

BALANÇ SOCIAL 2024



Novembre de 2025



ÍNDEX

BENVINGUDA

Aquí tenim el balanç social de la Fundació Llars de l'Amistat Cheshire de l'any 2024, on volem reflectir a més a més de la nostra pròpia activitat, atendre a les persones amb grans discapacitats físiques, l'esperit de fer-ho amb responsabilitat i compromís social.

Amb les dades i comentaris volem intentar quantificar i avaluar aquest compromís de retorn al bé de la societat, el nostre compromís ètic, així com la nostra contribució pel respecte mediambiental, procurant exigir-ho tant a nosaltres pròpiament com indirectament als nostres proveïdors.

Un cop iniciat aquest camí, i estant tota la organització compromesa amb aquesta responsabilitat, no queda altre que seguir millorant en aquests aspectes i que a ben segur, any rere any, aconseguirem fites més satisfactòries en aquest àmbits.

Josep M^a Colón Bofill
President Fundació Llars Amistat Cheshire



BENVINGUDA (Doctor Colon)

1. MISSIÓ I PROPÒSIT DE LA FUNDACIÓ.....4

- 1.1 MISSIÓ
- 1.2 PROPÒSIT

2. PRESENTACIÓ DE L'ACTIVITAT.....5-17

- 2.1 ACTIVITATS I PROJECTES
- 2.2 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS
 - 2.2.1 CARACTERÍSTIQUES
 - 2.2.2 METODOLOGIA DE TREBALL
 - 2.2.3 ACTIVITATS REALITZADES
 - 2.2.4 RESULTATS EN LES PERSONES
- 2.3 ELS NOSTRES DESTACATS
- 2.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

3. EQUIP HUMÀ.....18-26

- 3.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ
 - 3.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ
 - 3.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT
 - 3.1.3 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL
 - 3.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA
 - 3.1.5 CLIMA LABORAL I COMUNICACIÓ INTERNA

- 3.1.6 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ
- 3.1.7 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
- 3.2 ALTRES PARTICIPANTS
 - 3.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES
 - 3.2.2 ESTUDIANTS EN PRÀCTIQUES

4. BON GOVERN.....27-30

- 4.1 PATRONAT
- 4.2 ÈTICA,PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ I GESTIÓ DE RISCOS
- 4.3 TRANSPARÈNCIA

5. ALTRES IMPACTES DE L'ACTIVITAT.....31-35

- 5.1 COL·LABORACIONS SECTORIALS
- 5.2 SENSIBILITZACIÓ SOCIAL
- 5.3 IMPACTE AMBIENTAL

6. CONTRIBUCIÓ AL BÉ COMÚ.....36-38

- 6.1 AVALUACIÓ DE LA CONTRIBUCIÓ AL BÉ COMÚ
- 6.2 CONCLUSIONS



Activitats Can Llovera

Aquesta publicació estarà disponible tant en format imprès com en format digital. En ambdues edicions apareixen diferents codis QR que remeten a les pàgines web de les diferents llars.

En la versió impresa només caldrà escanejar el codi QR amb un dispositiu mòbil per a accedir a l'enllaç en qüestió.

En la versió digital només caldrà fer "click" sobre la imatge del QR per accedir a l'enllaç en qüestió.

1. MISSIÓ I PROPÒSIT DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ

La Fundació és una entitat privada sense afany de lucre que té com a finalitat l’ajuda a persones amb discapacitat física i que, per diferents circumstàncies, no poden romandre en el seu entorn familiar.

La Fundació respecta els principis de la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides, la Convenció de Drets dels Infants i les declaracions de l’Organització Internacional del Treball i la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat de Nova York. Està compromesa amb la no discriminació per raó de raça, color, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, discapacitat, orientació sexual, ideologia, opinions polítiques, religió o qualsevol altre condició personal, física o social, així com la igualtat d’oportunitats entre les persones.

La Fundació està compromesa amb els seus fins, així com la promoció dels interessos de les persones amb discapacitat física, i amb la difusió dels seus valors i principis en la societat amb una total autonomia e independència.

En aquest sentit la Fundació actua amb imparcialitat, neutralitat i independència, de manera justa i raonable evitant qualsevol conducta que constitueixi una col·lisió, abús o restricció d’aquesta imparcialitat, neutralitat i independència.

La Fundació propicia el desenvolupament sostenible, entès com el que satisfà les necessitats de la generació present sense comprometre la capacitat de les futures. En conseqüència, en la seva gestió interna i la seva activitat impulsa el progrés social, econòmic i mediambiental. La Fundació administra els seus recursos de forma austera, buscant optimitzar la seva aplicació i estableix sistemes de control de la seva gestió.

El nostre àmbit geogràfic d’actuació es la Comunitat autònoma de Catalunya. Tenim presència en 3 de les províncies, Barcelona, Lleida i Girona.

1.2 PROPÒSIT

El propòsit de la Fundació és que els usuaris sentin les residències com la seva pròpia llar, alhora que ajudar-los a complir les seves expectatives de vida i rebent l’atenció terapèutica de qualitat que necessiten.

Els nostres Centres Residencials s’anomenen llars; l’estil i la metodologia de cura dels residents cerca que se sentin “com a casa”, i que entre tots formem “una gran família”.

Considerem que els valors de la família son essencials pel creixement i benestar emocional dels residents, i els fomentem en el nostre estil de cura.

2. PRESENTACIÓ DE L’ACTIVITAT

2.1 ACTIVITATS I PROJECTES

Per desenvolupar la seva missió, la Fundació disposa de:

A) SERVEIS RESIDENCIALS: 7 Centres residencials, dels quals la Llar Terres de ponent i Llar la Gavina son centres titularitat de la Generalitat, gestionats per la Fundació. La resta son centres propis de la Fundació amb serveis plenament concertats: Llar Oxalis, Llar Emilio Benedetti, Llar Can Llovera, Llar Joan Trias i Llar nova.

El total de places residencials en aquests 7 centres es de 245. Els serveis que la Fundació presta actualment en els centres residencials de que disposa son: allotjament, acolliment, manutenció, supervisió o suport a la cura personal i a les activitats de la vida diària (higiene, àpats, bugaderia, administració de la medicació, contenció en situació de crisis), atenció a la salut, foment de les relacions de convivència, foment dels hàbits d’autonomia personal, suport psicopedagògic, foment del oci i del lleure, assessorament i suport, gestió ajuts tècnics, atenció conductual. Durant aquest any s’han atès 257 persones, en les places residencials, que han generat 87.924 estades, representant un índex d’ocupació del 98,05%. Quant a gènere, s’han atès 115 homes i 126 dones, amb una edat mitjana de 53 anys. El seu grau de discapacitat física és superior al 70% de mitjana.

