



Balanç Social Fundació Drets i Suports 2024



Pere
Claver GRUP

Índex

1.1	Missió	5
	1.1.1. Missió de la fundació	5
	1.1.2. Àmbit geogràfic d'actuació	5
1.2	Activitats i projectes	5
	1.2.1. Línies i àmbits d'actuació principals	5
	1.2.2. Activitats principals desenvolupades	5
1.3	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris	6
	1.3.1. Perfil de les persones o col·lectius beneficiaris	6
	1.3.2. Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris	6
1.4	Activitat econòmica	7
	1.4.1. Activitat econòmica, productes i serveis	7
	1.4.2. Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis	7
1.5	Efectivitat	7
	1.5.1. Avaluació sobre l'efectivitat de les activitat i projectes	7
	1.5.2. Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual	8
1.6	Eficiència	9
2.	Persones	10
2.1	Persones de l'organització	10
	2.1.1. Perfil de l'organització	10
	2.1.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat	10
	2.1.3. Condicions laborals i conciliació	11
	2.1.3.1. Mesures de conciliació de la vida laboral i privada	11
	2.1.3.2. Enquestes de clima laboral	12
	2.1.4. Igualtat retributiva	13
	2.1.5. Desenvolupament professional	13
	2.1.5.1. Pla de formació i accions formatives	13
	2.1.6. Salut, seguretat i benestar del personal	15

2.1.6.1. Mesures per a la prevenció de riscos laborals i foment del benestar del personal	15
2.1.7. Comunicació interna	16
2.1.7.1. Canals de comunicació interna	16
2.1.7.2. Mecanismes o procediments de resolució de conflictes interns	17
2.2. Persones: Voluntariat	17
2.2.1. Persones voluntàries	17
2.2.1.1. Àmbits i activitats en què han participat persones voluntàries	17
2.2.2. Formació del voluntariat	18
2.2.2.1. Accions formatives dirigides a les persones voluntàries	18
2.2.3. Comunicació i participació del voluntariat	19
2.2.3.1. Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació	19
2.2.3.2. Canals de comunicació amb persones voluntàries	20
2.2.3.3. Campanyes de captació de persones voluntàries	21
3. Bon govern	21
3.1. Transparència	21
3.1.1. Informació pública sobre la fundació	21
3.2. Patronat	22
3.2.1. Composició i estructura	22
3.2.2. Responsabilitats i deures del patronat	23
3.2.3. Funcionament del patronat	25
3.2.4. Altres òrgans de gestió, consulta o participació	27
3.2.5. Avaluació del patronat direcció	28
3.2.6. Relació del patronat amb la executiva/gerència de la fundació	28
3.3. Control i supervisió financera	28
3.3.1. Informació econòmica i financera	28
3.3.2. Gestió, identificació o seguiment de riscos (Compliance)	28
3.4. Ètica i prevenció de la corrupció	29
3.4.1. Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió	29

4. Xarxa, comunitat i ciutadania	29
4.1 Col·laboracions	29
4.1.1. Col·laboració amb altres organitzacions o agents per crear xarxa i aportar millores al sector	29
4.2 Sensibilització	30
4.2.1 Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania	30
5. Medi ambient 31	
5.1 Gestió ambiental	31
5.1.1. Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives o accions aplicades	31
5.1.1.1 Estructura del SGA	31
5.1.1.2 Aspectes ambientals 2024	32
5.1.1.3 Objectius ambientals 2025-2024	33
5.1.2. Adhesió a iniciatives externes	33
5.2 Gestió de residus	34
5.3 Eficiència energètica i canvi climàtic	34
6. Proveïdors 34	
6.1 Gestió i relació amb proveïdors	34
6.1.1. Gestió de la cadena de subministrament	34
6.1.2. Codi de conducta de proveïdors	35
6.2 Compra responsable	35
6.2.1. Criteris de selecció de proveïdors	35
7. Altres 36	
7.1 Innovació	36
7.1.1. Participació en taules sectorials, programes o accions sectorials	36

1. Missió de la Fundació

1.1 Missió

1.1.1. Missió de la fundació

Som una organització privada sense ànim de lucre i de l'economia social que ofereix serveis públics amb més de 75 anys d'història, que contribuïm a la recuperació i al desenvolupament del projecte de vida de les persones amb problemes de salut mental i amb discapacitat intel·lectual.

La nostra raó de ser és acompanyar les persones que es troben en situació de vulnerabilitat, contribuint a millorar la seva qualitat de vida. Les acompanyem a través del vincle emocional i amb un enfocament comunitari centrat en la persona i des d'una perspectiva integral que contempla la prestació de serveis de salut, socials i d'inclusió laboral, i la defensa dels seus drets.

1.1.2.. Àmbit geogràfic d'actuació

Treballem amb gran bagatge professional, experiència, passió, excel·lència i compromís en tres municipis: Barcelona, Badia del Vallès i Santa Coloma de Gramenet.

1.2 Activitats i projectes

1.2.1. Línies i àmbits d'actuació principals

Des de l'àmbit de Drets i Suports de Pere Claver Grup acompanyem a persones a promocionar, desenvolupar i exercir els seus drets, alhora que persegüim el seu benestar, preservem la seva dignitat i fomentem la seva autonomia.

L'assistència esdevé el mecanisme formal de suport i el nostre model d'atenció es basa en l'acompanyament global i personalitzat, amb perspectiva d'atenció comunitària i en el respecte de la voluntat, preferències i desitjos de la persona.

1.2.2. Activitats principals desenvolupades

Assistència i capacitat jurídica:

A través d'aquest servei:

- Informem i assessorem de forma individual a persones susceptibles de necessitar mesures de suport i també a les seves famílies.
- Oferim assessorament a professionals sobre els procediments per sol·licitar les mesures i sobre el paper de les entitats de suport en la provisió d'aquestes mesures.
- Informem sobre els canvis adoptats en el nostre sistema legislatiu en relació amb els drets de les persones amb discapacitat.
- Expliquem l'objectiu i el funcionament de les entitats de suport a Catalunya i el model d'atenció de Pere Claver - Drets i Suports.

Assessorament persones, famílies i professionals:

A través d'aquest servei:

- Informem i assessorem de forma individual a persones susceptibles de necessitar mesures de suport i també a les seves famílies.
- Oferim assessorament a professionals sobre els procediments per sol·licitar les mesures i sobre el paper de les entitats de suport en la provisió d'aquestes mesures.
- Informem sobre els canvis adoptats en el nostre sistema legislatiu en relació amb els drets de les persones amb discapacitat.
- Expliquem l'objectiu i el funcionament de les entitats de suport a Catalunya i el model d'atenció de Pere Claver - Drets i Suports.

Suport previ:

A través d'aquest servei:

- Orientem i acompanyem les persones amb necessitats de suport per a l'exercici de la seva capacitat jurídica en el procés d'establiment de les mesures de suport.
- Assessem sobre l'estudi de les necessitats de suport en els àmbits concrets i la planificació d'un pla de suports que respecti la voluntat, els desitjos i les preferències de la persona. Ho fem des d'un abordatge multidisciplinari i amb enfocament comunitari.
- Iniciem la construcció del vincle de confiança entre la persona, la família i l'entitat de suport.
- Realitzem un contacte periòdic amb la persona atesa per tenir en compte els canvis que es puguin produir i les necessitats de canvi que se'n puguin derivar.

Sensibilització i incidència:

A través d'aquest servei:

- Oferim espais d'informació, formació i participació a col·lectius de l'àmbit educatiu, professional i de la ciutadania en general sobre el nou model de provisió de suports per a l'exercici de la capacitat jurídica de les persones amb discapacitat.

1.3 Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

1.3.1. Perfil de les persones o col·lectius beneficiaris

Des de la Drets i Suports atenem a persones amb problemes de salut mental, amb discapacitat intel·lectual o malalties associades a l'envelliment en molts casos:

- En situació de vulnerabilitat social i amb necessitat de suport. Necessiten suport per promoure els seus drets, la seva autonomia, la seva salut i acompanyar la presa de decisions per desenvolupar el seu projecte vital.
- D'edats diverses.
- Del territori.

Persones usuàries/beneficiàries	2024	2023	Variació 2024-2023
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	509	467	8,99%

1.3.2. Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris

Les necessitats d'informació/comunicació de les persones usuàries són:

- Informació pràctica de serveis i programes (com accedir, horaris, vies de contacte...).
- Ofertes o promocions especials (Institut Dental Pere Claver, Tàtil Tintoreria...).
- Participació de Pere Claver Grup en actes i esdeveniments locals.
- Memòria institucional.

I els canals, formats i accions de comunicació que fem servir per elles són els següents:

- Pòsters i cartelleria
- Díptics sobre serveis, programes...
- Xarxes socials (Linkedin, X, Instagram, Youtube...)
- [Web](#)
- Google
- Actes i esdeveniments propis

1.4 Activitat econòmica

Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

1.4.1. Activitat econòmica, productes i serveis

Totes les activitats que duu a terme Pere Claver – Drets i Suports (Fundació Lluís Artigues) impliquen una activitat econòmica.

El servei de suport a la capacitat jurídica és finançat pel departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya, i es complementa amb aportacions econòmiques per part d'aquelles persones ateses que tenen capacitat econòmica autoritzades pel poder judicial.

El servei d'orientació i acompanyament a les famílies és finançat per l'entitat en la seva totalitat.

1.4.2. Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

Pere Claver – Drets i Suports vetlla pel benestar de les persones amb mesures de suport a la capacitat jurídica que estan afectades per un problema de salut mental, discapacitat intel·lectual o malalties associades a l'envelliment.

Ingressos per activitat

Ingressos per activitat (en euros)	2024	2023	Variació 2024-2023
Valor monetari	1.876.906,41 €	1.632.285,77 €	14,99%

1.5 Efectivitat

1.5.1. Avaluació sobre l'efectivitat de les activitat i projectes

La valoració i seguiment de les persones usuàries es canalitza a través de diferents eines:

Eines pròpies:

Sistema de Gestió de la Qualitat (SGQ)

Apliquen aquest sistema a totes les entitats de Pere Claver Grup. El SGQ té com a finalitat complir amb les necessitats i expectatives dels nostres grups d'interès, en especial de les persones ateses, i augmentar-ne contínuament la seva satisfacció.

En el nostre Manual de Gestió definim els fonaments, l'estructura i els principis del SGQ, que inclouen les directrius per al compliment dels requisits de qualitat, de medi ambient, de protecció de dades de caràcter personal, de prevenció de riscos i de responsabilitat social.

El model del Sistema de Gestió de la Qualitat de Pere Claver Grup es basa en els principis del Model EFQM, amb el Segell d'Excel·lència Europea + 400.

Els serveis de l'entitat estan certificats amb la norma de gestió de la qualitat ISO-9001 de millora contínua, amb la certificació ISO 14001, el qual reconeix també el sistema de gestió ambiental.

