de qualsevol altra figura jurídica prevista a la Llei 9/1998 de 15 de juliol, del Codi de Família, al testament o altre tipus de document públic, preferentment les persones amb discapacitat intel·lectual i també les que presenten deficiències permanents, amb deteriorament cognitiu per malaltia mental, per edat avançada, per demències o per malalties neurodegeneratives greus, de les quals, judicialment la Fundació n'estigui encarregada sempre dins de l'àmbit de Catalunya, preferentment a la Comarca del Bages i limítrofes, i especialment, d'aquelles persones que directament o indirectament tinguin alguna connexió amb la Fundació Ampans, i el Patronat decideixi acollir-les.

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

1.2. Activitats i projectes

1.2.1. Línies i àmbits d'actuació principals

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

- Informació i gestió de les Pretuteles
- Compliment dels càrrecs tutelars: de la tutela, curatela, guarda, defensor judicial o de qualsevol altre figura jurídica prevista dins els tres àmbits d'actuació:
 - a. Àrea social: Donar suport personal continuat: Atenció directa a totes les persones tutelades; cercar recursos per a cada persona per garantir el seu benestar; acollida, informació, orientació; valoració i planificació; seguiment, avaluació; promocionar l'autonomia personal i la seva màxima capacitat per assolir els objectius; promocionar la seva integració, incorporació i participació plena en tots els àmbits de la vida social.
 - b. Àrea econòmica: Suport en l'àmbit econòmic i per l'administració dels bens: vetllar per tots els drets e interessos econòmics-financers de la persona tutelada; estudiar i valorar la situació patrimonial del tutelat per obtenir el major rendiment; administrar rendes i patrimonis d'acord amb l'encàrrec realitzat per l'autoritat judicial; tramitació de prestacions de tot tipus; realització de pressupostos; exercici dels drets i deures fiscals; control d'ingressos i despeses i formulació de la rendició anual de comptes.
 - c. Àrea jurídica: Vetllar i defensar i exercir tots els drets i interessos de la persona tutelada:

representació jurídica del tutelat; tramitar qüestions legals referents a càrrecs jurídics (herències, consentiment informat, ingressos psiquiàtrics, etc.); oferir servei de lletrat per a la defensa dels drets dels tutelats (testaments, declaració hereus, contractes, etc.)

L'entitat també dona informació i assessorament de les seves activitats a les persones interessades.

1.2.2. Activitats principals desenvolupades

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

1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

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

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

1.4. Activitat econòmica

La font d'ingrés principal de la fundació es la subvenció que rep del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies pel desenvolupament de la seva activitat.

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

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

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

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

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

1.5. Efectivitat

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

L'any 2018 es va fer una prova pilot en uns pocs usuaris per veure si es podia captar el seu grau de satisfacció mitjançant un sistema d'enquestes. En funció del resultat es va decidir instaurar-lo definitivament a partir de l'any 2019. Respecta a la metodologia els enquestats són les persones amb necessitats de suport i que els seus referents han considerat amb capacitat per realitzar l'enquesta, alguns amb suport extern a la fundació, per preservar la confidencialitat de les respostes. Per lo que respecta a la escala de mesura es combinen preguntes obertes i tancades. Les tancades es valoren entre gens (1) i molt (5). La participació durant l'any 2021 va ser alta (95% de les enquestes distribuïdes). L'índex de satisfacció com a mitjana de les respostes a la pregunta de satisfacció general va ser de 4,2 en una escala de 5.

La prova pilot instaurada durant l'any 2020 copsant l'opinió de familiars i serveis residencials ha tingut continuïtat durant l'any 2021.

Per lo que respecta a les famílies els enquestats han sigut famílies que els referents de les persones beneficiaries dels serveis de la fundació han considerat que tenien un paper actiu en la vida de les persones. La participació va ser d'un 48,5% de les distribuïdes i l'índex de satisfacció del 4,4.