Adjuntem quadre resum de les dades bàsiques per centre:

2024	La Gavina	E. Benedetti	Can Llovera	Nova	J. Trias	T. Pon	Oxalis	Total
Nº PLACES	35	32	36	36	36	34	36	245
USUARIS A 01/01/24	35	28	36	34	35	33	33	234
ALTES	2	8	2	4	2	2	3	23
BAIXES	2	6	2	2	2	1	1	16
USUARIS A 31/12/24	35	30	36	36	35	34	35	241
TOTAL ESTADES REALS	12.789	10.775	13.053	12.848	13.013	12.403	13.043	87.924
TOTAL ESTADES MAX	12.810	11.712	13.176	13.176	13.176	12.444	13.176	89.670
HOMES	18	15	23	17	20	10	12	115
DONES	17	15	13	19	15	24	23	126
EDAT MITJANA	52	56	57	54	49	60	46	53





B) SERVEIS D'ATENCIÓ DIÛRNA: 3 Centres d'atenció di  rna (integrats en els centres Llar Joan Trias, Llar La Gavina i Llar Oxalis)

La Fundació disposa d'un total de 90 places en règim de centre de dia, amb els serveis de Servei de Teràpia Ocupacional (STO), Centre d'atenció Especialitzada (CAE) i Centre de dia (CD). Els serveis que la Fundació presta actualment en les places d'atenció di  rna son: atenció individualitzada a persones amb discapacitat física per aconseguir el màxim grau d'autonomia personal i social, acolliment i convivència, manutenció, atenció a les activitats bàsiques de la vida diària, integració social, afavorir el manteniment en el domicili, donar suport a la família, dur a terme els programes i tractaments tan individualment com en grups.

Durant aquest any s'han atès 50 persones, que han generat 11.546 estades, representant un índex d'ocupació del 47%. Quant a gènere, s'han atès 19 homes i 24 dones, amb una edat mitjana de 46 anys. El seu grau de discapacitat física és superior al 70% com a mitjana.

A continuació s'adjunta quadre resum de dades dels centres amb atenció di  rna:

SERVEIS D'ATENCIÓ DI��RNA	CD	STO / SOI (*)	STO/ CAE (**)	2024
	LA GAVINA	J. TRIAS	OXALIS	TOTAL
N�� PLACES	15	69 > 55	20	90
USUARIS A 01/01/23	10	24	16	50
ALTES	0	0	0	0
BAIXES	3	1	3	7
USUARIS A 31/12/24	17	23	13	43
ESTADES REALS	2.061	5.981	3.504	11.546
ESTADES MAXIMES	3.780	15.905	5.020	24.705
HOMES	3	12	4	19
DONES	4	11	9	24
EDAT MITJANA	44	59	36	46

(*) 1 de gener a 31 de juliol 69 places; 1 d'agost a 31 de desembre 55 places per no acreditació del SOI.

(**) a 31 de juliol de 2024 la forma de finançament del CAE de Oxalis passa de règim de subvenció a concert.

C) CENTRE D'APARTAMENTS ADAPTATS MICS SANT JORDI: (Centre privat) per promoure la vida independent.

En els MICS St. Jordi s'acullen de forma indefinida o temporal, persones amb discapacitat física però que disposen de certa autonomia per la seva vida diària. Solament precisen suport i vig  l  ncia per certes activitats. En aquest centre, amb 32 apartaments, ells poden fer la seva vida, de forma independent i autònoma, i si precisen cert ajut, poden disposar del personal cuidador que està en el centre les 24h. del dia. La finalitat d'aquest recurs es la promoció de la vida independent, sols o en família, de les persones amb dependència física. Presentem les dades d'activitat dels MIC's durant 2024: a inicis d'any compta amb 14 usuaris, es produeixen 2 altes cosa que fa que acabi l'any amb 16 usuaris, dels quals 10 homes i 6 dones, amb una edat mitjana de 58 anys.

2.2 PERSONES USUÀRIES I COL  LECTIUS BENEFICIARIS

2.2.1 CARACTERISTIQUES

Les persones usuàries son el centre de l'activitat de la Fundació. Els col  lectius beneficiaris son les persones amb gran discapacitat física i les persones amb paràlisi cerebral. Globalment, en les places residencials i en les de centre de dia, les causes d'ingrés d'una persona són: en un 47% dels casos per malaltia de causa cong  nita, un 42% per una malaltia neurol  gica adquirida (la majoria neurodegeneratives) i un 11% per causes traumàtiques.

Adjuntem quadre resum per grans tipologies de diagnòstic dels centres residencials:

TIPOLOGIA	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benedetti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	Total llars	%	MIC'S	%
traumatismes	6	2	14	1	8	3	10	44	18%	6	38%
paràlisi i processos cerebrals des de la infància	13	27	5	34	12	30	5	126	52%	4	25%
malalties neurològiques	15	7	11	1	16	2	21	73	30%	6	38%
total residents	34	36	30	36	36	35	36	243	100%	16	100%

Del conjunt de les 7 llars resulta una tipologia predominant de persones amb paràlisi i processos cerebrals des de la infància amb un pes del 52%, seguit de malalties neurològiques 30% i en una proporció del 18% per traumatismes.

Les dades dels 16 usuaris dels MIC's mostren un perfil diferent: 38% per traumatismes, 38% per malalties neurològiques i 25% per paràlisi i processos cerebrals des de la infància. Les diferències de perfils justifiquen la prestació de serveis diferenciats.

El propòsit de la fundació es que els usuaris sentin les residències com la seva pròpia llar. Les residències estan doncs orientades a llargues estades. Un indicador quantitatiu de la consecució d'aquest objectiu es l'antiguitat dels usuaris, que recull el quadre següent:

ANTIGUITAT DELS USUARIS	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benedetti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	Total llars	%
0-4	10	4	14	12	10	4	9	63	26%
5-9	3	5	11	4	8	1	14	46	19%
10-14	8	9	2	3	7	1	6	36	15%
més de 14	13	18	3	17	11	29	7	98	40%
nombre de residents	34	36	30	36	36	35	36	243	100%

Considerant la llarga estada per sobre dels 4 anys, veiem que suposa el 74% dels usuaris. L'antiguitat dels usuaris mostra l'enfocament a llarga estada de les llars.

La finalitat de tota l'activitat de les llars es oferir als seus usuaris l'atenció integral i personalitzada que necessiten per millorar i augmentar la seva qualitat de vida, facilitant un entorn substitutori de la pròpia Llar, adequat i adaptat a les necessitats assistencials. Per avaluar la consecució d'aquesta finalitat es té en compte el model d'atenció i la metodologia de treball, en segon lloc com es posen de manifest en les activitats realitzades; i en tercer lloc com es poden avaluar els resultats en les persones.

2.2.2 MODEL D'ATENCIÓ I METODOLOGIA DE TREBALL

El model d'atenció que segueixen els serveis de la Fundació està fonamentat en la Atenció Centrada en la Persona (ACP), que és un sistema facilitador de la construcció de suports personalitzats, per ajudar a les persones amb discapacitat física a definir el seu projecte de vida i poder-lo dur a terme. Es tracta de planificar amb la persona i des de la persona, tenint en compte els seus interessos i preferències. Així, els principis bàsics d'aquest model son:

- a) La persona és el centre del procés.
- b) La família i els amics són part activa del procés.
- c) Les capacitats de la persona, els seus interessos i els suports que necessita són elements centrals del procés.
- d) Hi ha una responsabilitat compartida en l'actuació que reconeix els drets de les persones.