Gestió de queixes, reclamacions, suggeriments i agraïments

La fundació disposa d'un protocol per a la gestió dels SQRA (suggeriments, queixes, reclamacions i agraïments) que cobreix tot el seu cicle de vida.

Cal destacar que el tancament de qualsevol queixa o reclamació ve acompanyat per una anàlisi posterior, formalitzada en la "Fitxa d'Anàlisi de la Queixa" a on s'identifiquen, en darrer terme, accions de millora a emprendre en el servei.

Retroalimentació activa

Pere Claver Grup té establertes diverses metodologies per a la percepció i anàlisi de la satisfacció de les persones ateses i els grups d'interès des d'un punt de vista actiu. És a dir, amb una recerca activa de la seva opinió, com a eina bàsica per a la identificació de noves àrees de millora.

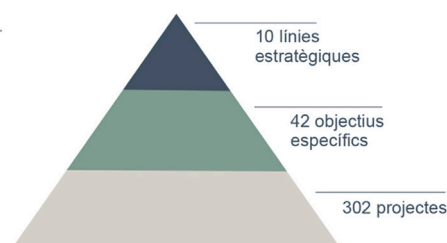
En destaquen les enquestes de satisfacció a les persones ateses, les quals es duen a terme cada dos anys, i les quals estan sent objecte d'un projecte pilot que implica la seva universalització, digitalització i la millora del seu procés i seguiment de resultats.

Quadres de comandament

Per al seguiment dels indicadors clau, la fundació disposa d'un quadre de comandament general, de quadres de comandament per a cada àmbit i servei, així com quadres de comandament de les àrees de suport intern (Finances, Relacions Laborals, Qualitat, Comunicació, Informàtica, Jurídic i Serveis Generals).

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

El **Pla Estratègic 2021-2025** de Pere Claver Grup consta de 10 línies estratègiques, les quals es despleguen en 42 objectius específics i, fins a dia d'avui, en 302 projectes.



L'avaluació de les 10 línies estratègiques del pla, a data de desembre de 2024, dona el següent resultat:



1.6 Eficiència

Ràtio despesa en activitats fundacionals i necessàries / despesa total

Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	2024	2023
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	96,21%	99,95%
Ràtio despeses necessàries / despesa total	3,79%	0,05%

Ràtio despesa en captació de fons / despesa total

Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	2024	2023
Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	0,92%	1,25%

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

Despesa per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)	2024	2023
Suport a la capacitat jurídica	100%	100%
[[àmbit/línia fundacional 2]]	0%	0%
[[...]]	0%	0%

2. Persones

2.1 Persones de l'organització

2.1.1. Perfil de l'organització

Nombre de dones/ homes a l'equip directiu

Equip directiu (a 31 de desembre)	2024	2023	Variació 2024-2023
Dones	1	1	0,00%
Homes	5	5	0,00%
Total	6	6	0,00%

Nombre de dones/ homes en plantilla

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2024	2023	Variació 2024-2023
Dones	24	21	14,29%
Homes	21	19	10,53%
Total	45	40	12,50%

2.1.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat

Pere Claver Grup disposa d'un Pla d'Igualtat per a cadascuna de les fundacions que en formen part. Aquests plans fomenten la diversitat, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, gènere, origen, raça, religió o qualsevol altre motiu, per exemple, el pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i la vigència d'aquesta política o pla existent.

A partir d'aquests plans d'igualtat, i d'acord amb les accions de diagnòstic corresponents, hem plantejat els següents objectius generals i específics i, a més, accions de millora a dur a terme en el període de vigència dels plans:

Objectius generals:

- Identificar les carències en matèria d'igualtat.
- Promoure una representació més equilibrada i no estereotipada de gèneres en els diferents nivells i funcions de l'organització, especialment en els espais de presa de decisions.
- Fomentar el concepte d'igualtat entre tot el personal de l'empresa, especialment en aquells que manifestin prejudicis.
- Crear una cultura empresarial basada en la igualtat.
- Implantar mesures efectives en matèria d'igualtat.

Objectius específics:

Àmbit organitzatiu

- Contextualitzar l'actuació i els principis que l'organització assumeix en matèria d'igualtat.
- Organitzar i donar eines a nivell organitzatiu en matèria d'igualtat mitjançant la figura d'un grup de treball que vetlli per la implantació del Pla d'Igualtat, seguiment i detecció de noves desigualtats potencials.

Formació, informació, comunicació i llenguatge

- Informar a les persones treballadores sobre el Pla d'Igualtat, el seu abast i responsables, així com el grup o responsables als quals poden adreçar-se en cas de ser necessari.
- Informar i conscienciar a les persones treballadores sobre el Pla d'Igualtat, el seu abast i responsables, així com de les pràctiques acceptades i rebutjades en l'empresa en matèria d'igualtat.
- Aconseguir que la comunicació interna i externa de l'empresa es basi en la igualtat i tingui en compte a les persones treballadores de la mateixa.
- Informar de forma programada a tot el personal sobre el Pla d'Igualtat i les accions positives que es deriven del mateix.
- Adquirir coneixements tècnics i relacionats amb les relacions laborals igualitàries a fi d'aconseguir una organització equilibrada.
- Millorar els sistemes de participació de l'empresa i incloure en els mateixos les propostes del personal a fi d'aconseguir una major implicació de tota la plantilla.

Selecció, promoció i contractació

- Aconseguir una organització equilibrada en nombre d'oportunitats i condicions laborals.

Prevenició de l'assetjament sexual

- Detectar i actuar davant de possibles situacions d'assetjament sexual en l'organització.
- Prevenir de forma organitzativa les actituds relacionades amb l'assetjament sexual.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Identificar, anul·lar o minimitzar els riscos relacionats amb les condicions laborals.
- Informar a les persones treballadores sobre els seus drets en matèria de conciliació laboral i familiar.
- Atendre les disposicions i necessitats individuals de les persones treballadores de conciliació laboral/familiar.
- Potenciar la cooperació en la plantilla i conscienciar a la mateixa sobre l'equilibri en l'organització en matèria d'igualtat.

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

Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2024	2023
Dones	16,67%	16,67%
Homes	83,33%	83,33%

Composició de la plantilla segons sexe (%)

Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2024	2023
Dones	53,33%	52,50%
Homes	46,67%	47,50%

2.1.3. Condicions laborals i conciliació

2.1.3.1. Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

A l'organització considerem el nostre equip humà com un dels actius més valuosos. Es per això que en el marc de la política de Responsabilitat Social Corporativa, aprovem anualment un Pla de Milliores Socials que recull un conjunt d'avantatges adreçats a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Dia festiu el dia de l'aniversari
- Ens comprometem amb la maternitat i la paternitat, allargant el permís
- Facilem els procediments d'adopció o acolliment d'infants
- Facilem estar amb els nostres fills i les nostres filles els dies de lliure disposició escolar
- Permís per a visites i reunions en cas de fills/es amb discapacitat
- Tenim cura dels i les professionals amb familiars a càrrec i dependents
- Acompanyem els i les professionals en moments difícils: separació o divorci

Premis i reconeixements

- Xec regal per casaments i parelles de fet
- Xec regal per celebrar els naixements, adopcions i acolliments familiars
- Celebració de jubilacions

Suport emocional

- Suport psicològic després de situacions traumàtiques en l'àmbit laboral
- Programa de coaching (professional i personal)

*Les accions de suport emocional actualitzades es troben incloses al nou Programa de Benestar Professional "Cuidem-nos" del 2025.

Serveis subvencionats

- Institut Dental Pere Claver
- Institut d'Al·lèrgia Pere Claver
- Activitats Institut Docència Recerca
- Tàctil Tintoreria
- Endorphins

Personal amb contracte indefinit/temporal, segons sexe (%)

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)	2024	2023
Personal en plantilla amb contracte indefinit	95,56%	90,00%
Dones en plantilla amb contracte indefinit	95,83%	52,50%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	95,24%	37,50%
Personal en plantilla amb contracte temporal	4,44%	10,00%
Dones en plantilla amb contracte temporal	4,17%	0,00%
Homes en plantilla amb contracte temporal	4,76%	10,00%

Taxa de rotació, segons sexe

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2024	2023
Dones	8,33%	3,36%
Homes	0,00%	3,05%
Plantilla total	4,44%	6,41%

2.1.3.2. Enquestes de clima laboral

L'enquesta **Opina** és la nostra enquesta de clima, compromís i motivació. L'any 2017 la vàrem fer per primera vegada i l'any 2023 -endarreriment degut especialment a la pandèmia- la vam poder reprendre. L'objectiu és aconseguir

una periodicitat de cada quatre anys, entre els quals seguirem analitzant el clima laboral a través d'altres eines amb una periodicitat més freqüent.

Opina ha esdevingut una eina de referència en el sector sanitari i social i per a dur a terme el nostre projecte d'anàlisi i millora del clima laboral és, també per a nosaltres, un recurs clau.

L'enquesta Opina és una eina transversal a Pere Claver Grup, és a dir, aplica a totes les persones treballadores a les quals, per tal de fomentar la seva participació, detallem tres premisses bàsiques: anonimat, transparència i accions derivades.

Pel que fa a la darrera enquesta de l'octubre del 2023, cal descartar la participació del 64% de professional i se'n van derivar més de 70 accions de millora, de diferent abast, de caràcter general o pròpies de cada àmbit o servei de Pere Claver Grup, i de les quals s'han realitzat o estan en procés de realització un 75%.

2.1.4. Igualtat retributiva

Rati salari més alt/salari mes baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2024	2023
Ràtio	2,78	2,81

2.1.5. Desenvolupament professional

2.1.5.1. Pla de formació i accions formatives

En nostre **Pla Anual de Formació** té abast transversal, és a dir, està adreçat a les persones treballadores de les diferents fundacions que formen Per Claver Grup.

- Està alineat amb l'estratègia organitzativa. El Comitè de Direcció participa activament en l'elaboració del pla i en la seva aprovació.
- Neix de la detecció de necessitats i plantejament de propostes que l'equip de comandaments, l'Institut de Docència i Recerca i els comitès d'empresa transmeten al departament de Talent.
- Cada acció del pla respon a alguna de les línies formatives definides per organització: L1 Competències, L2 Igualtat, L3 Medi ambient, L4 Prevenció i benestar professional, L5 Formació tècnica, L6 Ètica i compliment normatiu, L7 Formació instrumental (llengües, informàtica i recerca de feina), L8 Lideratge i gestió i L9 Altres. Aquest any hem creat una nova línia formativa: L10 Innovació i transformació digital.
- És un pla flexible i viu. Si durant el llarg de l'any sorgeixen noves necessitats relacionades amb el lloc de treball, s'estudien i es duen a terme, si s'escau.
- Compta amb formacions transversals adreçades a tot Pere Claver Grup o a més d'un servei/departament i accions específiques per a algun servei/departament concret, fins i tot, accions unipersonals.
- Les accions formatives són obligatòries (PRL, Igualtat, LOPD, etc.) o voluntàries, presencials o a distància, dins o fora de l'horari laboral i gestionades internament (a mida) o a través de proveïdors externs.
- Les accions formatives de les quals l'Institut de Docència i Recerca consta com a proveïdor, fan referència principalment a la reserva de places limitades per a professionals de Pere Claver Grup a formacions de l'Institut de Docència i Recerca.