Per lo que respecta als serveis residencials ens van remetre enquestes a tots els centres residencials que acullen persones beneficiaries. La participació va ser d'un 19% i l'índex de satisfacció del 4,7.

Les respostes a les preguntes obertes han sigut una de les fons que s'han tingut en compte en el moment de definir el pla estratègic pel proper exercici, accessible a l'apartat de transparència de la nostra pàgina web.

1.6. Eficiència

Es volentat de la fundació que la seva tasca es realitzi de la manera mes eficient possible. Per aconseguir-ho vol que les despeses necessàries per a l'activitat siguin una mínima part de les despeses totals, i, al contrari, que la major part de les despeses siguin despeses generades per al compliment dels fins estatutaris.

En relació a aquest aspecte es vol remarcar que el càlcul, a partir d'aquest any 2021, es basa en la "Guia sobre l'aplicació d'ingressos a les finalitats fundacionals" (Metodologia per al càlcul del percentatge) publicada pel Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, mitjançant la Direcció General de Dret i d'Entitats Jurídiques.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

2. PERSONES

2.1. Persones de l'organització

2.1.1. Perfil de l'organització

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

2.1.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat

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

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

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

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

2.1.3. Condicions laborals i conciliació

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

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

Calendaris laborals:

Participació activa de les persones treballadores en l'elaboració del seu calendari de treball anual i delegació, en els casos on sigui possible.

Sempre que el lloc de treball ho permeti s'establirà una flexibilització horària, d'entrada i sortida compensable que garanteixi la realització de la jornada contractada.

Als serveis on sigui possible, es possibilitarà un horari flexible que permeti iniciar la jornada laboral a partir de les 7:30 fins a les 09:30 i sortir a partir de les 16:30, en funció de l'hora d'entrada. Respecte l'hora de sortida, quan sigui possible l'hora màxima recomanada de finalització de la jornada seran les 18:00 i l'hora màxima de tancament de llums les 19:00, fora de situacions excepcionals.

Possibilitat de disposar de fins a 2 tardes lliures setmanals per persones amb jornada completa.

Flexibilitat horària, canvis i bosses d'hores:

Entenem la distribució irregular de la jornada com un instrument per racionalitzar el temps de treball i adaptar-lo millor a les necessitats d'usuaris i clients, al mateix temps que també la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores.

Possibilitar, amb companys compatibles, l'intercanvi de jornades dels seus respectius calendaris laborals, d'acord als condicionants legals vigents.

Possibilitar el gaudiment d'un permís en una jornada de treball que haurà de ser retornat en la forma que la persona beneficiària acordi amb el seu responsable.

Possibilitar al personal, d'acord amb el seu responsable, el treball d'hores d'excés a la seva jornada per tal de generar una bossa que permeti la posterior compensació d'aquestes hores per conciliar la seva vida personal.

Dinars:

Avançar l'hora d'inici dels àpats cap a un horari saludable dels mateixos establint, sempre que sigui possible, el dinar en la franja de 13:30 a 15:00 hores.

Possibilitat de reduir el temps dels àpats a 30 minuts.

Vacances i festius:

Flexibilitzar la lliure elecció del període de vacances, previ acord amb el responsable, plantejant un sistema de torns rotatiu que permeti gaudir d'aquesta possibilitat a totes les persones treballadores. Aquesta opció no serà possible en serveis amb períodes de vacances tancats. Possibilitat de canviar els festius locals establerts al calendari (festes de Manresa), per qualsevol altre dia de l'any.

Jornada intensiva:

Possibilitat de realitzar jornada intensiva, durant els períodes de vacances escolars (des del 20 de juny al 15 de setembre), els divendres i vigílies de festiu.

Possibilitat de fer jornada intensiva, sense aturada per menjar/descansar, per jornades contractades màximes de 6 hores.

Possibilitar a les persones que realitzin una jornada que no dona dret a un descans, a poder gaudir de 15 minuts a aquests efectes, havent de recuperar aquest temps d'acord amb el seu responsable.

