



# BALANÇ SOCIAL 2023

FUNDACIÓ  
SANTA MARIA  
DE COMABELLA

# 1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

## 1.1. Missió

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

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

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

## 1.2. Activitats i projectes

### 1.2.1. Línies i àmbits d'actuació principals

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

- Assessorament i previsió de suport futur.
- Les actuacions que siguin necessàries en l'exercici i compliment de les mesures de suport, tant en l'àmbit personal com en el patrimonial, segons resolució de nomenament de la mesura de suport constituïda judicialment o segons designació voluntària per part de la pròpia persona. Aquestes actuacions s'emmarquen en 3 àmbits d'actuació
  - a. Suport en l'àmbit personal: Donar suport personal continuat en el marc del seu pla individual d'atenció i totes les accions que es derivin d'aquest.
  - b. Suport en l'àmbit patrimonial: Suport en la gestió i l'administració econòmica i patrimonial.
  - c. Suport en l'àmbit jurídic: Suport als assumptes jurídics de les persones, en tots els àmbits que precisin.
- Qualsevol activitat, relacionada o complementària de les anteriors o necessària, per al compliment efectiu de les finalitats fundacionals.

## 1.2.2. Activitats principals desenvolupades

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

## 1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

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

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 Drets Socials 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 pal·liar necessitats bàsiques dels nostres beneficiaris, en els casos de persones amb poc recursos econòmics.

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

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

Altres fons de finançament 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. Respecte a la metodologia els enquestats són les persones amb necessitats de suport, excloent persones amb diagnòstic de demència avançada senil i retard mental profund. L'enquesta s'ha remès a través de l'aplicació "Forms" per garantir la confidencialitat de la informació. Pel que fa a l'escala de mesura es combinen preguntes obertes i tancades. Les tancades es valoren entre gens (1) i molt (5). La participació durant l'any 2023 va ser baixa (30% de les enquestes distribuïdes front el 66% de l'any anterior). L'índex de satisfacció com a mitjana de les respostes a la pregunta de satisfacció general va ser de 4,36 en una escala de 5 (lo que suposa una millora front el 4,15 de l'any anterior).

La prova pilot instaurada durant l'any 2020 copsant l'opinió de familiars i serveis residencials ha tingut continuïtat a partir d'aquell any. Pel que fa a les famílies, els enquestats han sigut famílies que els referents de les persones beneficiàries dels serveis de la fundació han considerat que tenien un paper actiu en la vida de les persones. La participació va ser d'un 28% de les distribuïdes (front el 46% de l'any anterior) i l'índex de satisfacció del 4,38 (front el 4,31 de l'any anterior). Per lo que respecta a l'enquesta als serveis a partir de l'any 2022 es copsa l'opinió dels centres residencials, centres d'atenció diürna i també es vol saber l'opinió dels professionals que realitzen un seguiment continuat de la persona (com treballadors socials, sanitaris, municipals, personal mèdic o d'altres referents socials). La participació aquest any ha sigut del 35% (front 33% de l'any anterior) i l'índex de satisfacció del 4,67 (front el 4,78 de l'any anterior).

Les respostes a les preguntes obertes han sigut una de les fonts 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

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

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

## 2. PERSONES

### 2.1. Persones de l'organització

#### 2.1.1. Perfil de l'organització

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

#### 2.1.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat

La fundació no disposa d'un pla d'igualtat donat que no en té 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 té 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 són:

1. **Gestió organitzativa igualitària:** La direcció promou una gestió organitzativa que fomenta la igualtat d'oportunitats implicant tota l'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 subrepresentat (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 prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe, actuant en conseqüència.
7. **Igualtat retributiva:** L'empresa garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecte.
8. **Condicions laborals igualitàries:** L'empresa garanteix que les treballadores i els treballadors reben un tracte igualitari quant a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.)
9. **Gestió de la mobilitat per a un accés igualitari al lloc de treball:** Es promouen mesures que afavoreixen l'accessibilitat al lloc de treball per evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori i que dificulti l'accés, la presència i la permanència a l'empresa.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

## 2.1.3. Condicions laborals i conciliació

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

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

### **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 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, i l'incentiu variable, donat el cas.

## 2.1.5. Desenvolupament professional

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

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

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

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors

Pel que fa 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.

Cal 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 dels nous casos, un seguiment dels existents, i es comenten aspectes rellevants que puguin afectar l'evolució de l'entitat.

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

## 2.2. Voluntariat (VO)

### 2.2.1. Persones voluntàries

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

- Ser referent individual per una persona que necessita suport fora 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.

A més a més té 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 l'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. Cal remarcar que en la reunió del patronat del passat 08 de novembre de 2021 el patronat va aprovar el "Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió" de l'entitat. Tota la informació relacionada està disponible en un apartat específic de la nostra pàgina web.