Les llars ofereixen doncs aquesta atenció centrada en la persona, abordant les necessitats dels residents des d'una perspectiva holística, considerant la persona en la seva totalitat i tenint en compte totes les dimensions de la seva vida: física, emocional, mental i espiritual, i social.

El model d'atenció i la metodologia emprada volen facilitar un entorn substitutori de la pròpia Llar. Per aconseguir aquest objectiu les llars compten amb els perfils professionals adequats de persones treballadores, i amb les següents eines metodològiques:

1. El Pla Individualitzat d'Atenció Integral (PIAI) és un instrument fonamental en els serveis residencials que treballen amb el model d'Atenció Centrada en la Persona. El PIAI es la guia que orienta els professionals . Es important perquè garanteix una atenció personalitzada, fomenta la participació activa, millora la qualitat de vida, i és una eina dinàmica (és una eina viva que reflecteix l'essència i els objectius de l'atenció centrada en la persona ACP).

2. Treball en equip i creació d'equips interdisciplinaris. Es treballa en equip per cada àrea d'atenció (equip tècnic, mèdic, monitors, cuidadors...) i així mateix es creen equips multidisciplinaris que es reuneixen periòdicament. Aquests equips cobreixen els diferents àmbits de l'atenció directa a les persones.

3. Reunions amb residents i famílies. Es fomenta la comunicació directa i contínua per garantir una atenció centrada en les necessitats dels usuaris.

Aquestes reunions permeten als usuaris i les seves famílies expressar les seves preocupacions, desitjos i feedback, que són crucials per millorar la qualitat de l'atenció. Per això la relació amb els usuaris i les seves famílies forma part de la metodologia de treball.

4. Suport amb un programa de gestió. El programa de gestió TSAD integra tota la informació de l'usuari extreta d'informes previs a l'ingrés, instruments d'avaluació, consecució d'objectius dels PIAI (pla Integral d'atenció individual), seguiment de desenvolupament personal, emocional i d'inserció social, i registre d'atenció assistencial de totes les àrees. Això ens permet una visió completa i actualitzada de cada resident, facilitant una atenció personalitzada i coordinada. També es registren en el programa les actes de totes les reunions realitzades.

L'adequada metodologia de treball constitueix un dels factors clau perquè les llars puguin assolir els objectius d'atenció esmentats.

2.2.3 ACTIVITATS REALITZADES

Les persones que viuen a les LLars de la Fundació porten un vida molt activa! Els equips de treball conjuntament amb els usuaris desenvolupen un ampli i ric programa d'activitats, que presentem agrupades en quatre tipus:



1) Activitats Terapèutiques

Dissenyades principalment pels equips professionals, fisioterapeutes i educadors socials, tenen per objectiu el manteniment i millora de les capacitats. L'atenció prestada es molt amplia i va mes enllà dels tallers de Fisioteràpia, manualitats i psicoestimulació.



2) Festes i Celebracions Tradicionals

Aquests tipus de celebracions, així com les dels aniversaris dels residents, mostren i reforcen el caràcter familiar de les llars. Tot i que s'anomenen activitats lúdiques, es evident la seva contribució a la qualitat de vida dels residents per la cura dels aspectes afectius i emocionals.

A la memòria de la llar Can Llovera podem trobar el sentit d'aquestes celebracions “ Per molts dels residents de Can Llovera, el centre és la seva veritable llar, i és la nostra responsabilitat mantenir-ne el caliu. Celebrar totes les festes significatives del calendari permet mantenir el diàleg dels residents amb la societat i el pas dels dies. En una residència, és fàcil que els dies es semblin massa els uns als altres, per això no podem deixar passar cap oportunitat de fer alguna cosa especial i diferent. Aquestes petites celebracions no només ens distreuen i ens fan passar una bona estona, sinó que també ens ajuden a situar-nos en el temps i a sentir-nos part d'una cultura i unes tradicions que ens donen identitat i una sensació de pertinença a un grup”.



A títol d'exemple, la llar la Gavina ens adjunta el seu quadre anual de celebracions:

CALENDARI	CELEBRACIÓ
GENER	ANY NOU / REIS
FEBRER	FESTA DEL PERNIL
	CARNESTOLTES
	DIJOUS LLARDER
	DIMECRES DE CENDRA
MARÇ	CARNESTOLTES
	CALÇOTADA
ABRIL	SANT JORDI
MAIG	FESTA DE LA PRIMAVERA
JUNY	FESTA FAMÍLIES
JULIOL	
AGOST	FESTES LÚDIQUES TOTS ELS DIJOUS TARDA
SETEMBRE	LA DIADA
OCTUBRE	
NOVEMBRE	CASTANYADA
DESEMBRE	CAGA TIÓ
	FESTA DE NADAL / SANT ESTEVE
	CAP D'ANY

La llar Terres de Ponent ens diu que afegeix a aquest calendari dues grans festes:

- Festa de les famílies:** on residents, personal i famílies ens apleguem en una jornada de germanor amb diferents activitats.
- Festa d'aniversari de la Llar:** on s'organitzen diferents activitats i es mostra el recull de treballs realitzats durant l'any.

Totes aquestes celebraciones cerquen de crear un ambient distès on els residents se sentin “membres d'una gran família”.

3) Activitats d'oci i lleure proposades pels usuaris

Les memòries de les llars donen conta també de mes d'una vintena d'activitats de petit format, en les que participen un nombre reduït d'usuaris i que mostren el grau d'implicació i resposta a les motivacions dels residents. Son les activitats que anomenen “sortides”, ja que efectivament son visites fora de la llar. La llar Joan Trias ens presenta una relació de mes de 40 activitats diferents; us esmentem algunes: Fira de Reis Gran via, rebaixes Centre comercial, Cosmocaixa, Museu del Barça, Monestir de Pedralbes, Palau de la Música, Sincrotó Alba, Cinema, Poble espanyol, Caixaforum, Fundacio Tàpies, Port Aventura, Platja, piscina,parc, Copa Amèrica, Liceu, Zoo, fira de Santa LLúcia. ...

A la memòria de la llar Can Llovera recullen una relació diària d'aquestes sortides arribant a comptabilitzar un total de 609 al llarg de l'any 2024. Aquesta amplitud i varietat donen fe de poder parlar d'activitats proposades pels usuaris.

4) Activitats promogudes per voluntaris i/o entitats

Les llars de la Fundació ofereixen espais per a la participació de persones voluntàries. Les persones voluntàries aporten el seu temps, el seu talent i els seus valors humans a la vida de les llars. Comptar amb persones voluntàries es un recurs de gran valor per a totes les entitats amb funció social, i es tanmateix indicador que els seus valors son compartits i que estan vinculades amb el seu entorn.

En aquest apartat considerem una varietat d'activitats realitzades per voluntaris amb regularitat, com els acompanyaments a missa, jocs de taula, grups de conversa, grup de pregària, manicura, bingo, ...

També ens cal esmentar les visites puntuals rebudes per actuacions de diversos grups i artistes.

I també les activitats ocasionals que son possibles gràcies als voluntaris de diferents entitats: Colònies, pelegrinatges, concursos,...