Hores extres:

Si no és estrictament necessari el personal no podrà fer hores extres, i si aquestes són inevitables, es prioritzarà la seva compensació per temps de descans amb la possibilitat de compactar el temps treballat en jornades completes.

Millores legals:

Permetre l'acumulació en dies del període de lactància al que tingui dret la persona treballadora. En aquells casos en que el conveni col·lectiu contempli el pagament d'una paga extraordinària de fidelitat, possibilitar que la persona beneficiària pugui transformar aquest import en el temps de descans equivalent al premi.

Aspectes de gestió:

Permetre la possibilitat de realitzar treball des de fora de les instal·lacions de l'entitat durant períodes concrets de temps i per la realització de tasques concretes que possibilitin aquesta feina no presencial.

Limitació de la utilització del telèfon d'empresa, correu electrònic, aplicacions de missatgeria, etc., fora de l'horari habitual de feina, excepte en aquells casos en que la seva utilització estigui justificada o sigui un requisit laboral.

S'han establert per l'organització unes normes del bon ús del correu electrònic, que permetin un ús racional compartit per tots els seus usuaris que millori l'eficiència de la seva utilització i redueixi el temps de la seva gestió.

S'aplicaran a les reunions criteris operatius i d'eficiència per tractar de reduir la seva durada i millorar els seus resultats. Per aquest motiu, els organitzadors de les mateixes vetllaran pel respecte dels horaris d'inici i finalització, és possibilitarà la preparació dels continguts de manera prèvia i el posterior seguiment efectiu dels acords als que s'arribi.

La durada de les reunions és limitarà a una hora i mitja. S'establirà com primera hora d'inici les 09:30 hores, per tal de respectar la jornada flexible d'entrada, i com a hora límit de finalització de les reunions les 13:00 en horari de matí i les 17:45 en horari de tarda.

Dintre del possible, es tractarà de que les accions formatives internes que es desenvolupin es duguin a terme dins de la jornada laboral de les persones que realitzin el curs.

Dins de la planificació de la formació de l'entitat s'inclouran accions adreçades a facilitar recursos al personal per tal de millorar la seva eficiència en la correcta gestió del temps en el seu àmbit laboral.

Altres beneficis socials:

Donar suport i patrocinar propostes extra-laborals, que les persones treballadores realitzin respecte a iniciatives esportives, culturals, associatives o d'altres tipus, sempre i quan aquestes s'obrin a tots els treballadors de l'entitat i estiguin alineades amb els valors i els objectius de l'entitat.

Realitzar actes lúdics en dates especials com ara el Nadal, o per celebrar aniversaris institucionals, o realitzar reconeixements individuals i/o col·lectius del personal de l'entitat.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

2.1.4. Igualtat retributiva

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

2.1.5. Desenvolupament professional

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

L'entitat disposa d'un sistema d'avaluació del personal, de periodicitat anual. Els paràmetres del sistema es basen en una autoavaluació de la persona treballadora en una sèrie de competències, definides en funció del seu lloc de treball. L'autoavaluació es completa amb una avaluació, en les mateixes competències, per part del seu responsable jeràrquic.

El sistema es completa amb el seguiment del grau de compliment dels objectius fixats per l'exercici, i en la fixació dels objectius pel següent període.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

Per lo que respecta a l'indicador 2.1.5.3.Despeses de formació només reflecteix el cost de la formació externa, registrada a la comptabilitat de l'entitat.

2.1.6. Salut, seguretat i benestar del personal

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

A destacar que s'han elaborat uns protocols específics d'atenció domiciliària per evitar riscos en el lloc de treball.

2.1.7. Canals de comunicació interna

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

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

2.2. Voluntariat (VO)

2.2.1. Persones voluntàries

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

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

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

2.2.2. Formació del voluntariat

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

2.2.3. Comunicació i participació del voluntariat

L'entitat disposa a la seva pàgina web d'un canal destinat a la captació de les persones voluntàries. Aquest canal es complementa amb el mateix canal a l'entitat promotora de la fundació. També s'utilitzen eines de les xarxes socials, com el twitter, en aquesta tasca.