El **Creixem** és la nostra eina de gestió de la formació -espai de la intranet del Pere Claver Grup-, a través de la qual les persones treballadores poden apuntar-se a cursos que ofereix l'organització, així com fer peticions de cursos que no estan en el pla, consultar els cursos sol·licitats, realitzar enquestes de satisfacció de cada formació, adjuntar/descarregar el diploma/certificat acreditatiu de la formació i consultar la formació realitzada.

La **Memòria de Formació** -disponible a la intranet de Pere Claver Grup- és el document que recull les dades de formació realitzada pels i per les professionals de tots els àmbits, serveis i departaments de Pere Claver Grup al llarg de l'any, comparant-les amb les dades dels anys anteriors, per tal d'analitzar-ne l'evolució. Així mateix, també recull les dades econòmiques de pressupost, despesa real, recursos propis i bonificació.

Les principals fites en matèria de formació de 2024 han estat les següents:

Dades:



442

Accions formatives



2.797

Assistències



10.430

Hores de formació
dins l'horari laboral



7.097

Hores de formació
fora de l'horari laboral



17.527

Hores totals
de formació



+ 1.300

Hores en
sessions clíniques



+ 700

Hores de formació a
cursos de l'Institut de
Docència i Recerca

1. Construcció d'un Pla Anual de Formació amb un enfocament més estratègic i innovador.
2. Oferta de noves formacions transversals tècniques: Patologia dual, Trastorn de l'espectre autista, Mesura de l'impacte i ChatGPT.
3. Creació d'una nova línia formativa centrada en la innovació i la transformació digital, en coherència amb el pla estratègic i la nova àrea d'Innovació i Desenvolupament.
4. Increment del 50% en el nombre d'accions formatives.
5. Execució del 105% del pressupost de formació, amb un 100% del pressupost assignat completament utilitzat.
6. Augment de l'execució del crèdit de formació bonificada fins al 98%.
7. Continuació de la implementació de millores a l'aplicació Creixem per facilitar i automatitzar processos d'inscripció i valoració.
8. Incorporació de professionals amb especials dificultats a l'ús del Creixem, assolint així la unificació en el registre i valoració de la formació per a tot el personal del Grup Pere Claver.
9. Consolidació de la col·laboració amb l'Institut de Docència i Recerca (IDR) i el departament de Talent, tant en la provisió de formadors/es com en el finançament de la formació externa del personal intern, i en la possibilitat que l'IDR actuï com a proveïdor intern de formació.
10. Suport a la referent de Prevenció de Riscos Laborals i Benestar Professional, així com a les Comissions d'Igualtat del Grup, en la promoció i impuls d'accions formatives.

Nombre total d'hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2024	2023	Variació 2024-2023
Hores de formació	1465,58	1487,00	-1,44%

Personal que ha rebut formació (%)

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2024	2023
Personal que ha rebut formació	100%	100%

Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2024	2023	Variació 2024-2023
Valor monetari	9.815,95 €	7.323,41 €	34,04%

2.1.6. Salut, seguretat i benestar del personal

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

Pere Claver Grup disposa d'un Pla Estratègic 2021-2025 de millora continua i innovació. Dins d'aquest, s'aposta per internalitzar la gestió de la prevenció de riscos laborals i el gener de 2022 es constitueix un Servei de Prevenció Mancomunat com a modalitat organitzativa en matèria de prevenció de riscos laborals escollida, assumint les 3 especialitats tècniques: Seguretat en el Treball, Higiene Industrial, Ergonomia i Psicosociologia aplicada. Aquesta modalitat afavoreix una prevenció més integrada i adaptada a les necessitats específiques de les tres raons socials mancomunades:

- Fundació Pere Claver - Drets i Suports
- Fundació Sanitària Sant Pere Claver
- Fundació Pere Claver - Serveis Socials

Dins del Pla Estratègic, un dels objectius també és "Reforçar les polítiques de prevenció de riscos i salut laboral i esdevenir una 'organització saludable'", que va en la línia de cuidar al cuidador. Durant el 2024 s'ha treballat en l'elaboració d'un Programa de Prevenció i Benestar Professional "Cuidem-nos" amb un conjunt d'activitats, eines i altres recursos, gratuïtes o amb modalitat de copagament, adreçades a millorar la nostra salut integral i el nostre benestar, així com afavorir un entorn de treball més saludable.

Els principals objectius del programa són:

- Millorar la salut física i mental dels i les professionals.
- Reduir l'estrès laboral i prevenir el desgast professional.
- Promoure la cohesió d'equip i el suport mutu.

Durant l'any 2024, hem continuat millorant els aspectes preventius relacionats amb instal·lacions, actuacions davant d'emergències, formacions i tallers de ioga, mindfulness, formacions específiques en emergències, contenció i gestió d'usuaris així com la cura personal i empoderament.

Accions formatives durant l'any 2024

Acció realitzada	Durada formació	Raó social	Centre	Num treb
Formació actuació en cas d'emergència	2H	Social	Cal Muns	8
Formació actuació en cas d'emergència	2H	Sanitària	Poble sec	9

Formació actuació en cas d'emergència	2H	Social	Dar Chabab	14
Formació actuació en cas d'emergència	2H	Sanitària	Poble sec	8
Formació actuació en cas d'emergència	2H	Social	Cal Muns	12
Formació actuació en cas d'emergència	2H	Sanitària	Casa Jove	13
			La Marina	
Formació inicial riscos del lloc de treball on line	2H	Sanitària		7
Formació inicial riscos del lloc de treball on line	2H	Social		5
Formació inicial riscos del lloc de treball on line	2H	Drets i Suports		1
Formació d'alimentació saludable	1H	Sanitària		10
Formació "Protocol davant de situacions violentes"	2H	Sanitària	Casa Jove	13
			La Marina	

2.1.7. Comunicació interna

2.1.7.1. Canals de comunicació interna

Els públics interns de la fundació (professionals, persones voluntàries i membres del Patronat) tenen necessitats de comunicació diverses per les quals posem a l'abast canals, formats i accions de comunicació específics.

Per exemple:

Equip de professionals: _____

Necessitats de comunicació

- Informació sobre rendició de comptes.
- Relacions laborals i gestió de personal: polítiques de recursos humans, calendaris laborals, etc.
- Desenvolupament professional i formació.
- Tecnologia i infraestructura: gestió de les infraestructures, manteniment de maquinària, seguretat informàtica i integració de sistemes.
- Compliance legal i normatiu: legislació aplicable al sector, normatives de protecció de dades, etc.
- Novetats del grup: laborals, de marca, serveis, obligacions, etc.
- Informació sobre programes innovadors de Pere Claver Grup.

Canals de comunicació

- Intranet
- Pòsters i cartelleria
- Mailing
- Butlletí intern La Malla
- Còctel de Nadal
- Xarxes socials
- [Web](#)

Persones voluntàries: _____

Necessitats de comunicació

- Conèixer l'entitat i les opcions de col·laborar.
- Formació sobre com tractar les persones ateses.
- Agraïment per la seva participació.

Canals de comunicació

- Trobada anual
- Sessions formatives
- Butlletí intern La Malla
- Web, apartat “Col·labora”
- Xarxes socials
- Còctel Nadal

Patronat: _____

Necessitats de comunicació

- Canvis i novetats destacades de l'organització.
- Rendició de comptes.
- Informe trimestral de gestió (versió resumida).
- Seguiment del Pla Estratègic.
- Impacte dels serveis del Grup (indicadors).
- Qualitat i innovació dels serveis i programes del Grup.

Canals de comunicació

- Reunions periòdiques
- Memòria anual
- Butlletí intern La Malla
- Mails informatius
- Informes
- Polítiques corporatives
- Informació/Actualitzacions sobre nous projectes

2.1.7.2. Mecanismes o procediments de resolució de conflictes interns

Els mecanismes o procediments de resolució de conflictes interns, venen recollits al Codi de Conducta i es poden gestionar a través del Canal Denúncia, aplicant entre d'altres, el règim disciplinari que deriva del Conveni Col·lectiu d'aplicació, quan les parts afectades són persones treballadores de l'entitat.

2.2 Persones: voluntariat

2.2.1. Persones voluntàries**Nombre total de persones voluntàries**

Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)	2024	2023	Variació 2024-2023
Persones voluntàries	16,00	18,00	-11,11%

2.2.1.1. Àmbits i activitats en què han participat persones voluntàries

El nostre **Servei de Voluntariat** desplega diferents programes complementaris a les intervencions assistencials desenvolupades pels serveis i els professionals de la fundació que intervenen en aquests col·lectius, de manera que l'atenció sigui el més integral possible i es potenciïn línies d'atenció comunitàries i associatives emmarcades dintre de l'originària ideologia de servei de l'entitat, amb l'objectiu de facilitar la integració social.

Els programes actuals del Servei de Voluntariat desenvolupats a Drets i Suports l'any 2024 responen a necessitats detectades pels professionals de l'equip de professionals d'aquest àmbit. Les persones voluntàries han realitzat acompanyaments individuals d'oci a persones assistides a Drets i Suports.

Aquest 2024 cal incloure també que un voluntari del nostre equip va fer dues xerrades per fer difusió i promoció del voluntariat accessible entre les persones ateses a Drets i Suports. La primera va ser en el marc de la celebració de la Festa de la Primavera, un acte festiu organitzat per Drets i Suports per a les persones ateses en aquest àmbit. La segona xerrada va tenir lloc en un espai de reflexió amb la fundació La Posada sobre com acollir, conèixer i acompanyar en salut mental.

Els àmbits i les activitats desenvolupades per la fundació on han participat les persones voluntàries durant l'any 2024 han estat aquelles àrees on s'han detectat necessitats en l'acompanyament i suport a les persones ateses.

2.2.2. Formació del voluntariat

2.2.2.1. Accions formatives dirigides a les persones voluntàries

Com a fundació proporcionem a les persones voluntàries formació. La formació és un dret del voluntari/ària que l'ajuda a desenvolupar millor les tasques i també a fer-la créixer personalment. La formació s'estructura de manera que sigui permanent a través d'un calendari amb una periodicitat i horari coherents amb la disponibilitat dels diferents integrants de l'equip de voluntariat, per tal d'afavorir la màxima coincidència dels voluntaris/es i l'intercanvi grupal i tenint en compte les inquietuds i aportacions que es manifestin i que es recullen periòdicament en l'enquesta formativa.

El nostre **Pla de Formació** té la següent estructura:

1. Formació pròpia de Pere Claver Grup. Com a entitat informem al nostre equip de voluntariat sobre els diferents cursos, seminaris i jornades de temàtica diversa que organitza Pere Claver Grup i que puguin ser del seu interès. Així mateix, mitjançant l'accés que els hi proporcionem a la intranet del voluntariat, poden accedir i treballar al voltant de les Càpsules divulgatives i Guies de salut del grup així com als Converses (espais de formació i divulgatius en àmbits en què treballa la nostra entitat).