## 3.2. Patronat

A la pàgina web de l'entitat, i concretament al seu apartat de transparència, es detalla la forma d'elecció del patronat, i la composició vigent. En el mateix apartat es poden consultar els Estatuts Socials de l'entitat, a on s'especifiquen les seves funcions, i el sistema de funcionament pel que fa 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 dels 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 l'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 és 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, a part 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 quals dona suport, la fundació té 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”**, ja que 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 2023 les principals col·laboracions han tingut en comú la característica de procurar millorar el benestar de les persones objecte de la nostra missió:

- Conveni de col·laboració amb la **“Fundació “La Caixa”**, destinada a donar cobertura de necessitats en suports tècnics i mèdics especialitzats en persones vulnerables, del nostre col·lectiu.
- Subvenció de la **“Diputació de Barcelona”**, que ens ha permès continuar un any més el nostre projecte d’“Oci saludable”, on part dels nostres beneficiaris poden gaudir de sortides que combinen l’oci amb els bons hàbits alimentaris.
- Acord amb **“l’Agència de l’Habitatge de Catalunya”** per incorporar tres pisos propietat de l’entitat a la “Xarxa d’Habitatges d’Inclusió Social”, el que facilita l’accés al mateix a persones del nostre col·lectiu amb pocs recursos.
- Subvenció del **“Departament de Drets Socials”**, via la convocatòria de subvencions de projectes i activitats a entitats de l’àmbit de polítiques socials del Departament de Drets Socials per a l’exercici 2022, 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”.
- Subvenció de l’Àrea de Drets i Serveis a les Persones de **“l’Ajuntament de Manresa”** també destinada a la cobertura de necessitats en suports tècnics i mèdics especialitzats de persones en situacions de vulnerabilitat, del nostre col·lectiu.

## 4.2. Sensibilització

L'any 2019 va ser per nosaltres l'any del 25è aniversari del naixement de la nostra fundació i, per tant, propens a la celebració d'actes que es podien aprofitar per aconseguir una tasca sensibilitzadora. L'any 2020 va ser l'any de la pandèmia i del confinament. L'any 2021 el vàrem definir com el de la incertesa, i l'any 2022 com l'any de canvis. En aquest mateix sentit podríem definir l'any 2023 com l'any de la continuació amb l'adaptació als canvis.

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

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

Aquesta tasca de difusió s'ha continuat fent durant aquest exercici 2023. Ho hem fet amb xerrades, amb la participació en taules rodones amb diversos col·legis i agents del sector, i amb sessions formatives a recursos i professionals del territori. També hem ficat a disposició dels tercers el nostre Servei d'Informació i Assessorament, que ha vist un increment exponencial de la seva feina arran de la reforma legislativa, reben sol·licituds de professionals i famílies, en molts casos adreçades pels primers, per demanar informació sobre les noves mesures i com sol·licitar-les.

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

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

## 5. MEDI AMBIENT

### 5.1. Gestió ambiental

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

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



## 5.2. Gestió de residus

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

## 5.3. Eficiència energètica i canvi climàtic

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

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

## 6. PROVEÏDORS

### 6.1. Gestió i relació amb els proveïdors

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

Un altre bloc a considerar es el de subministres i altres despeses (com reparacions, assegurances, tributs, etc) lligats al pis, 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 té la seva seu operativa, la de material d'oficina, subministraments d'aquesta, assegurança de responsabilitat civil, etc.

Podeu consultar a l'Annex els principals indicadors.

## 7. ALTRES

### 7.1. Innovació

A nivell de projectes concrets relacionats amb la innovació la nostra entitat va iniciar l'any 2018 un projecte anomenat "Coliving", el qual consisteix en la convivència en un mateix domicili de persones tutelades per l'entitat. Entenem que mitjançant el coliving les persones no només aconseguen 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. L'any 2022 l'entitat va rebre un nou llegat solidari consistent en 2 cases, una llogada i no disponible, però l'altre en disposició de ser habitada una vegada reformada. Durant l'exercici 2022 vàrem iniciar els treballs per la seva reforma, que varen finalitzar durant l'exercici 2023 incorporant-lo al nostre projecte de "Coliving", i ja ha estat ocupat pels primers usuaris. Aquesta reforma es va dur a terme amb l'ajut de **"Fundació La Caixa"**.