També te canals de comunicació establerts amb els centres d'estudis socials relacionats amb la missió de la fundació, com a font de personal en pràctiques o en professionals treballadors, que també poden derivar en voluntariat.

3. BON GOVERN

3.1. Transparència

L'entitat està subjecte a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de Transparència, accés a la informació pública i bon govern; a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de Transparència, accés a la informació pública i bon govern; i a la Ordre JUS/152/2018, de 12 de setembre, per la qual s'estableix el nivell de subjecció de les fundacions i de les associacions declarades d'utilitat pública als instruments de transparència establerts per la Llei 21/2014, del 29 de desembre, del protectorat de les fundacions i de verificació de l'activitat de les associacions declarades d'utilitat pública. A remarcar que en la reunió del patronat del passat 08 de Novembre de 2011 el patronat va aprovar el "Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió" de l'entitat. Tota la informació relacionada està disponible en un apartat específic de la nostra pàgina web.

3.2. Patronat

A la pàgina web de l'entitat, i concretament al seu apartat de transparència, es detalla la forma d'elecció del patronat, i la composició vigent.

En el mateix apartat es poden consultar els Estatuts Socials de l'entitat, a on s'especifiquen les seves funcions, i el sistema de funcionament per lo que respecta a les reunions.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

3.3. Control i supervisió financera

D'acord amb l'article 23è dels estatuts socials el patronat es reunirà, com a mínim, una vegada cada semestre.

A la pràctica això es manifesta en que en la primera reunió es procedeix a l'aprovació de les comptes anuals i de la proposta de distribució del resultat de l'exercici tancat, i a la reunió corresponent al segon semestre es fa un seguiment de l'evolució de l'entitat en tots els aspectes de l'exercici en curs, inclòs el econòmic-financer, i es presenta i s'aprova el pressupost del proper exercici.

3.4. Ètica i prevenció de la corrupció

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

4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1. Col·laboracions

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

Per raó de la seva activitat i del col·lectiu de persones a les que dona suport, la fundació te un contacte continuat amb totes les residències de gent gran a on resideixen els seus beneficiaris i, pel mateix motiu, també amb la seva promotora, la "Fundació Ampans", dons en els recursos d'habitatge d'aquesta institució, viuen bona part dels beneficiaris del col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual. L'atenció al col·lectiu de discapacitat psicosocial ens obliga a relacionar-nos amb els recursos de la "Xarxa de Salut Mental i Addiccions" del nostre territori, especialment amb "Althaia, Xarxa Assistencial Universitària de Manresa, Fundació Privada".

Durant l'any 2021 les principals col·laboracions han tingut en comú la característica de procurar millorar el benestar de les persones objecte de la nostra missió:

- Donació de la "Fundació "La Caixa"", destinada a pal·liar els efectes socioeconòmics que les persones beneficiaries de l'entitat han patit arran de la Covid, i que ens ha permès subministrar lots d'aliments o de productes de neteja a persones del nostre col·lectiu especialment vulnerables.
- Subvenció de la "Diputació de Barcelona", que ens ha permès continuar un any mes el nostre projecte de "Oci saludable", on part dels nostres beneficiaris poden gaudir de sortides que combinen l'oci amb els bons hàbits alimentaris, si be adaptat a les circumstàncies provocades per la pandèmia.
- Acord amb "l'Agència de l'Habitatge de Catalunya" per incorporar el dos pisos propietat de l'entitat a la "Xarxa d'Habitatges d'Inclusió Social", lo que facilita l'accés al mateix a persones del nostre col·lectiu amb poc recursos.
- Subvenció del "Departament de Drets Socials", via la convocatòria de subvencions de projectes i activitats per a entitats de l'àmbit de polítiques socials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies per a l'exercici 2021, i, en concret, a través de la línia N. Programes adreçats a cobrir les necessitats bàsiques de famílies i persones que es troben en situació de vulnerabilitat, al projecte "Cobertura de necessitats en suports tècnics i mèdics especialitzats de persones en situació de vulnerabilitat".
- Finalment subvenció del mateix departament, el "Departament de Drets Socials", a través de la convocatòria per a la concessió de subvencions per a entitats de serveis socials destinades a actuacions d'inversió per adequar els seus establiments a la normativa vigent sobre la concertació de serveis socials o per mantenir-ne la concertació, a càrrec de fons provinents d'herències intestades de la Generalitat de Catalunya, lo que ens ha permès incrementar en una unitat el nostre parc mòbil, millorant l'atenció als nostres beneficiaris.