2. Formació específicament adreçada als voluntaris i voluntàries de Pere Claver Grup:

Desenvolupament de càpsules formatives:

- Càpsula formativa bàsica: Missió i valors de la Fundació, objectius, ideari- conceptes fonamentals, drets i deures del voluntari/ària, àmbits d'actuació, serveis i professionals que en formen part, funcionament de la institució.
- Càpsules específiques: l'equip assistencial del servei on es desenvoluparà la tasca del voluntari/ària ofereix una càpsula inicial sobre les característiques del servei, les persones ateses i la tasca de l'equip.
- Espai PARLEM-NE: especificitats dels nostres usuaris, tipus d'intervencions, límits de la intervenció, la societat actual, l'estigma, necessitats de les persones que atenem, etc.
- L'asimetria a la relació - Adequat apropament - distància dels problemes de la persona atesa.
- Formació específica i/o a mida (desenvolupament personal): dinàmica de grups, rols, conflictes, presa de decisions, gestió de les emocions, etc. A càrrec de la Federació Catalana de Voluntariat Social (FCVS) i subvencionats per Pere Claver Grup. Es facilita als voluntaris informació sobre cursos que es fan al districte i a la Federació Catalana del Voluntariat Social així com a altres entitats que treballin en els nostres àmbits d'actuació. Aquest any han participat en els cursos oferts per la FCVS: "Salut mental i voluntariat" i "Taller de coneixement i gestió de les emocions pròpies" així com en l'Escola d'Estiu del voluntariat 2024.
- Es proporciona al nostre equip de voluntariat tota la informació sobre el catàleg virtual de cursos del Pla de Formació de l'Associacionisme i el Voluntariat de Catalunya que pot ser d'interès pel desenvolupament de la tasca de les persones voluntàries de PERE Claver Grup.

- Curs d'iniciació al voluntariat - Conviure amb les emocions - Curs bàsic d'intervenció amb persones amb discapacitat - Voluntariat en Salut Mental - Discapacitat Intel·lectual i el món del lleure - L'aventura d'escoltar - Atenció a persones en risc social - El llenguatge verbal i no verbal, com fer-nos entendre en totes les situacions i cultures - La gestió de creences, pensaments i emocions en l'acció voluntària - Comunicació i assertivitat en el voluntariat - Primers auxilis - La manipulació d'aliments - Pla de formació de Càritas. Accés a sessió formativa bàsica.

3. Formació d'acompanyament a la tasca voluntària. Les persones voluntàries tenen a la seva disposició a la responsable del Servei de Voluntariat per tal d'aclarir dubtes, accedir a documentació complementària que els sigui d'ajut per desenvolupar la seva tasca o orientacions per la gestió del mateix voluntariat. De la mateixa manera, els professionals de referència del servei on es desenvolupi el voluntariat estaran també disposats a la resolució de dubtes, tant pel que fa a qüestions més tècniques com també les més concretes en referència al voluntariat específic que s'estigui duent a terme. Mitjançant aquest acompanyament es pretén donar resposta a dubtes sorgits en relació amb l'organització de l'entitat, perfil de les persones ateses, acompanyaments, etc.

4. Formació compartida. El Servei de Voluntariat desenvolupa un Pla de Formació continuada a la mateixa organització i fora d'aquesta i contempla la col·laboració amb altres entitats que gestionen voluntariat en el disseny i realització d'accions formatives conjuntes que optimitzin els recursos i augmentin l'eficiència de la proposta. Els indicadors d'avaluació de la formació són els següents:

- Nombre d'accions formatives anuals
- Adequació de l'acció formativa a les necessitats inicialment detectades. De forma anual es realitza l'Enquesta de Formació, en format Google Forms, per detectar quines formacions interessen a les persones voluntàries de Pere Claver Grup.

Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries

Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries	2024	2023	Variació 2024-2023
Hores de formació	10,00	56,00	-82,14%

Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació

Formació a persones voluntàries (%)	2024	2023
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	37,50%	61,00%

2.2.3. Comunicació i participació del voluntariat

2.2.3.1. Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació

Entenem com a participació de les persones voluntàries el procés complet des que una persona s'interessa per participar, col·laborar en algun dels nostres programes de voluntariat.

Per tal d'organitzar la tasca, el Servei de Voluntariat sistematitza la recepció i acompanyament de les persones voluntàries en el desenvolupament de les tasques, la coordinació amb els serveis i la formació dels seus actius atenent les necessitats detectades. Amb aquest objectiu es compta amb una professional que coordina el Servei de Voluntariat.

En aquest apartat incloem el voluntariat inclusiu com a programa que promou, estimula i consolida la participació de persones ateses als nostres serveis que esdevenen voluntàries en algun dels nostres projectes. El coneixement de les necessitats de l'entitat i les característiques dels usuaris que atenem fonamenten el procés de recerca de perso-

nes voluntàries. Ens permet decidir quina és la millor via de captació atenent el nivell de compromís que requereix la tasca, el nivell d'exigència que suposa i les habilitats que haurà de tenir la persona voluntària.

El seguiment individual de les tasques de les persones voluntàries serà permanent per part de les persones responsables del Servei de Voluntariat mitjançant un Espai Obert de consulta i intercanvi, presencial en horari de despatx, per correu electrònic o per telèfon, amb les següents finalitats:

- Comentar els casos i les intervencions en curs
- Desenvolupar els processos d'acompanyament
- Analitzar dificultats detectades
- Fer propostes i suggeriments
- Formular nous projectes de les persones voluntàries relacionats amb els seus àmbits d'intervenció
- Promocionar i donar suport a la consolidació progressiva d'un equip de voluntariat i al desenvolupament de les iniciatives de participació i gestió en la planificació del servei
- Oferir suport i assessorament

Igualment, es concerten entrevistes individuals periòdiques, quan es considera necessari o a petició de la persona voluntària, per intercanviar impressions sobre la tasca i avaluar el funcionament. En el cas que siguin varies les persones que participen d'un mateix programa o en programes de característiques similars, es convocaran trobades grupals amb la mateixa finalitat.

Durant la participació de la persona voluntària, la coordinadora del Servei de Voluntariat mantindrà comunicació via correu electrònic amb el professional referent del servei o persona/es beneficiàries de l'acció voluntària. Es considera l'avaluació a tres nivells: inicial, continuada i final.

- Avaluació periòdica de la mateixa persona voluntària: trimestral via Google Form (abril, agost i desembre)
- Avaluació professionals referents de les persones voluntàries: semestral (abril i desembre)
- Avaluació anual del coordinador/a del servei de voluntariat: anual (desembre)
- Avaluació final

2.2.3.2. Canals de comunicació amb persones voluntàries

Els canals de comunicació dels quals disposa Pere Claver Grup per a la comunicació amb les persones voluntàries que col·laboren amb l'entitat són: reunions d'equip o individuals (presencials o telemàtiques) amb els professionals referents dels serveis on es desenvolupa l'acció voluntària així com amb la coordinadora del Servei de Voluntariat.

Disposem d'un grup de difusió WhatsApp per a l'equip de voluntariat, a través del qual ens comuniquem amb les persones voluntàries per fer difusió de: formacions tant internes com externes, jornades d'interès per al voluntariat, sessions informatives, sessions de treball i de reflexió conjuntes (Parlem-ne), realització de les avaluacions del servei, accions i esdeveniments institucionals als quals es convida a les persones voluntàries (Dia del Voluntariat de Pere Claver Grup, Còctel de Nadal, Jornada Anual Participativa...), activitats comunitàries d'altres entitats del territori, entre d'altres.

Així mateix, s'utilitza el correu electrònic i les trucades telefòniques per informar d'aquestes accions i activitats a les persones que prefereixen aquest canal de comunicació. Per poder acompanyar correctament i de forma tan propera com sigui possible fem servir el WhatsApp i les trucades telefòniques que ens permeten poder estar a disposició de les persones voluntàries davant qualsevol incidència, dubte o aclariment respecte a la seva acció voluntària o a temes relacionats amb la mateixa (formacions, activitats, recursos del territori).

Com ja hem esmentat anteriorment, les sessions informatives mensuals i els espais Parlem-ne quadrimestrals esdevenen també canals de comunicació, ja que permeten posar en comú informació d'interès per a l'equip de voluntariat.

Les persones voluntàries disposen també del contacte (telèfon/correu electrònic del seu professionals referents o centre en el qual desenvolupen el seu voluntariat).

2.2.3.3. Campanyes de captació de persones voluntàries

La captació de voluntariat la realitzem directament a través d'accions concretes (crides a la xarxa, premsa local, internet, etc.), com també mitjançant els mecanismes previstos de difusió i propaganda del servei (targetes, díptic informatiu propi, presentació a la comunitat, etc...) que es mantenen actualitzats permanentment.

D'altra banda, la persona coordinadora del Servei de Voluntariat ha fet difusió durant aquest any 2024 de les demandes concretes als canals externs següents:

- Federació Catalana del Voluntariat Social
- Servei Català del Voluntariat – xarxanet.org – Butlletí a l'Abast
- Empreses interessades a fer accions de voluntariat (voluntariat corporatiu)
- Xerrades a universitats
- Aprenentatge i Servei

A més, entenem que les relacions amb altres entitats també són una font potencial de captació de noves persones voluntàries. La voluntat del servei és la d'oferir atenció a persones del districte i per aquest motiu hem establert contacte i canals de comunicació permanents amb altres entitats i serveis assistencials del territori, dels que pot rebre demanda i treballar conjuntament per consensuar sistemes de suport comunitari integrats i consolidar circuits d'assistència globals (Espai Veïnal Química, Xarxa de Voluntariat de La Marina, Coordinadora d'Entitats de Poble-sec, Xarxa Ciutadania Activa i Compromesa (XCAC)).

Es considera l'oportunitat de participar en programes de voluntariat específics impulsats per universitats o bé establir convenis propis amb centres d'estudis, cercant perfils de voluntariat concrets. L'any 2024 vam comptar amb alumnat de l'Escola Jesuïtes de Sarrià de 1r curs del Grau Professional d'Integració Social que van estar realitzant voluntariat formatiu durant tot el curs 2023-2024 fent dos acompanyaments a dues persones assistides a Drets i Suports.

També considerem captació de voluntariat la fidelització dels que ja tenim: la persona voluntària que ja coneix l'entitat, els seus companys, les persones que atén o la tasca que desenvolupa, que ja està integrada i formada en la nostra visió, missió i valors. Els primers esforços s'han d'adreçar a aquest grup, fent camí amb elles per aconseguir que continuïn en la mesura del possible entre nosaltres.