En tots aquests casos la iniciativa es externa, i es gràcies a totes aquestes accions voluntàries que les activitats de la llar queden molt enriquides i guanyen molt pel que fa a l'intercanvi.

La Fundació ha habilitat a la seva web un espai perquè cada llar faci ressó de les seves activitats:



Activitats Can Llovera



Activitats E. Benedetti



Activitats Joan Trias



Activitats Llar Nova



Activitats La Gavina



Activitats Oxalis



Activitats Terres de Ponent

2.2.4 RESULTATS EN LES PERSONES

Les persones ateses són l'objecte de la missió i el propòsit de la Fundació.

L'impacte social de l'activitat de la Fundació es posa en valor per l'atenció prestada als usuaris dels seus serveis. Per avaluar els resultats obtinguts disposem de diferents instruments:

a) La Carta de serveis de la Fundació

Presenta el programa de qualitat i de millora contínua dels centres, explicitant el compromís de la direcció amb el mateix i desplegant els objectius i indicadors de la política de qualitat. Te vigència 2023-2030.

El programa de qualitat es concreta en un conjunt d' Indicators que permeten avaluar els resultats en les persones. Alguns dels principals son:

- Disposar de tots els protocols d'atenció actualitzats
- Valoració integral i periòdica dels residents
- Valoració de la millora de la qualitat de vida
- Disposar d'un Programa integrat d'activitats per mantenir i estimular les capacitats afectives i cognitives.





b) L'avaluació de les llars

Cada residència i centre d'atenció diürna utilitzen el programa de qualitat per garantir la qualitat en la gestió dels serveis i la millora continua.

També tracten l'avaluació professional per àrees de treball, incloent en les seves memòries un apartat destinat a la valoració dels equips tècnics: equip mèdic, fisioteràpia, treball social, monitors de tallers, educadors.... Cada equip especifica els seus objectius i la valoració de l'assoliment.

Tenim per tant una doble òptica en la valoració: els indicadors del pla de qualitat i les valoracions de cada equip professional.

Les memòries d'activitats de les llars estan disponibles al portal de transparència.

c) Les enquestes de satisfacció

Per avaluar resultats en les persones no poden faltar com a indicador les enquestes de satisfacció.

Algunes llars avaluen la satisfacció en les reunions personals, però la majoria expressen que disposen d'enquestes específiques que fan amb els residents que poden donar la seva opinió, o en altres casos amb els familiars.

Amb la publicació de la Carta de Serveis l'avaluació de la satisfacció queda recollida en els indicadors de qualitat amb 3 indicadors específics:

- disposar d'un sistema de recollida de queixes mensual
- definir un sistema de gestió dels suggeriments i reclamacions, també mensual
- valoració de la satisfacció de les persones ateses mitjançant enquestes anuals.

Enguany la Fundació ha posat en marxa un model d'enquesta de satisfacció molt complet, que te en compte els següents aspectes:

- Trobarse a gust en general, còmode a la habitació, zones comunes: els resultats mostren una satisfacció molt elevada.
- Valoració del tracte personal de monitors, curadors, equips sanitari: les valoracions de bo, o molt bo, superen de mitja el 70% de les respostes.
- Satisfacció amb les activitats, internes i les sortides: valoració majoritàriament positiva, destacant la satisfacció amb les sortides, que hem presentat en l'apartat "activitats d'oci i lleure proposades pels usuaris"
- Satisfacció amb els serveis de neteja, manteniment, bugaderia, amb una valoració positiva mitjana al voltant del 60%

Sobre la valoració general del centre destacar que entre 8 i 10 punts suposa un promig del 60% de les respostes.

La Fundació ha posat en marxa també una enquesta de satisfacció adreçada específicament al servei de cuina, de ben segur el mes valorat, per obtenir la seva satisfacció tant en aspectes de quantitat com de qualitat.

2.3 ELS NOSTRES DESTACATS

Es recullen aquí premis rebuts a nivell institucional, també els rebuts pels nostres usuaris, i algunes de les visites mes rellevants.

1. Premis Institucionals. La Llar Terres de Ponent ha rebut el reconeixement "Ànima Ciutat de Mollerussa" un reconeixement per ser un referent de qualitat i dignitat en la cura de les persones amb discapacitat. Un reconeixement a la trajectòria i la tasca realitzada a la llar durant gairebé 30 anys.

2. Premis dels nostres usuaris

- La Magda Ramon (Terres de Ponent) aconsegueix el Tercer Premi en el XXXVII Concurs Nacional de Dibuix de Nadal d'Auxilia
- De tots els participants de la Llar Joan Trias, en la modalitat de cadira elèctrica, la Gemma Magín i en Juan Manuel Edo van guanyar el 1r premi en la distància de 5 Km, en la categoria de dones i homes, respectivament.
- la Fina Carabias de la Llar Joan Trias ha guanyat un premi del I Concurs Nacional "Enfonsar Vaixells" organitzat per Auxilia.
- En Javier Cosano escriptor i poeta de la nostra Llar Emilio Benedetti, ha tornat a

guanyar un premi literari pel seu conte “Noche de Tango”. En aquest concurs ha quedat tercer a nivell de tota Espanya.

3. **Visites.** la LLar Oxalis finalitza les seves obres d'ampliació al febrer, rebent visites de les Administracions, Generalitat de Catalunya i Ajuntament de Girona (alcalde i regidors), famílies i altres entitats interessades. Enguany celebra el seu 20è aniversari, on es reprèn la festa de les famílies. I rep la visita del Patronat de la fundació. La Llar Joan Trias va rebre la visita del Sr. Xavier Trias, així com dels regidors de l'Ajuntament de Barcelona, la Sra. Neus Munté i el Sr. Joan Rodríguez.

2.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

Les fonts d'ingressos estan detallades a la memòria econòmica. Els comptes anuals auditats estan disponibles al portal de transparència. Els ingressos per contractes de gestió suposen el 77% del total; es troben detallats en el llistat de Contractes publicat a la web. Les aportacions dels usuaris han suposat el 21% dels ingressos. Adjuntem quadre resum del volum d'ingressos obtinguts l'any 2024

Ingressos per contractes de gestió	9.285.901,32
Aportacions Usuaris	2.480.356,24
*Donatius	32.660,21
Subvencions traspassades a resultats	176.403,24
Altres ingressos	39.671,80
TOTAL	12.014.992,81

*Els donatius rebuts s'han aplicat per cobrir les despeses pròpies de la gestió de la Fundació. Un indicador significatiu per avaluar la gestió econòmica de les entitats del tercer sector es l'aplicació d'ingressos a les finalitats fundacionals. Els quadres adjunts mostren d'una banda la classificació de les despeses entre despeses necessàries i despeses fundacionals. D'altra banda, considerant les despeses fundacionals que han de ser com a mínim el 70% dels ingressos nets, veiem que l'import de despeses fundacionals es àmpliament superior, de fet suposa el 93% dels ingressos. Com a referència, l'informe Baròmetre de les entitats del tercer sector mostra un % d'aplicació a fins fundacionals del 86%.