4.2. Sensibilització

Si l'any 2019 va ser per nosaltres l'any del 25è aniversari del naixement de la nostra fundació i, per tant, propens a la celebració d'actes que es podien aprofitar per realitzar una tasca sensibilitzadora, i l'any 2020 va ser l'any de la pandèmia i del confinament, la nostra "Memòria d'activitats" de l'any 2021 defineix aquest exercici com el de la incertesa.

Tal com s'explica a la "Memòria d'Activitats" la fundació no ha estat aliena als efectes de la pandèmia, i ha tingut d'aprendre a donar suport des de la complexitat dels requeriments que provocava la pandèmia. Ha tingut d'aprendre a donar suport des de la distància.

I també ha tingut que adaptar-se a les modificacions que en la seva tasca ha provocat la modificació legislativa que emana del Decret Llei 19/2021, pel qual s'adapta el Codi civil de Catalunya a la reforma del procediment de modificació judicial de la capacitat d'obrar. La reforma té per objectiu adequar el nostre ordenament jurídic en matèria de discapacitat a la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat vigent des de març del 2008 i, en especial, a allò establert en el seu article 12è, que proclama que les persones amb discapacitat tenen capacitat jurídica en tots els aspectes de la seva vida en igualtat de condicions que la resta de persones.

A partir d'aquesta data s'inicia una nova etapa en que l'entitat es veu en la necessitat d'adaptar els seus procediments de gestió i també en la necessitat de difondre els canvis que sorgeixen d'aquesta modificació legislativa a tercers interessats, com poden ser els seus propis beneficiaris, les seves famílies, professionals dels serveis residencials e inclòs professionals de l'advocacia o la pròpia judicatura. Ho fa i ho farà amb totes les eines i canals dels que disposa.

Dins d'aquests canals destaca el twitter propi, creat al setembre de l'any 2018, per la seva immediatesa i universalitat. L'hem aprofitat per difondre, mitjançant missatges, als nostres seguidors la nostra tasca.

Per altre banda s'ha continuat col·laborant amb la nostra entitat promotora, la "Fundació Ampans", publicant a cada número de la seva revista "Ampans es mou" un article difonent la missió i els valors de la nostra entitat.

5. PROVEÏDORS

5.1. Gestió i relació amb els proveïdors

Donades les activitats de l'entitat la major part de la compra, per volum, a proveïdors/creditors es focalitza en serveis professionals, entre els que destaca el d'auditoria, doncs l'entitat té l'obligació legal d'auditar les seves comptes. Altres serveis professionals d'importància poden ser l'assessorament jurídic demanat, doncs l'entitat, degut a la seva mida, té externalitzat aquest servei.

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

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

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

6. ALTRES

6.1. Innovació

A nivell de projectes concrets relacionats amb la innovació la nostra entitat va iniciar l'any 2018 un projecte anomenat "Cohousing", el qual consisteix en la convivència en un mateix domicili de persones tutelades per l'entitat. Entenem que mitjançant el cohousing les persones no només aconsegueixen reduir despeses, sinó que també incrementen la seva xarxa relacional i treballen les seves habilitats comunicatives. Durant l'any 2019 es va gestionar la posada en marxa d'un nou domicili, fruit d'un llegat solidari, on varies persones comparteixen espais i despeses.