3. Bon Govern

3.1 Transparència

3.1.1. Informació pública sobre la fundació

Tota la informació pública de les 4 fundacions, es troba al portal transparència de la web de Pere Claver Grup en els següents enllaços:

www.pereclaver.org/salut-mental/portal-transparencia/
www.pereclaver.org/serveis-socials/portal-transparencia/
www.pereclaver.org/dretsisuports/portal-transparencia/
www.fundaciotallers.org/ca/transparencia/

3.2 Patronat

3.2.1. Composició i estructura

El Patronat és l'òrgan de govern i d'administració de la fundació, la representa i gestiona, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals. Està integrat per un número de patrons i patrones que no serà inferior a sis ni superior a quinze.

La durada del càrrec de patró/ona és de quatre anys i n'és possible la reelecció indefinidament per períodes d'igual durada. Els nomenaments de nous patrons i noves patrones han de ser acordats pel Patronat amb la majoria de dos terços dels seus membres.

Respecte a la Fundació Pere Claver – Drets i Suports i a la Fundació Pere Claver – Serveis Socials, la Fundació Sanitària Sant Pere Claver (la Fundadora) es reserva el dret a designar, separar i renovar la meitat més un dels i les membres del Patronat i les restants seran designades per majoria senzilla dels i les membres del Patronat.

Si quedés vacant algun lloc del Patronat abans de finalitzar el termini establert, es nomenarà el seu successor o la seva successora pel temps que li restés a qui hagués substituït i la nominació correspondrà a l'entitat fundadora (en el cas de la Fundació Pere Claver – Drets i Suports i la Fundació Pere Claver – Serveis Socials), si el patró/ona ha estat designat/da per la Fundació Sanitària Sant Pere Claver o bé per la resta de patrons i patrones, en cas contrari, d'acord amb l'anterior.

La renovació dels patrons i les patrones designades serà per cooptació amb el vot favorable de la majoria dels i les membres del Patronat. Cessaran per mort, incapacitat, i renúncia o per incompliment en l'exercici del càrrec.

Podrà ser membre del Patronat qualsevol persona física amb capacitat d'obrar plena; que no es trobi inhabilitada per exercir funcions o càrrecs públics o per administrar béns i no hagi estat condemnada per delictes contra el patrimoni o contra l'ordre socioeconòmic o per delictes de falsedat.

Els i les membres del Patronat desenvoluparan els seus càrrecs amb caràcter gratuït. Podran percebre, però, les despeses que s'originin pel desplaçament a les reunions, i aquelles altres que s'ocasionin pel compliment de qualsevol missió concreta que pugui confiar-se'ls, degudament justificats, d'acord amb la Llei.

El Patronat podrà constituir quantes comissions li siguin necessàries, que seran responsables del seguiment de l'execució dels acords, de l'estudi i preparació dels assumptes que hagin de ser tractats i resolts pel Patronat, i resoldrà tot el que el Patronat li encomani o que requereixi de gestions o decisions urgents, sempre que no siguin de competència exclusiva del Patronat.

El Patronat escull entre els seus membres a un/a President/a, un/a Vicepresident/a, un/a Secretari/ària i un/a Tresorer/a. Els patrons i les patrones que no ocupen cap d'aquests càrrecs tenen la condició de vocals.

La Presidència representa a la Fundació front a tercers, presideix el Patronat i dirigeix les seves reunions.

La Vicepresidència substitueix a la Presidència en cas d'absència per qualsevol motiu, i fa les funcions per a les quals rebi delegació de la Presidència o del Patronat.

La Secretaria convoca les reunions ordinàries i extraordinàries que la Presidència consideri oportunes, aixeca acta dels acords, certifica els documents de la Fundació i custòdia la documentació que pertany a la Fundació.

La Tresoreria dona compte al Patronat de totes les operacions econòmiques que dugui a terme la Fundació i facilita les dades que siguin requerides sobre el funcionament econòmic de la Fundació. Presenti els comptes dels resultats econòmics de l'exercici anterior, la memòria anual, el balanç i la comptabilitat anual de guanys i pèrdues, que haurà de sotmetre per a l'aprovació del Patronat.

El Patronat pot delegar les seves facultats que siguin delegables d'acord amb lo previst en la legislació vigent, a favor d'un o més dels seus membres i nomenar apoderats/des.

En particular, pot nomenar un/a Gerent per a la gestió o representació ordinària de l'Entitat, sense perjudici de totes aquelles altres facultats que decideixi delegar-li, exceptuant aquelles que són indelegables per imperatiu de la Llei. El/la Gerent pot assistir amb veu i sense vot a les reunions del Patronat. El càrrec de Gerent és incompatible amb el de Patró/ona.

No són delegables, ni poden ésser objecte d'apoderament, l'aprovació dels comptes, la formulació del pressupost, l'alienació o gravamen dels altres béns que formin part del fons fundacional, ni, en general, qualsevol acte per al qual calgui l'autorització o l'aprovació del Protectorat, d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

Composició dels Patronats de Pere Claver Grup

(la data de renovació es troba entre parèntesis)

Patró/ona	Fundació Sanitària Sant Pere Claver
Pere Benito Ruiz	President (15/6/2025)
Montserrat Jara Martin	Vicepresidenta (15/6/2025)
Pepa Picas Centellas	Secretària (15/6/2025)
Joan Torres i Carol	Tresorer (15/6/2025)
Àngels Paredes Mariño	Vocal (15/6/2025)
Antoni Rodríguez Sivera	Vocal (15/6/2025)
Rafael Ferrer Coch	Vocal (15/6/2025)
Isabel Montraveta Rexach	Vocal (15/6/2025)
Serge Louis Bourgeois Poggi	Vocal (15/6/2025)
Ester Sarquellas Casellas	Vocal (15/6/2025)
Josep Caminal Badia	Vocal (15/6/2025)
Roque Pascual Salazar	Vocal (15/6/2025)
Carlos Villagrasa Alcaide	Vocal (15/6/2025)

Patronat FSSPC-FPCSS-FPCDiS (a 31 de desembre)	2024	2023
Dones	5	5
Homes	8	8
Total	13	13

3.2.2. Responsabilitats i deures del Patronat

Segons els Estatuts:

Corresponen al Patronat totes les facultats que té estatutàriament atribuïdes i, en general, les que requereixi per a la consecució dels fins fundacionals, sense més excepcions que les establertes en la legislació aplicable i en els seus Estatuts.

La representació, direcció i administració de la Fundació correspondrà al Patronat i comprendrà totes les facultats necessàries per a la realització de la finalitat fundacional i per tant, per a celebrar tota classe d'actes i contractes so-

bre els béns immobles i mobles que constitueixen el patrimoni fundacional dins les disposicions estatutàries i legals, per a decidir les activitats fundacionals i per escollir els beneficiaris.

El Patronat està especialment facultat per a:

- a) Interpretar els estatuts, desenvolupar-los mitjançant normes reglamentàries i modificar-los d'acord amb les Lleis.
- b) La constitució o la dotació d'una altra persona jurídica, i la fusió, l'escissió i la cessió de tots o d'una part dels actius i els passius.
- c) Vetllar pel compliment de les finalitats fundacionals.
- d) L'elaboració i l'aprovació del pressupost i dels documents que integren els comptes anuals. Aprovar les memòries de les activitats, els inventaris, balanços i estats de comptes de formulació anual obligatòria.
- e) Aprovar el Pla Estratègic, així com la Missió, Visió i Valors.
- f) Aprovar el Codi Ètic i el Codi de Bon Govern.
- g) Realitzar tot tipus d'actes de negocis jurídics, tant d'administració com de rigorós domini, sobre tot tipus de bens mobles, immobles i valors, sense més formalitats que les establertes en aquests Estatuts i amb l'autorització, quan procedeixi del Protectorat. Tanmateix, es poden fer apoderaments per a l'atorgament de l'acte corresponent en les condicions aprovades pel Patronat.
- h) Els que requereixen l'autorització o l'aprovació del Protectorat o l'adopció i formalització d'una declaració responsable.
- i) Cobrar i percebre rendes, fruits, dividends, interessos i utilitats i, qualsevol altre producte o benefici derivat dels obtinguts en el desenvolupament del seus fins.
- j) Efectuar tots els pagaments necessaris per a atendre les despeses de l'administració, finançament i protecció del patrimoni i de les rendes de la Fundació.
- k) Realitzar tot tipus d'operacions amb entitats bancàries, de crèdit i estalvi, com obrir, seguir, cancel·lar comptes corrents, d'estalvi i de crèdit i dipòsit en metàl·lic, valors i imposicions a termini tot interpretant-ho àmpliament i sense cap limitació.
- l) Representar en judici i fora d'ells a la Fundació, mitjançant Procuradors o altres apoderats/des que podrà nomenar mitjançant l'atorgament dels oportuns poders, davant qualsevol autoritat, Jutjat, Tribunal, Delegacions, Comissions, Junes, Ministeris, Caixes i Institucions Nacionals, Dependències del Estat, de la Generalitat de Catalunya, Província o Municipi, i qualsevol altre organisme, promovent, instant, seguint o desistint expedients, plets, causes o judicis de qualsevol classe.
- m) Decidir, sense més limitacions que les imposades per la normativa legal, sobre el funcionament de la Fundació.
- n) Crear comissions o grups de treball, conferint-les-hi les seves característiques pròpies, camp d'actuació i reglaments.
- o) Delegar les facultats que el Patronat consideri pertinents a favor de la Gerència, en especial en tot allò que faci referència al funcionament i a l'administració directa de la Fundació i als acords entre la direcció i els diferents departaments, amb la finalitat d'agilitzar el bon funcionament d'aquesta, i revocar-los quan ho consideri oportú.
- p) Nomenar al o la Gerent.
- q) Nomenar, a proposta de Gerència, els càrrecs de Director/a o de Coordinador/a dels departaments de la Fundació.
- r) Aprovar a proposta de Gerència l'Organigrama de la institució.
- s) Aprovar l'ingrés i la baixa a Federacions, Confederacions, així com qualsevol tipus d'unió o fusió amb altres entitats.
- t) Aprovar la sol·licitud de signatura electrònica.

Segons el Codi de Bon Govern:

El Grup assumeix un seguit de principis que expressen el seu compromís en matèria de bon govern. Aquests principis generals són els següents:

- **Principi d'independència:** d'acord amb el qual els patrons i les patrones, actuen a nivell personal i com a excepció actuaran en representació de qui els o les hagi proposat, actuant en tot moment en defensa dels interessos de la Fundació, amb criteris objectius.

- **Principi de prudència econòmica en les inversions:** que comporta l'optimització dels recursos financers propis per a la consecució de les finalitats fundacionals.
- **Principi de sostenibilitat:** que es vetllarà per la recerca de nous recursos per a la consecució de les finalitats fundacionals.
- **Principi de transparència:** que garanteix la igualtat d'oportunitats en l'accés a la informació del Grup i implica el subministrament d'informació clara sobre l'origen dels mitjans de finançament, les finalitats, l'aplicació dels recursos, els òrgans de govern, els serveis, les activitats i programes del Grup.
- **Principi de compliment normatiu:** segons el qual el Grup perseguirà llurs finalitats en el marc del més estricte compliment de la llei aplicable en cada moment i territori, tant en la presa de decisions com en l'actuació dels gestors i del personal al servei del Grup.
- **Principi de bon funcionament del Patronat:** que requereix que el màxim òrgan de govern garanteixi un funcionament eficient d'ell mateix així com de l'organització.
- **Principi de planificació i seguiment de les concretes activitats desenvolupades:** en virtut del qual el Patronat aprovarà els plans directors i d'acció que recullin els objectius i les activitats que previnguin desenvolupar per a la consecució de les finalitats fundacionals, així com sistemes de control i seguiment de les diverses activitats, d'acord amb allò que en cada cas disposi la normativa vigent i aquella d'ordre interna que adoptin les Fundacions en garantia de la primera.