APLICACIÓ DESPESES	TOTAL DESPESES	DESPESES NECESSÀRIES	DESPESES FUNDACIONALS
Compres	188.655,03	5.993,27	182.661,76
Personal	7.499.461,08	334.869,69	7.164.591,39
Serveis exteriors	2.752.451,51	43.729,36	2.708.722,15
Tributs	19.075,97	19.075,97	
Altres despeses	25.704,95	25.704,95	
Despeses Financeres	71.909,86	71.909,86	
Amortitzacions	854.900,58	2.718,68	852.181,90
Total	11.412.158,98	504.001,78	10.908.157,20



Ingressos totals	11.766.257,56
Despeses necessaries	504.001,78
Rendes netes	11.262.255,05
70%	7.883.579,05
Despeses fundacionals	10.908.157,20

S'adjunta resum del Compte d'explotació.

COMPTE DE RESULTATS	2024	2023
INGRESSOS PER ACTIVITATS	11.848.290	11.163.382
Ajuts concedits	-10.828	-10.728
APROVISIONAMENTS	-188.655	-176.343
DESPESES DE PERSONAL	-7.499.461	-7.331.718
ALTRES DESPESES D'EXPLOTACIÓ	-2.771.527	-2.574.847
AMORTITZACIONS	-856.925	-839.558
SUBVENCIONS I DONACIONS TRASPASSATS A RESULTATS	127.030	117.723
ALIENACIONS D'IMMOBILITZAT I ALTRES RESULTATS	-13.557	-39.101
I) RESULTAT D'EXPLOTACIÓ	636.391	310.833
II) RESULTAT FINANCER	-33.558	-104.389
III) RESULTAT ABANS D'IMPOSTOS	602.833	206.444
IMPOST SOBRE BENEFICIS	0	0
D) RESULTAT DE L'EXERCICI	602.833	206.444

Durant l'exercici 2024, LLARS DE L'AMISTAT CHESHIRE FUNDACIÓ PRIVADA ha generat un excedent de 602.833,83€. D'acord amb la junta de patrons es va aprovar per unanimitat que l'import íntegrament es traspasa a Excedent d'exercicis anteriors, per ser destinat posteriorment a les millores dels equipaments dels centres i grans reparacions, i a altres finalitats fundacionals.

3. EQUIP HUMÀ

3.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

La Fundació, com a entitat de serveis a les persones, té en compte de manera significativa a l'equip humà que realitza aquest servei. L'equip humà i el seu estil de gestió fan possible l'acompliment de la missió i el propòsit de la Fundació, arribar a formar entre tots "una gran família"

La Fundació és gestionada pel Patronat i el director general, que compta amb una persona adjunta. D'ells depenen els directors tècnics de les 7 llars i dels MIC'S Sant Jordi.

Les Llars compten amb professionals qualificats i amb sensibilitat per dur la seva tasca amb la màxima qualitat i respecte envers la persona. L'equip humà, liderat per les directores i directors tècnics de cada centre, està format per: psicòlegs/gues, educadors/es, treballadors/es socials, fisioterapeutes, metges/ses, psiquiatres, infermers/es, monitors/es, cuidadors/es, netejadors/es i bugaderes.

Tots ells, són el pilar fonamental que mou el dia a dia dels centres residencials. La gestió de l'equip humà ha de vetllar per la igualtat, les condicions de treball adequades, la seguretat, la conciliació, la formació i el desenvolupament de les persones. La Fundació ho fa, incorporant a més els seus valors i creant sentit de pertinença.

3.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

La plantilla mitjana de professionals de la Fundació ha ascendit a 284 persones, de les quals 248 es dediquen a tasques d'atenció directa, mentre que la resta, 36, es dediquen a tasques d'atenció indirecta. Cal tenir en compte que el servei de cuina està subcontractat en totes les



llars. El nombre mitjà de persones ocupades en el curs de l'exercici distribuït per categories i desglossar per sexes és el següent:

PLANTILLA PERSONAL	2024		
	HOMES	DONES	TOTAL
DIRECTORS	2	8	10
T. SOCIALS	0	9	9
DUE'S	0	9	9
FISIOTERAPEUTES	3	5	8
PSICOLEGS/PEDAGOGA	0	4	4
TERAP. OCUPACIONAL	5	12	17
MONITORS/ CUIDADORS	29	158	187
ADMINIST/RECEPCIONISTES	3	5	8
NETEJA/BUGADERIA	2	30	32
TOTAL	44	240	284

El quadre mostra la feminització de la plantilla, que suposa un 85% de la plantilla. El tercer sector, de forma generalitzada, està ocupat per dones. Això està directament relacionat amb el sector d'activitat i els rols i estereotips de gènere. Tradicionalment, les dones han estat al càrrec de les tasques de cura de la vida; en aquells sectors remunerats relacionats amb les tasques de reproducció i de cura de la vida (serveis socials, educació, tercer sector, tasques de la llar) es reproduïx aquest esquema, i l'ocupen de forma majoritària dones.

3.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

La Fundació va elaborar i inscriure el Pla d'Igualtat al Registre el 2022. Durant 2024 s'ha actualitzat el Pla d'Igualtat, afegint el nou Registre Salarial i Auditoria Retributiva, amb dades actualitzades del 2024.

Segons la darrera auditoria Retributiva disponible, les bretxes salarials de gènere són les següents:

- Agrupació 1– Monitor/a educador/a, Terapeuta ocupacional, Cuidador/a, Personal servei domèstic, Aux. serveis generals: Bretxa d'un 9.2%.
- Agrupació 3–Tecnic gestió administrativa: Bretxa inversa –15.2%
- Agrupació 4– Fisioterapeuta, Treball social, Dip. Infermeria: Bretxa inversa –11.6%
- Agrupació 6– Directors/res tècniques, Adjunta Direcció: Bretxa d'un 7.7%

En relació a la bretxa salarial global observada a Fundació Llars de l'Amistat Cheshire, observem que aquesta se situa en el 5%.

Cal recordar que l'article 6.b del RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones estableix que totes les entitats que tinguin una bretxa salarial per sobre del 25% han de donar una explicació objectiva a aquesta situació. No és el cas de la Fundació Llars

de l'Amistat Cheshire. Malauradament, la bretxa salarial de gènere és una realitat evident, i l'obligatorietat de facilitar una explicació objectiva només en el cas que aquesta sigui major del 25% ens dona una idea de quina és la normalitat. És a dir, s'entén que és habitual trobar una bretxa salarial per raó de gènere (tot i que l'obligatorietat dels plans d'igualtat i en concret l'auditoria salarial de gènere són eines per avançar en la seva eradicació).

La Fundació te establert un Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral i tracte discriminatori, el qual es pot consultar en el portal de transparència.

3.1.3 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

La Fundació té contractat el servei de prevenció de riscos laborals, el qual gestiona tant l'assistència com la formació i la correcta implementació del pla de prevenció. La formació de prevenció que s'ofereix es molt àmplia, abasta llocs de treball, incendis, primers auxilis, mobilització de pacients. Aquesta formació és complementa amb la que ofereix la Mutua d'accidents de treball.