Un altre projecte, iniciat també l'any 2018, que va tindre continuïtat a partir d'aquella data, tot i que adaptat a les circumstàncies provocades per la pandèmia, i que encaixa amb la voluntat de potenciar una atenció i cobertura integral de les necessitats d'aquelles persones a qui oferim el nostre suport es el projecte "Oci saludable", que consisteix en la realització de sortides d'oci saludable, sortides en entorns del territori i que combinen l'oci amb el foment d'uns bons hàbits de salut i alimentaris. Aquest projecte es pot dur a terme mercès al finançament de la "Diputació de Barcelona".

ANNEXES

Llegenda de codis

	Indicador de nivell BÀSIC
	Indicador de nivell NOTABLE
	Indicador de nivell AVANÇAT

1.3 Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

1.3.1 Nombre de persones usuàries/beneficiaris

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	192,00	169,00	13,61%

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

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Discapacitat intel·lectual	95,00	84,00	13,10%
Salut mental	61,00	53,00	15,09%
Gent gran	36,00	32,00	12,50%

1.4 Activitat econòmica

1.4 Ingressos per activitat

<i>Ingressos per activitat (en euros)</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Valor monetari	1.088.307,48 €	956.549,86 €	13,77%

1.6 Eficiència

1.6.1 Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total

1.6.2 Ràtio despeses necessàries / despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2021	2020
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	92%	100%
Ràtio despeses necessàries / despesa total	8%	0%

2.1 Persones de l'organització

2.1.1 Perfil de l'organització

2.1.1.1 Nombre de dones a l'equip directiu

2.1.1.2 Nombre d'homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Dones	3	3	0,00%
Homes	1	1	0,00%
Total	4	4	0,00%

2.1.1.3 Nombre de dones en plantilla

2.1.1.4 Nombre d'homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Dones	14	12	16,67%
Homes	2	2	0,00%
Total	16	14	14,29%

2.1.2 Igualtat d'oportunitats i diversitat

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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	2021	2020
Dones	75,00%	75,00%
Homes	25,00%	25,00%

2.1.2.2 Composició de la plantilla, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	2021	2020
Dones	87,50%	85,71%
Homes	12,50%	14,29%

2.1.3 Condicions laborals i conciliació

2.1.3.1 Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)

2.1.3.2 Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i>	2021	2020
Personal en plantilla amb contracte indefinit	100,00%	100,00%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,00%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,00%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	0,00%	0,00%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>

2.1.3.3 Taxa de rotació, segons sexe

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	2021	2020
Dones	14,29%	0,00%

Homes	0,00%	0,00%
Plantilla total	12,50%	0,00%

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

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Total de persones	0	0	-
Total	0	0	-

2.1.4 Igualtat retributiva**2.1.4** Ràtio salari més alt / salari més baix

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	2021	2020
Ràtio	3,78	3,66

2.1.5 Desenvolupament professional**2.1.5.1** Percentatge de personal que ha rebut formació

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2021	2020
Personal que ha rebut formació	75%	86%

2.1.5.2 Hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Hores de formació	347,50	172,00	102,03%

2.1.5.3 Despesa en formació

<i>Inversió en formació (en euros)</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Valor monetari	2.605,00 €	102,00 €	2453,92%

2.2 Voluntariat**2.2.1 Persones voluntàries****2.2.1.1** Nombre total de persones voluntàries

<i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Persones voluntàries	10	11	-9,09%

2.2.2 Formació del voluntariat

2.2.2 Persones voluntàries que han rebut formació (%)

<i>Formació a persones voluntàries (%)</i>	2021	2020	
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	100,00%	100,00%	

3.2 Patronat

3.2.1 Nombre de dones al patronat

3.2.2 Nombre d'homes al patronat

<i>Patronat (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Dones	4	4	0,00%
Homes	3	3	0,00%
Total	7	7	0,00%

5.1 Gestió i relació amb proveïdors

5.1 Nombre total de proveïdors

<i>Proveïdors</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Nombre total de proveïdors	49	44	11,36%