3.2.3. Funcionament del Patronat

El Patronat ha de reunir-se necessàriament dues vegades cada any i, en sessió extraordinària, totes les vegades que decideixi la Presidència o quan així ho demanin una quarta part dels Patrons i les Patrones. En aquest cas, s'haurà de fer la reunió en el termini de trenta dies a comptar de la sol·licitud.

La convocatòria l'acorda la Presidència, i es fa mitjançant comunicació amb acusament de rebuda, en la qual s'inclou l'ordre del dia. La convocatòria ha d'ésser rebuda per la totalitat de les persones membres amb quinze dies d'antelació a la celebració de la reunió.

Nogensmenys, si la quarta part dels Patrons i les Patrones han adreçat requeriment notarial al Patronat sol·licitant la convocatòria i acompanyant l'ordre del dia, i la Presidència no la practica en el termini establert, els/les sol·licitants tenen dret a practicar-la per pròpia autoritat.

El Patronat es pot reunir excepcionalment mitjançant videoconferència, multiconferència o qualsevol altre sistema que no impliqui la presència física dels patrons i les patrones. En aquests casos és necessari garantir la identificació de les persones assistents a la reunió, la continuïtat en la comunicació, la possibilitat d'intervenir en les deliberacions i l'emissió del vot. La reunió s'ha d'entendre celebrada al lloc on es trobi la presidència. En les reunions virtuals s'han de considerar patrons i patrones assistents aquells/es que hagin participat en la multiconferència i/o videoconferència. La convocatòria de les reunions correspon a la Presidència i ha de contenir l'ordre del dia de tots aquells assumptes que s'han de tractar en la reunió, fora dels quals no es poden prendre acords vàlids.

El Patronat és correctament constituït si, prèvia la seva convocatòria, hi assisteixen la meitat de les seves persones membres calculades per excés.

També es considera vàlidament constituït, si hi són presents la totalitat de les persones membres acorden per unanimitat celebrar la reunió. Les persones membres del Patronat poden delegar per escrit a favor d'altres patrons/es el seu vot respecte d'actes concrets.

Els acords del Patronat es prenen per majoria senzilla de les persones membres presents, si no es prevista altre cosa en aquests Estatuts. En cas d'empat, la Presidència gaudeix de vot de qualitat.

El/la Director/a, si no és Patró/ona, pot assistir amb veu però sense vot a les reunions del Patronat quan hi és convocat/da. Si, d'acord amb la normativa legal, és Patró/ona, pot assistir-hi amb veu i vot.

Cal l'acord de la meitat més u de les persones membres del Patronat per als actes de disposició o de gravamen que es refereixin a béns immobles que formin part dels fons fundacional, tant si forma part de la dotació inicial, com si és adquirit posteriorment i, en general, per a tots aquells actes per els quals la Llei exigeix l'aprovació del Protectorat.

L'adopció de declaracions responsables pel Patronat ha d'ésser acordada amb el vot favorable de dos terços del nombre total de Patrons i Patrones, sense computar els i les que no puguin votar per raó de conflicte d'interessos amb la Fundació. Prèviament a l'adopció de l'acord sobre la declaració responsable, els Patrons i les Patrones han de disposar dels informes exigits per la llei i de la resta d'informació rellevant.

De cada reunió, la Secretaria n'ha d'aixecar l'acta corresponent, que ha d'incloure la data, el lloc, l'ordre del dia, les persones assistents, un resum dels assumptes tractats, les intervencions de què s'hagi sol·licitat que quedi constància i els acords adoptats, amb indicació del resultat de les votacions i de les majories.

Les actes han de ser redactades i firmades per la Secretaria amb el vist-i-plau de la Presidència i poden ser aprovades pel Patronat a continuació d'haver-se realitzat la sessió corresponent o bé en la pròxima reunió. No obstant això, els acords tenen força executiva des de la seva adopció.

En l'acta de la reunió i en els certificats que deixin constància dels acords relatius a declaracions responsables acords s'ha de fer constar el sentit del vot dels Patrons i les Patrones.

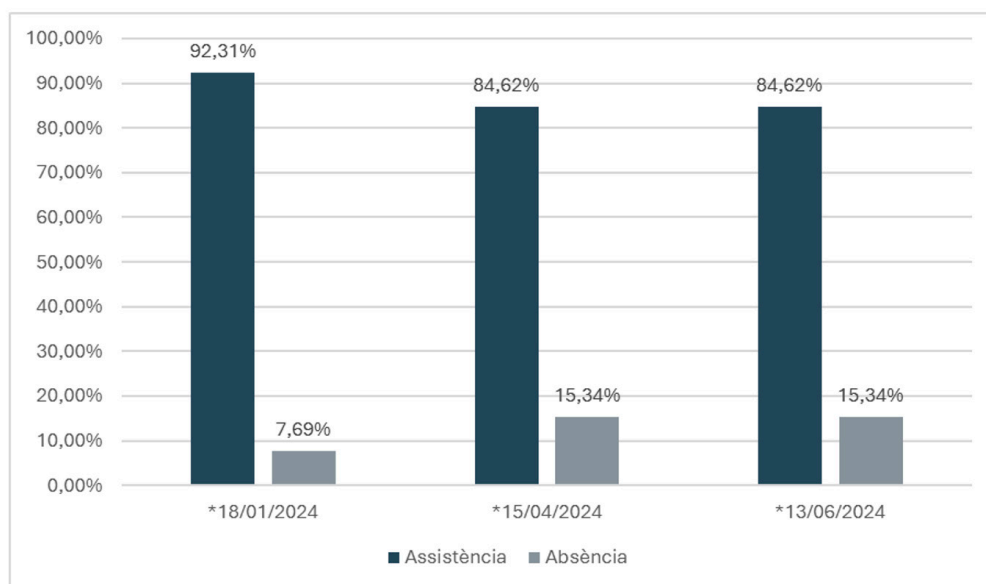
La Fundació ha de portar un llibre d'Actes en el qual constin totes les que hagin estat aprovades pel Patronat, i les certificacions del Llibre d'Actes seran signades per la Secretaria amb el vist-i-plau de la Presidència.

Respecte a la política per seleccionar als patrons i les patrones, la Fundació ho fa a proposta d'un altre membre del Patronat. El Patronat té en consideració si el perfil de la persona proposada s'adapta al que vol. Després es fa una reunió amb ella i tres o quatre membres del Patronat i, si accepta, més tard es fa la presentació al Patronat. Posteriorment, s'aprova en la reunió que es determini.

Per tal que els patrons i les patrones puguin exercir el càrrec amb la diligència i la lleialtat que els resulta exigible, la Fundació s'ha de dotar dels corresponents mecanismes d'acollida per tal de facilitar als nous membres el coneixement de la missió de l'entitat, els drets i les obligacions que els són inherents, així com les polítiques i estratègies corporatives i el funcionament de l'entitat. A aquest efecte es disposa d'un Codi de Bon Govern - Manual del membre del Patronat com a instrument de treball i informació amb el contingut mínim següent: Breu resum històric de la Fundació; els Estatuts; el Pla Estratègic vigent; el Codi de Bon Govern; els comptes anuals i l'informe d'auditoria de l'últim exercici econòmic aprovat; la relació de patrons/es i dels i les membres de l'equip directiu amb expressió de les formes de connexió (telèfons, correus postals i electrònics, etc.); l'organigrama de la Fundació; la pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil; un recull bàsic de legislació; el darrer balanç social de la Fundació; informació relativa al Pere Claver Grup; drets i deures del patró/ona.

El Patronat va mantenir les següents reunions durant el 2024:

- 18 de gener (FSSPC; FPC-SS; FPC-DIS; FT)
- 15 d'abril (FSSPC; FPC-SS; FPC-DIS; FT)
- 13 de juny (FSSPC; FPC-SS; FPC-DIS; FT)
- 7 d'octubre (FSSP; FT)

Assistència col·lectiva a les reunions de FPC-DIS i FPC-SS:

Assistència individual a les reunions de FPC-DIS i FPC-SS:

Nom i cognoms	Assistència	%
Pere Benito Ruiz	3/3	100%
Montserrat Jara Martín	3/3	100%
Pepa Picas Centellas	3/3	100%
Joan Torres i Carol	3/3	100%
Antoni Rodríguez Sivera	3/3	100%
Rafael Ferrer Coch	2/3	66.7%
Isabel Montraveta Reixach	3/3	100%
Serge Luis Bourgeois Poggi	3/3	100%
Ester Sarquella Caselles	2/3	66.7%
Josep Caminal Badia	3/3	100%
Roque Pacual Salazar	3/3	100%
Carlos Villagrasa Alcaide	0/3	0%
Àngels Paredes Mariño	3/3	100%

3.2.4. Altres òrgans de gestió, consulta o participació

Permanent (mensual): Pere Benito, Pepa Picas, Montse Jara, Isabel Montraveta, Toni Rodriguez, Roque Pasqual, Carlos Villagrasa.

Espais freqüents per tractar temes puntuals on es valora la necessitat o no d'elevat-ho al patronat complet i poder fer reunions àgils amb gerència.

Comissió econòmica del Patronat: Joan Torres, Serge Bourgeois, Antoni Rodríguez. Responsables: Carles Descalzi i Susana Martínez (directora Àrea Econòmica).

2 reunions mínimes a l'any, abans d'aprovar el pressupost i comptes anuals, i si s'escau, altres per viabilitat de projectes/àmbits.

Referent Àrea Talent: Àngels Paredes. Responsable: Miriam Marín (directora Àrea Talent).

3.2.5. Avaluació del Patronat direcció

Es va fer una reunió al 2024 (novembre) amb tots els membres del patronat, on es va valorar la situació actual i la projecció futura de les entitats.

3.2.6. Relació del Patronat amb la executiva/gerència de la fundació

Al gener, el Patronat aprova els plans anuals de direcció per cada àmbit, presentats pels membres del comitè de direcció en paral·lel a l'aprovació del pressupost, per l'execució dels referits plans.

Trimestralment la Gerència passa un informe de gestió de la situació actual de les entitats, en referència a l'evolució dels plans anuals de l'activitat.

Igualment al gener, es fa una presentació al Patronat per part de Gerència, de l'evolució del Pla Estratègic.

Durant el transcurs de l'any, el patronat valida a proposta de Gerència, els diferents documents jurídics i d'altres àmbits que es puguin generar.