Pel que fa a les baixes laborals, sense tenir en compte les baixes derivades de Maternitat i Paternitat, prenem com a indicadors la informació facilitada per la fundació amb detall per centres de 2024 i 2023, que mostren els quadres adjunts.



RESUM BAIXES LABORALS ANUAL 2024		Malaltia Comuna					Accident Treball i E.P.				Suma MC + AT			
LLAR	nº treb. 24	treb baixa	nº persones	nº casos	nº dies	Promig dies proces	nº persones	nº casos	nº dies	Promig dies proces	Persones	Casos	Dies	%var. 2024
JOAN TRIAS	37	20	18	43	1024	24	2	2	59	30	20	45	1083	14%
LA GAVINA	43	30	28	49	1647	34	2	2	299	150	30	51	1946	33%
OXALIS	50	34	34	74	1120	15	0	0	0	0	34	74	1120	12%
CAN LLOVERA	42	26	25	42	1534	37	1	1	91	91	26	43	1625	10%
LLAR NOVA	38	18	16	37	1927	52	2	2	0	0	18	39	1927	20%
E. BENEDETTI	31	17	15	21	618	29	2	2	28	14	17	23	646	4%
TERRES PONENT	36	21	17	28	1000	201	4	4	154	39	21	32	1154	9%
MIC'S	16	4	4	4	439	110	0	0	0	0	4	4	439	100%
CENTRAL	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	297	170	157	298	9309	59	13	13	631	49	170	311	9940	18%

RESUM BAIXES LABORALS ANUAL 2023	Malaltia Comuna	Accident Treball i E.P.	Suma MC + AT
----------------------------------	-----------------	-------------------------	--------------

LLAR	nº treb. 23	treb baixa	nº persones	nº casos	nº dies	Promig dies proces	nº persones	nº casos	nº dies	Promig dies proces	Persones	Casos	Dies
JOAN TRIAS	40	24	20	60	919	15	4	4	28	7	24	64	947
LA GAVINA	46	35	30	50	1319	25	5	6	141	24	35	56	1460
OXALIS	51	28	26	41	966	24	2	3	36	12	28	44	1002
CAN LLOVERA	40	22	18	29	1399	48	4	4	75	19	22	33	1474
LLAR NOVA	38	18	16	26	1466	56	2	2	144	72	18	28	1610
E. BENEDETTI	34	18	16	28	581	21	2	3	38	13	18	31	619
TERRES PONENT	36	22	17	26	1027	201	5	6	35	6	22	32	1062
MIC'S	16	3	3	4	219	55	0	0	0	0	3	4	219
CENTRAL5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	305	170	146	264	7896	54	24	28	497	21	170	292	8393

L'evolució de les baixes ens mostra una situació d'empitjorament deguda no al numero de persones, que es el mateix, sino a la durada de les baixes, tant per contingències comunes que augmenten un 18% en dies, com per sinistralitat que els dies augmenten un 27%. L'augment global es del 18%.

Les baixes per contingència comuna, en quant a L'index d'incidència, que medeix l'absentisme en relació a la plantilla, resulta igual que la referència del sector. En canvi ,degut a la durada, la taxa d'absentisme se situa un punt per sobre de l'indicador de referència, arribant al 9%.

La sinistralitat es redueix de 24 a 13 persones. L'index d'incidència, es millor que la referència del sector; en canvi la durada, que era inferior, ara s'acosta a la mitjana.

La Fundació realitza un seguiment trimestral i pren les mesures que estan al seu abast, en l'ambit de la formació i de seguiment de l'equip.

3.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Com a criteris sobre igualtat retributiva cal esmentar que tant el Pla d'igualtat com el Codi ètic de la Fundació insisteixen en el principi d'igualtat retributiva (igual feina o tasques, mateixa retribució... sense perjudici del gènere, orientació sexual...)

Un indicador rellevant de la igualtat retributiva, des de l'òptica de la justícia social, ens el dona la ràtio entre el salari més alt i el més baix. En el cas de la Fundació, com a salari més alt tenim el dels directors tècnics, adjunts a Direcció situat en 52.800€ anuals bruts, i el més baix el de cuidadors que està situat en un total anual de 17.016€.

El rati resultant es de 3 vegades, que representa el salari mes alt sobre el mes baix. Per sota de 5 vegades es considera un molt bon rati.

3.1.5 CLIMA LABORAL I COMUNICACIÓ INTERNA

Enguany s'ha realitzat una enquesta de clima laboral adreçada a tots els treballadors de les llars; l'enquesta consta de mes de 20 preguntes, estructurades en quatre àmbits:

- **Reconeixement, satisfacció i pertinença:** els resultats mostren una satisfacció i pertinença molt elevades, però una debilitat pel que fa al reconeixement.
- **Interacció i comunicació:** la percepció positiva de l' ambient de treball es majoritària en quasi tots els centres, així com el recolzament del director i dels companys; en canvi, la percepció de la comunicació entre els companys de feina resulta un aspecte a millor en quasi totes les llars.
- **Condiciones de Treball:** l'adequació horària i de recursos te una percepció majoritàriament positiva.
- **Remuneració, promoció i formació:** la satisfacció amb la formació es clarament majoritària; no es així amb els salaris.



Considerem modèlic l'abordatge que fa la llar La Gavina sobre els aspectes a treballar per aconseguir un bon clima, així com els mecanismes de resolució de conflictes:

- “ Treballem incansablement perquè el clima laboral entre els treballadors, sigui el més positiu possible. Ens basem en:
 - Les relacions personals. La forma com ens relacionem, pot millorar considerablement les condicions de treball.
 - Les condicions del lloc de treball. Treballem per la seguretat de les persones, prestant especial atenció a les condicions físiques, ambientals i de seguretat.
 - El tracte equitatiu. La discriminació sigui quina sigui la condició de la persona, no és acceptable.
 - Els canals de comunicació. Assegurar-nos que es efectiva i assertiva per tal que no hi hagi confusions o males interpretacions que afecten el lloc de treball i augmenti l'estrès. Fem trobades periòdiques, càpsules formatives de temes d'interès, etc.
 - Les condicions laborals. Donem molta importància als descansos laborals, a les vacances, donem un plus als treballadors per la bona qualitat de treball feta, les jornades de treball són flexibles en la mesura que podem, etc.
 - Passem anualment una enquesta de clima laboral

Es impensable un centre sense desacords, ja que estem contínuament implicats en conflictes. Com a persones amb necessitats, preferències, punts de vista i valors diferents es inevitable que entrem en conflicte, l'important és com es resolen. Els conflictes poden plantejar-se de diverses formes, no hi ha una única pauta que garanteixi la millor solució. Hi ha conflictes molt complexos i són necessàries formes mes formals per resoldre'ls. Les tècniques que mes usem, son:

- la negociació, on les parts en conflicte dialoguen i arriben a un acord mutu.
- l'arbitratge, quan cal la intervenció de la Direcció, com a tercera persona aliena al conflicte per tal de fer complir els pactes.
- La mediació com a eina per resoldre conflictes de forma amistosa mitjançant la intervenció de la tercera persona imparcial per poder reduir les emocions negatives i facilitar la resolució per restablir el diàleg entre ambdues parts. Aquest paper el fa una coach externa.”