Un altre projecte, iniciat també l'any 2018, que va tindre continuïtat a partir d'aquella data, encaixa amb la voluntat de potenciar una atenció i cobertura integral de les necessitats d'aquelles persones a qui oferim el nostre suport. El projecte "Hàbits saludables" és un projecte que, mitjançant activitats que combinen l'educació en oci inclusiu i l'educació ens uns hàbits de salut física i alimentaris saludables i equilibrats, busca la promoció d'hàbits saludables que ajudin a l'autocura i la socialització de les persones acompanyades i, per tant, fomentin la plena inclusió a la comunitat. **"Diputació de Barcelona"**.

# ANNEXES

## ANNEX

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

### 1.3 Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

#### 1.3.1 Nombre de persones usuàries/beneficiaris

Persones usuàries/beneficiàries	2023	2022	2023-2022
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	244,00	223,00	9,42%

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

Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat	2023	2022	2023-2022
Discapacitat intel·lectual	113,00	103,00	9,71%
Salut mental	78,00	55,00	41,82%
Gent gran	53,00	65,00	-18,46%

### 1.4 Activitat econòmica

#### 1.4 Ingressos per activitat

Ingressos per activitat (en euros)	2023	2022	2023-2022
Valor monetari	1.596.965,58 €	1.266.120,02 €	26,13%

### 1.6 Eficiència

#### 1.6.1 Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total

#### 1.6.2 Ràtio despeses necessàries / despesa total

Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	2023	2022
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	89%	87%
Ràtio despeses necessàries / despesa total	11%	13%

### 2.1 Persones de l'organització

#### 2.1.1 Perfil de l'organització

##### 2.1.1.1 Nombre de dones a l'equip directiu

##### 2.1.1.2 Nombre d'homes a l'equip directiu

Equip directiu (a 31 de desembre)	2023	2022	2023-2022
Dones	3	3	0,00%
Homes	1	1	0,00%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0,00%</b>

Aquest es un model basat en l'elaborat per la Coordinadora Catalana de Fundacions



2.1.1.3	Nombre de dones en plantilla			
2.1.1.4	Nombre d'homes en plantilla			

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2023	2022	2023-2022
Dones	18	16	12,50%
Homes	3	2	50%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>16,67%</b>

## 2.1.2 Igualtat d'oportunitats i diversitat

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

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2023	2022
Dones	75,00%	75,00%
Homes	25,00%	25,00%

2.1.2.2	Composició de la plantilla, segons sexe (%)			
---------	---	--	--	--

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2023	2022
Dones	85,71%	88,89%
Homes	14,29%	11,11%

## 2.1.3 Condicions laborals i conciliació

2.1.3.1	Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)			
2.1.3.2	Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)			

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)	2023	2022
<b>Personal en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Dones en plantilla amb contracte indefinit	100,00%	100,00%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	100,00%	100,00%
<b>Personal en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
Dones en plantilla amb contracte temporal	0,00%	0,00%
Homes en plantilla amb contracte temporal	0,00%	0,00%

2.1.3.3	Taxa de rotació, segons sexe			
---------	------------------------------	--	--	--

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2023	2022
Dones	11,11%	12,50%
Homes	33,33%	0,00%
<b>Plantilla total</b>	<b>14,29%</b>	<b>11,11%</b>

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

Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)	2023	2022	2023-2022
---	------	------	-----------

Aquest es un model basat en l'elaborat per la Coordinadora Catalana de Fundacions

Total de persones	0	0	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

## 2.1.4 Igualtat retributiva

### 2.1.4 Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2023	2022	
Ràtio	3,78	3,94	

## 2.1.5 Desenvolupament professional

### 2.1.5.1 Percentatge de personal que ha rebut formació

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2023	2022	
Personal que ha rebut formació	86%	100%	

### 2.1.5.2 Hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2023	2022	2023-2022
Hores de formació	386,85	532,25	-27,32%

### 2.1.5.3 Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2023	2022	2023-2022
Valor monetari	2.709,00 €	2.233,60 €	21,28%

## 2.2 Voluntariat

### 2.2.1 Persones voluntàries

#### 2.2.1.1 Nombre total de persones voluntàries

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2023	2022	2023-2022
Persones voluntàries	10	8	25,00%

### 2.2.2 Formació del voluntariat

#### 2.2.2 Persones voluntàries que han rebut formació (%)

Formació a persones voluntàries (%)	2023	2022	
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	100,00%	100,00%	

## 3.2 Patronat

### 3.2.1 Nombre de dones al patronat

Aquest es un model basat en l'elaborat per la Coordinadora Catalana de Fundacions

**3.2.2** Nombre d'homes al patronat

<i>Patronat (a 31 de desembre)</i>	2023	2022	2023-2022
Dones	3	4	-25,00%
Homes	4	3	33,33%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0,00%</b>

**5.1** Gestió i relació amb proveïdors**5.1** Nombre total de proveïdors

<i>Proveïdors</i>	2023	2022	2023-2022
Nombre total de proveïdors	78	68	14,71%