3.3 Control i supervisió financera

3.3.1. Informació econòmica i financera

Al Patronat se li lliura el pressupost anual de cadascuna de les entitats del grup, entre una setmana i 10 dies abans de la seva aprovació en junta, que sol ser al gener. Es fa el mateix procediment per aprovació dels comptes anuals de cada entitat, habitualment agendada per mitjans de juny.

El reporting de tancaments econòmics mensuals es posa a disposició de tot el Patronat, en carpeta habilitada al servidor com a repositori de documentació. També s'envia per mail a la Comissió Econòmica del Patronat, que fa un seguiment dels resultats mensuals i despatxa periòdicament amb Gerència i Direcció Financera assumptes de viabilitat o nous projectes en l'àmbit econòmic – financer.

La política d'inversions del Grup la defineix el Patronat però aquest delega a la comissió econòmica el seguiment de les operacions mensuals o amb altra periodicitat, que formalitzem amb l'assessorament de DIVERINVEST.

A banda, d'aquesta informació econòmica, Ecofin també complimenta l'informe trimestral d'indicadors econòmics, la rendició de comptes per a la memòria, i projectes específics d'inversions o pressupostos que li siguin sol·licitats pel Patronat, Gerència o altres comandaments.

3.3.2. Gestió, identificació o seguiment de riscos (Compliance)

Pere Claver Grup té un recull de tota la normativa que li és d'aplicació en els diferents serveis i entitats jurídiques, de manera que qualsevol professional pot accedir a la mateixa per la seva consulta. A més es disposa del AQA que cada comandament ha d'elaborar i incloure aquella normativa nova que li sigui d'aplicació al seu servei.

D'altra banda, hi ha implementat un manual de prevenció de delictes que a través del corresponent mapa de riscos, avalua la probabilitat d'impacte dels diferents riscos identificats. Derivat d'aquest manual i de normativa d'aplicació, es va crear el codi de conducta on es recullen bones praxis de dur a terme la feina així com mecanismes interns de prevenció com ara el Canal Denúncia.

Igualment Pere Claver Grup disposa del corresponent protocol d'assetjament sexual, protocol d'assetjament laboral i protocol de desconexió digital.

3.4 Ètica i prevenció de la corrupció

3.4.1. Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió

Pere Claver Grup disposa d'un codi ètic que estableix les bases, missió i valor de les entitats.

Existeix també el **Codi de Conducta** i **Codi de Bon Govern** que estan alineats amb el **Codi Ètic** de Pere Claver Grup.

Totes les persones que estan en els comandaments així com els membres del patronats, anualment, signen la corresponent declaració responsable de conflicte d'interessos.

4. Xarxa, comunitat i ciutadania

4.1 Col·laboracions

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

Entitats i organismes:

- Acord ciutadà per una Barcelona Inclusiva: Sectorial. Serveis Socials. Estant al corrent de totes les activitats i de les iniciatives i recursos disponibles per impulsar la responsabilitat social a Pere Claver Grup.
- Consell de Salut del Districte Sants-Montjuïc: Territorial. Governamental. Identificant possibles oportunitats i projectes en els quals Pere Claver Grup podria participar, així com traslladant els projectes en els quals treballa l'entitat.
- Coordinadora Catalana de Fundacions: Sectorial. Gestió. Participant dels espais de l'entitat, posant especial atenció en noves oportunitats de recerca, d'actuació assistencial o de participació en projectes que es puguin presentar. Creant sinèrgies amb altres entitats.
- Coordinadora d'Entitats del Poble-sec: Territorial. Societat Civil. Participant de la vida comunitària del barri, formant part de les activitats que s'hi impulsen, en especial la Mostra d'entitats del Poble-sec.
- Encaix: Sectorial. Entitats de suport a l'exercici de la capacitat jurídica. Continuant l'impuls a la col·laboració amb les altres 11 fundacions, buscant sinèrgies i projectes conjunts amb elles per tal que la Fundació Pere Claver - Drets i Suports esdevingui referència a nivell de drets i suports a Catalunya. Sent més forts i coordinant-nos amb el sector.
- Federació Salut Mental Catalunya: Sectorial. Salut Mental. Participant dels espais de la Federació, posant especial atenció en noves oportunitats de recerca, d'actuació assistencial o de participació en projectes que es puguin presentar. Creant sinèrgies amb altres entitats.
- Unió Catalana d'Hospitals: Associació d'Entitats Sanitàries i Socials: Sectorial. Gestió. Acol·lint-nos als serveis que La Unió proporciona, en especial a qüestions jurídiques, de protecció de dades, de gestió de les relacions laborals.
- BCN-SM: que treballa conjuntament per la defensa d'un model de serveis de salut mental més comunitaris
- Clúster Salut Mental.
- Col·laboració amb l'empresa privada en el desenvolupament de projectes d'impacte a la comunitat
- L'any 2021 hem rebut una subvenció de l'Obra Social "la Caixa" pel projecte de Millora de Qualitat de vida dels tutelats, enfocat a millorar diferents aspectes/àmbits de la vida dels usuaris de la Fundació Pere Claver - Drets i Suports i hem aconseguit facilitar llars dignes, roba, calçat, tractaments odontològics gratuïts i ulleres.
- Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania.
- Es realitzen 3 sessions formatives a col·lectius de professionals de Pere Claver Grup (73 professionals), sobre la reforma legislativa de l'àmbit tutelar i les noves mesures de suport a la capacitat jurídica.

4.2 Sensibilització

4.2.1. Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania

Al llarg del 2024, des de Pere Claver Grup s'han realitzat diferents campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania per fomentar una societat cada vegada més inclusiva, lluitar contra l'estigma que encara pateixen molts col·lectius de persones i crear consciència col·lectiva de la preservació del medi ambient.

Entre elles destaquen:

Campanya amb motiu del Dia Mundial de la Salut Mental 2024: Compartim la llum

Temàtica i objectiu:

“Perquè la vulnerabilitat forma part de la condició humana i qualsevol de nosaltres, en algun moment, podem sentir que tenim dificultats per fer front a les situacions que vivim. És important compartir amb els éssers propers el nostre malestar emocional o patiment mental.”

- **Recursos i formats:** Landing, HMTL i xarxes socials.
- **Participació de:** Testimonis en primera persona de persones ateses.

Campanya amb motiu del Dia Internacional de l'Orgull LGTBIQ+ 2024

Temàtica i objectiu:

“Defensar i promoure els drets humans i la igualtat de les persones LGTBIQ+ és un deure de totes i tots. Acompanyar-les perquè puguin desenvolupar-se, estimar i viure lliurement, també.”

- **Recursos i formats:** Landing, HMTL i xarxes socials.
- **Participació de:** Professionals i persones ateses.

Campanya Sant Jordi 2024

Temàtica i objectiu:

“A Pere Claver Grup desitgem que la cultura es propagui, recomanant-vos llibres accessibles per a tothom, que contribueixin al nostre benestar, que ens inspirin, ens descobreixin noves perspectives i ens omplin de coneixement i creixement personal.”

- **Recursos i formats:** Landing, HMTL i xarxes socials.
- **Participació de:** Professionals i persones ateses.

Campanya Dia Internacional de les Dones 2024: Estem compromeses

Temàtica i objectiu:

“Posem el focus en el paper que tenen les organitzacions per garantir la igualtat de gènere i promoure que les dones siguin referents. Creiem fermament que per construir una societat justa i compromesa amb totes les persones, les entitats que formem part de l'economia social hem d'impulsar accions que garanteixin els drets en igualtat de gènere.”

- **Recursos i formats:** Landing, HMTL i xarxes socials.
- **Participació de:** Professionals, membres del Patronat, persones voluntàries i persones ateses.

5. Medi ambient

5.1 Gestió ambiental

5.1.1. Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives o accions aplicades

Pere Claver Grup disposa d'un **sistema de gestió ambiental (SGA)** certificat sota la norma **ISO 14001** des de l'any 2014.

Fruit de la confluència amb la Fundació Tallers, el SGA de Pere Claver Grup està format per dues certificacions independents:

Abast 1:

- Casa Jove La Marina (Fundació Sanitària Sant Pere Claver).
- Pere Claver | Poble-sec (Fundació Sanitària Sant Pere Claver i Fundació Pere Claver, Serveis Socials).
- Pere Claver | Serrahima (Serveis de Suport).

Abast 2 (Fundació Tallers):

- Centre de Santa Coloma per les activitats de jardineria, neteja viària, neteja d'espais, Ofisfera i serveis industrials.

5.1.1.1. Estructura del SGA

Tot i disposar de dues certificacions diferents, tot el Grup es gestiona sota un mateix SGA:

Comitè Ambiental:

El Comitè Ambiental és l'òrgan de decisió per tractar els temes ambientals de l'organització. Així doncs, a partir de la política corporativa i el pla estratègic, el comitè té l'objectiu d'establir i plans d'actuació.

Funcions:

- Definició i seguiment dels objectius ambientals.
- Definició i seguiment de les accions de millora.
- Anàlisi dels resultats de les auditories internes i de certificació.
- Consensuar plans de formació ambientals i campanyes de sensibilització pels professionals.
- Consensuar les comunicacions internes i externes ambientals.
- Revisió dels aspectes i impactes ambientals.

Periodicitat de reunió: Mínim tres cops l'any.

Membres: Una persona referent per cada departament de Serveis de Suport (Comunicació, Talent, Compres, Qualitat, Serveis Generals, Informàtica i Gerència) + referents ambientals de les diferents seus (certificades o no).

Equip operatiu:

L'equip operatiu s'encarrega de la part tècnica de la gestió del medi ambient.

Funcions de l'equip operatiu:

- Control de requisits legals.
- Redacció de documentació ambiental (procediments / instruccions).
- Reportar l'estat del SGA al Comitè de Direcció del Grup.

- Seguiment d'indicadors i aspectes ambientals.

Periodicitat de reunió: Segons les necessitats del moment.

Membres: Departament de qualitat i dades i serveis generals.

Reunions i espais de coordinació entre referents ambientals i equip operatiu

Espais de coordinació entre els/les referents ambientals i l'equip operatiu. Aquests espais son bidireccionals, és a dir, estan pensats perquè els/les referents ambientals puguin reportar necessitats, expectatives, incidències de les diferents seus cap a l'equip operatiu i a la vegada, que l'equip operatiu tingui un espai per informar sobre nous procediments i donar suport tècnic.

Periodicitat de reunió: Segons les necessitats del moment.

En el Comitè Ambiental i en el llistat de referents ambientals estan representades totes les seus de Pere Claver Grup per garantir que el medi ambient es gestiona de manera transversal a tota l'organització, independent de si entra dins de l'abast o no de l'ISO 14001.