3.1.6 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

Es presenta un quadre resum per centres, que enguany inclou també els MIC's, amb aspectes d'interès com l'edat mitjana i els anys d'antiguitat dels treballadors amb contracte fix. També la proporció en cada centre dels contractes indefinits i els contractes temporals. Finalment, podem observar la proporció d'homes i dones:

CONTRACTACIÓ	Joan Trias	Oxalis	La Gavina	E. Benedetti	Can Llovera	Llar Nova	Terres de Ponent	MIC'S sant Jordi	PROMIG
EDAT MITJANA	49	36	46	44	45	46	47	51	46
ANYS ANTIGUETAT	12	4	11	9	7	7	11	9	9
INDEFINITS	89%	90%	90%	97%	93%	84%	75%	94%	89%
TEMPORALS	11%	10%	10%	3%	7%	16%	25%	6%	11%
HOMES	28%	2%	32%	26%	10%	6%	6%	19%	16%
DONES	72%	98%	68%	74%	90%	94%	94%	81%	84%

La Fundació s'orienta a relacions laborals estables i de llarga durada, que permetin consolidar una cultura interna i un estil de cura. Així ens ho mostra l'elevada proporció de contractes indefinits, que en promig suposen el 89% així com l'antiguitat d'aquests, en mitjana 9 anys. També ho avala l'edat mitjana que en promig resulta de 46 anys. En aquest tram d'edat els treballadors solen cercar estabilitat. Com s'ha indicat abans, es tracta d'una plantilla altament feminitzada, com correspon al tipus de serveis i sector.

En quant a mesures de conciliació, la possibilitat de sol·licitar mesures de conciliació és cada vegada més necessària i valorada per personal que treballa en aquests tipus de serveis, que resulten exigents per la demanda de disponibilitat horària i el treball per torns. La Fundació però

hi dona resposta, com es veu en el quadre adjunt:

CONCILIACIÓ	Joan Trias	Oxalis	La Gavina	E. Benedetti	Can Llovera	Llar Nova	Terres de Ponent	MIC'S sant Jordi	TOTAL
nombre treballadors amb mesures conciliació	24	5	27	15	38	4	20	14	147
total treballadors	37	49	43	31	40	31	36	17	284
%	65%	10%	63%	48%	95%	13%	56%	82%	52%

Un total de 147 treballadors han estat objecte de mesures de conciliació, que suposa el 52% de la plantilla. El tipus de mesures son les habituals de permisos laborals, reduccions de jornada, canvis de torn, canvis de torn de vacances, permisos laborals,...etc. La llar Can Llovera ho explica amb mes detall: “es concilien les vacances per necessitats familiars, dies de metges i visites mèdiques, dies que els treballadors/es tenen visites periòdiques amb els seus fills amb especialistes, dies que els fills petits estan malalts, dies importants pels treballadors (representacions escolars, festes, ...etc)”



3.1.7 DESENVOLUPAMENT PROFESIONAL

El desenvolupament professional i la millora en la qualitat de l’atenció prestada, així com l’actualització i el reciclatge, fan que la formació sigui molt valorada pels equips de cada llar. El detall de les activitats formatives i els seus participants queda reflectit en les memòries anuals. La llar Oxalis presenta la rellevància de la formació: “La formació continuada és una necessitat concebuda com un deure que forma part de l’ètica de l’organització i l’ètica professional, i per tant facilitem i promovem al màxim la participació de les treballadores tenint en compte les necessitats formatives detectades (bàsicament en reunions, o per necessitats del servei) diferenciant entre les activitats formatives internes preparades i impartides pel propi personal tècnic del centre: fisioterapeutes, infermeres, psicòloga i psiquiatra; i la formació externa que per a cada una de les àrees de treball és diferent.” En el quadre adjunt recollim indicadors globals de l’activitat formativa, com són el nombre d’activitats i la seva durada, les hores totals destinades a formació i el promig per treballador. En el conjunt de les llars s’han ofert 86

activitats formatives, que ha suposat 3867 hores de formació pels treballadors.

FORMACIÓ	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benedetti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	MIC'S Sant Jordi	Total llars
nombre d'activitats i cursos	5	26	6	15	5	23	3	3	86
total treballadors	17	128	49	82	30	140	12	9	467
hores totals destinades a formació	246	1040	256	393	704	847	372	9	3867
hores/any promig x treballador	7	26	8	11	18	20	12	1	14

3.2 ALTRES PARTICIPANTS

Els equips de professionals vetllen per l’òptim funcionament de les llars en totes les activitats realitzades. Juntament amb els professionals d’atenció directa i indirecta, hi ha d’altres participants en la vida i activitats del dia a dia de les llars; estem parlant de les persones voluntàries, de les institucions que porten grups de voluntaris i també dels estudiants en pràctiques.

3.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

El voluntariat es una part significativa de l’equip humà de les llars. La seva aportació te una vessant quantitativa i una qualitativa.

Els voluntaris fan possibles activitats tant individualitzades com grupals que enriqueixen la vida de la llar. Les activitats de voluntaris individuals (acompanyaments, jocs, conversa,...) solen ser un cop per setmana. Els grups de voluntaris d’entitats, escoles, associacions, parròquies, empreses, ajuntaments, etc. fan possibles una gran varietat d’activitats aquestes més amb caràcter puntual.

De la informació recollida dels directors de les llars resulta el quadre adjunt que mostra com les llars han comptat amb 90 voluntaris regulars i segurament mes de 145 puntuals.

VOLUNTARIS	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benedetti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	total llars
voluntaris regulars	9	2	14	28	23	12	2	90
voluntaris puntuals	12	0	3	35	0	80	15	145
TOTAL	21	2	17	63	23	92	17	235





L'aportació qualitativa dels voluntaris està en la transmissió de valors que suposa el servei desinteressat a les persones.

3.2.2 ESTUDIANTS EN PRÀCTIQUES

Les llars també actuen com a centres de formació per a personal extern, acollint alumnes en practiques de diferents especialitats, incloent l'educació social, la integració social i fisioteràpia, predominant els estudiants del grau mig d'atenció a la dependència.

El quadre adjunt recull la presència dels Estudiants en pràctiques, que suposen un total de 64 alumnes que han passat gairebé 13.000 hores rebent formació a les llars.

ESTUDIANTS EN PRÀCTIQUES	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benedetti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	total llars
nombre d'alumnes	15	4	17	12	13	3	0	64
nombre d'hores	1094	1260	1450	2347	5973	939	0	13063

La Llar Terres de Ponent indica que dels alumnes que han acollit durant l'any, dues estan treballant a la Llar.

Els estudiants en pràctiques aporten, entre moltes altres coses, la possibilitat d'intercanvi dels usuaris i professionals amb persones de franges d'edat molt joves. L'edat mitjana del personal amb contracte indefinit es actualment de 46 anys. Així doncs, la presència dels alumnes en pràctiques enriqueix els perfils de persones que formen part del dia a dia i de la cura dels residents.