5.1.1.2. Aspectes ambientals 2024

A continuació es detallen els aspectes ambientals significatius de l'any 2024 (de les seus que formen part de l'abast ISO 14001):

ASPECTE SIGNIFICATIU	ORIGEN DE L'ASPECTE	EVOLUCIÓ RESPECTE L'ANY 2023
Amalgama dental	Poble sec	57,53%
Generació de RAEES	Poble sec	143,00%
Tònners i cartutxos de tinta	Casa Jove la Marina	12,90%
Residus de paper i cartó	Poble sec	35,78%
Consum de paper d'oficina	Poble sec	-85,46%
Consum de paper d'oficina	Serrahima	-66,04%
Consum de paper d'oficina	Casa Jove la Marina	-17,68%
Residus mobiliari d'oficina	Poble sec	161,54%
Residus mobiliari d'oficina	Serrahima	28,57%
Transport intern (Co2 vehicles)	Pere Claver Grup	0,44%
Emissions atmosfèriques de gasos contaminants per ús de vehicles i maquinària autònoma	Serveis ambientals (inclusió laboral)	--
Afectació al medi per ús de productes fitosanitaris	Serveis ambientals (inclusió laboral)	--
Soroll produït per l'ús de maquinària autònoma en zones poblades	Serveis ambientals (inclusió laboral)	--
Consum de recursos hídrics	Serveis ambientals (inclusió laboral)	--

*No es tenen dades per fer l'evolució dels aspectes vinculats a serveis ambientals

Els aspectes ambientals es revisen un cop l'any per part del departament de qualitat i es presenten al Comitè Ambiental per tal d'analitzar tendències i establir accions de millora.

Procediment per identificar aspectes ambientals:

S'analitzen totes les seues certificades i s'identifiquen aspectes a partir de les següents tipologies:

- Aigües residuals
- Residus generats
- Consum d'aigua
- Consum d'energia
- Emissions acústiques
- Emissions de Co2
- Consum de matèries primeres i embalatges

Després es puntuen els aspectes segons els criteris següents:

- Toxicitat / Perillositat
- Medi receptor
- Valor de referència o límit legal
- Quantitat

La significança de l'aspecte ambiental és la suma de tots els criteris (Significança = Toxicitat + Medi receptor + Valor de referència + Quantitat).

5.1.1.3. Objectius ambientals 2025 – 2027

Fruit de la visió de direcció i dels aspectes ambientals s'han seleccionat els següents objectius ambientals 2025 – 2027:

Objectiu 1: Reducció del consum de paper en un 15% a les seus de Serrahima, Poble-sec, Casa Jove La Marina i Santa Coloma per l'any 2027.

Fita: Reducció del consum de paper en un 15%.

Objectiu 2: Dissenyar, implementar i analitzar qüestionaris per identificar les necessitats i expectatives dels grups d'interès (cients, persones beneficiades, inversos i administracions) en un termini de dos anys.

Fita: Almenys un 60% de participació en cada grup d'interès / Mínim 1 enquesta anual.

Objectiu 3: Calcular la petjada de carboni de les seues certificades (abast 1 i 2) en un termini de 12 mesos i reduir les emissions de CO2 un 5% respecte l'any anterior.

Fita: Termini de 12 mesos per calcular la petjada de carboni / Reducció de les emissions en un 5%.

Objectiu 4: Ampliar l'abast de la certificació ISO 14001 a la seu de Cal Muns per l'any 2027.

Fita: Certificació de la seu.

5.1.2. Adhesió a iniciatives externes

Pere Claver Grup està adherida a diferents iniciatives per tal de treballar i potenciar el medi ambient a l'organització i contribuir a la societat.

A continuació es detallen les iniciatives:

- Barcelona + sostenible
- Utilitzem la plataforma Sanidad # PorElClima per tal d'identificar accions de millora alineades amb altres entitats del nostre sector.
- Col·laborem amb el Grup Clade per estar alineats amb altres organitzacions de l'economia social.

5.2 Gestió de residus

Volum de residus generats (kg)	Mètode d'eliminació	2024	2023	Variació 2023-2024
Paper i cartró	Recollida municipal	595		-
Volum total		595	0	-

5.3. Eficiència energètica i canvi climàtic

Consum energètic, segons font	2024	2023	Variació 2023-2024
Electricitat (kWh)	139.381	129.651	7,50%
Gas natural (Nm3)	212.510	211.147	0,65%
Gasoil (l)			-
Gas propà (kg)			-
Benzina (l)			-

Emissions de GEH (tCO2eq)	2024	2023	Variació 2023-2023
Emissions directes de CO2 (abast 1)	0	0	-
Gas natural	0	0	-
Carburants	0	0	-
Gas propà	0	0	-
Emissions indirectes de CO2 (abast 2)	9.144	8.494	7,66%
Electricitat	9.144	8.494	7,66%
Altres emissions indirectes (abast 3)			-
Generació de residus			-

6. Proveïdors

6.1 Gestió i relació amb proveïdors

6.1.1. Gestió de la cadena de subministrament

Pere Claver Grup té un Manual de Gestió on es defineix els fonaments, estructura i directrius dels sistema de gestió que inclou les directrius per al compliment dels requisits de qualitat, medi ambient, protecció de dades, prevenció de risc, compres i responsabilitat social. Els productes i serveis adquirits i els tipus de proveïdors que subministren a la Fundació Pere Claver - Drets i Suports són:

- **Productes (béns consumibles):** material d'oficina, productes de neteja, vehicles, mobiliari urbà, etc...
- **Serveis o treballs:** operacions de neteja i manteniment, professionals externs (assessors, supervisors...).

En el moment de l'adquisició d'aquests productes i serveis s'ha de tenir en compte i s'ha de informar als proveïdors, dels requisits, controls i criteris de qualitat definits en la fitxa d'anàlisis del procés Gestió de Compres i Contractació, així com aspectes ambientals al llarg del seu cicle de vida (compra, manteniment i eliminació).

Els canals de comunicació amb els proveïdors son principalment el mail i el telèfon, depenen del tipus de serveis i productes que s'adquireixen es fan reunions trimestrals o semestrals.

Nombre total de proveïdors

Proveïdors	2024	2023	Variació 2024-2023
Nombre total de proveïdors	44	37	18,92%

6.1.2. Codi de conducta de proveïdors

En tots els contractes amb proveïdors s'inclouen les següents clàusules:

"COMPROMISOS PER PREVENIR EL DELICTE DE CORRUPCIÓ EN ELS NEGOCIS I DELICTES COMPTABLES

En el marc de la política de compliment normatiu de les entitats que integren Pere Claver Grup, les parts, per tal de prevenir el delictes de corrupció en els negocis en les seves relacions contractuals i els delictes comptables en la prestació de serveis per part del proveïdor, estableixen les següents obligacions:

1. El proveïdor es compromet a no dur a terme pràctiques de corrupció prohibides pel Codi Penal espanyol en la seva relació amb la Fundació Sanitària Sant Pere Claver. Això comporta, principalment, no prometre, oferir o concedir diners o qualsevol avantatge o favor, injustificadament, als treballadors/es, directius/ves o responsables de la Fundació amb l'objectiu de què l'afavoreixin, indegudament, en les seves relacions contractuals.
2. El proveïdor s'obliga a conservar la documentació relativa a les relacions contractuals amb la Fundació que permeti comprovar que no hi ha hagut corrupció, així com a facilitar aquesta documentació en qualsevol moment a petició de la Fundació.
3. El proveïdor s'obliga a informar de canvis substantius en la propietat de l'empresa o en els seus màxims directius/ves.
4. El proveïdor s'obliga a prestar els seus serveis de manera que l'entitat, les seves
5. instal·lacions i els seus serveis compleixin, de manera correcta i complerta, les obligacions imposades per la normativa sectorial que sigui d'aplicació.
6. El proveïdor garanteix que, en tot moment, estarà en possessió de les llicències,
7. habilitacions o autoritzacions legals preceptives per exercir l'activitat. Igualment, manifesta i assegura que el seu personal compta amb la qualificació i formació legalment preceptiva, disposant el proveïdor igualment de la maquinària, instruments, eines i material necessaris per prestar el servei de manera correcta, eficaç i segura.
8. El proveïdor del servei s'obliga a certificar anualment el compliment de totes les obligacions anteriors. El proveïdor informará a la Fundació de qualsevol falsedat, inexactitud o omissió al certificat de la que pugui tenir coneixement després d'haver estat emès.
9. El proveïdor, igualment, s'obliga a assumir la plena responsabilitat pels danys personals i materials provocats per l'incompliment de la normativa sectorial aplicable a la Fundació o al prestador del servei i, al mateix temps, a deixar indemne a la Fundació de les reclamacions que tercers puguin efectuar contra aquesta.
10. En cas d'incompliment de qualsevol de les obligacions anteriors, la relació contractual mantinguda amb el proveïdor quedarà resolta automàticament."

6.2 Compra responsable

6.2.1. Criteris de selecció de proveïdors

En el punt 4.1 del Manual de Gestió, es defineix la política de compres i amb la fitxa d'anàlisi del procés es defineix els criteris de selecció de proveïdors.

L'objectiu de sensibilitzar ambientalment les compres, tant de productes com de serveis, no radica només en la importància que tenen aquestes pel que fa al seu volum i a la seva magnitud econòmica, sinó en la responsabilitat de les fundacions envers la societat i el medi ambient.

Per garantir els criteris de compra verda cal introduir els criteris ambientals segons la fitxa d'anàlisi del procés-Gestió de Compres i Contractació en cadascun dels factors (econòmic, serveis i social) que integren la gestió de compres.

Percentatge de proveïdors de compra responsable

Proveïdors de compra responsable (%)	2024	2023
Proporció de proveïdors de compra responsable sobre el total de proveïdors	86%	81,08%

7. Altres

7.1 Innovació

7.1.1. Participació en taules sectorials, programes o accions sectorials

Des de les diferents entitats del Grup participem a les següents plataformes i associacions:

- BCN-SM que treballa conjuntament per la defensa d'un model de serveis de salut mental més comunitaris.
- Clúster Salut Mental
- També som membres de les següents federatives i patronals de referència en el sector: DINCAT, ECASS, FE-DAIA, UCH, CCF i ENCAIX.

Les entitats participen de les següents iniciatives en que desenvolupem projectes sectorials innovadors amb d'altres organitzacions:

- UTE Dar Chabab amb cooperativa SUARA gestionant un recurs pioner a la ciutat de Barcelona en l'atenció diürna de joves migrants sols i en situació de carrer.
- UTE Primer La Llar amb cooperativa SUARA gestionant un servei pioner en les administracions públiques a l'Estat Espanyol en l'atenció en les persones en situació de sensellarisme.
- ARSISAM en que formem part d'aquesta associació on conjuntament amb 12 altres entitats implementem un sistema d'avaluació sistemàtica de resultats (ROM = random outcome measuring) en Salut Mental.
- Associació Kids Time, de la que formem part conjuntament amb d'altres organitzacions en salut mental de Catalunya que desenvolupen el programa Kids Time de l'Anna Freud Institute (UK).
- Aliança estratègica amb l'Institut Universitari Salut Mental Fundació Vidal i Barraquer de la Universitat Ramon Llull esdevenint SPC una organització adscrita i col·laboradora d'aquest Institut.