4. BON GOVERN

Les Fundacions, com entitats sense finalitat de lucre amb la missió de prestar un servei d'interès general a tercers, van lligades als principis i valors que les fonamenten. Aquests principis i valors fan de la fundació una proposta ètica que ha de configurar una conducta moral. En aquest context parlar de Bon Govern resulta natural i al mateix temps imprescindible. La Fundació acredita el seu bon Govern principalment per l'actuació del seu patronat i el desplegament de les actuacions necessàries en matèria de gestió de riscos. Al mateix temps posa a disposició la informació rellevant pels seus grups d'interès i per la societat en general mitjançant el Portal de Transparència.

4.1 PATRONAT

La composició del Patronat a 31 de desembre de 2024 es la següent:

CÀRREC	NOMS
President	Josep M ^a Colon Bofill
Vicepresident primer	Lluís Ibañez Subirós
Vicepresident segon	Joan Buscà Ambrós
Secretaria	Berta Casas Sabata
Tresorera	Joana Suñer i Peris
Vocal	Mercè Papiol Sotus
Vocal	Pere Berga Martí
Vocal	Jordi Sot Ball-Llosera

En el quadre adjunt apreciem que el patronat està format per 5 homes i 3 dones. Els òrgans de Govern estatutaris de la Fundació son el Patronat, i el Director General. El patronat disposa de 3 comissions: la comissió executiva, la comissió ètica i la comissió econòmica.

El Comité executiu es reuneix cada 4 /6 setmanes, on el Director General de la Fundació exposa els punts més rellevants del dia a dia dels centres. Dos membres del patronat assisteixen a les reunions de l'Espai de Reflexió Ètica de la Fundació, en representació del Patronat, 1 o 2 cops a l'any. La comissió econòmica es reuneix periòdicament –cada tres mesos aproximadament, per fer un seguiment de la tresoreria i de les inversions.

L'informe de Govern Corporatiu reporta el funcionament del patronat, amb detall de les reunions,

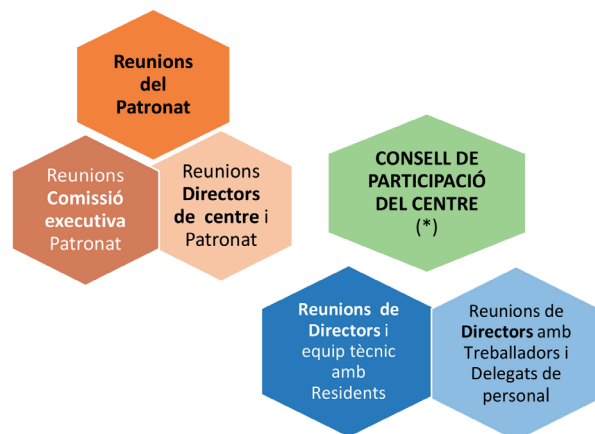


comissions, i relació amb altres òrgans de Govern.

En quant a la relació amb altres òrgans de Govern i per tal de fomentar la participació d'altres actors en la gestió de la Fundació, s'han creat les següents comissions: la Comissió de Directors/es, els Consells de Participació de Centre, i els Espais de Reflexió Ètica.

Disposen d'una infografia que mostra els òrgans de participació:

ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ
EN LA FUNDACIÓ LLARS DE L'AMISTAT CHESHIRE



(*) CONSELL DE PARTICIPACIÓ DEL CENTRE
Format per representants de: Departament de Drets Socials, Ajuntament, Direcció de la Fundació, Direcció tècnica del Centre, Treballadors, Residents i Famílies.

4.2 ÈTICA, PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ I GESTIÓ DE RISCOS

La Fundació compta amb un **Codi Ètic i de Bones Pràctiques** on s'estableixen els principis i els estàndards d'un comportament professional, ètic i responsable en l'activitat de la Fundació.

La Fundació aplica diferents **Protocols de funcionament** per assegurar la gestió ètica i el bon govern:

- Protocol de RRHH i contractació de personal
- Protocol de compres i autoritzacions de despeses
- Protocol de prevenció de blanqueig de capitals
- Protocol d'ús de claus bancaries
- Protocol de prevenció de l'assetjament laboral i sexual, i de no discriminació.
- Pla d'Igualtat (amb Registre Salarial i Auditoria retributiva)
- Reglament de Règim Intern de cada Centre
- Política de sistema Intern d'informació (SII)
- Procediment per regular els avisos en cas d'emergències climàtiques
- Protocol d'ús de signatures digitals
- Procediment premi per treballadors que porten 25 anys

La Fundació disposa d'un **Canal de Denúncia** per tal que els Professionals de la Fundació que tinguin indicis raonables de qualsevol irregularitat o acte contrari a la legalitat o a les normes d'actuació del Codi Ètic i Bones Pràctiques de la Fundació, ho puguin comunicar. L'àmbit i el funcionament del canal de denúncia està regulat en el document Política del Sistema Intern d'informació (SII). Durant l'any 2024 no s'ha rebut cap comunicació rellevant que hagi derivat en l'inici d'una investigació per existència de risc.

La Fundació ha implantant també un sistema de prevenció de riscos penal. **Compliance Penal.**

La Responsable de compliment normatiu s'ha reunit periòdicament amb els assessors externs en matèria de compliance (Toda & Nel·lo) de la Fundació, per fer un seguiment de l'execució del Pla d'acció per a la prevenció de riscos penals vigent. Les principals accions portades a terme en 2024 són:

- La Fundació ha elaborat la Memòria de sostenibilitat/Balanç Social que ha publicat a la web.
- Un expert extern ha elaborat el Registre Salarial de la Fundació, i s'està treballant en la elaboració de l'Auditoria Salarial i actualització del Pla d'Igualtat.
- S'han portat a terme formacions internes a tots els treballadors de la Fundació, fetes de manera on line en cada centre, per recordar el Sistema de prevenció de riscos penals de la Fundació, del Pla d'Igualtat i del Protocol per prevenir l'assetjament.
- S'ha actualitzat el procediment intern per la contractació de personal i el procediment de despeses i autoritzacions.
- S'ha revisat el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral i tracta discriminatori de l'entitat, amb la finalitat d'incloure el nou canal de denúncia del SII.
- S'ha revisat i actualitzat els Principis d'actuació dels proveïdors amb l'objectiu d'incloure la referència a l'existència del nou canal de denúncia (SII) mitjançant el qual els proveïdors poden també presentar comunicacions i denúncies.
- Es fa recordatori de l'ús del Manual del Voluntari, del Codi Ètic i de bones pràctiques i del Canal de denúncia.



L'informe anual sobre el sistema de Compliance de la Fundació ha conclòs que el grau de compliment del codi i de funcionament de la resta de mesures que integren el Sistema de Prevenció de riscos Penals de la Fundació LLars de l'Amistat es òptim i adequat d'acord amb les exigències del codi penal.

Protecció de dades personals. Les tasques dutes a terme a la Fundació, durant l'any 2024, en relació a la normativa de protecció de dades de caràcter personal, han estat:

- Revisió de l'estat de legitimació del tractament de les parts interessades.
- Revisió dels avisos informatius en els canals on es recullen dades personals de les parts interessades.
- Revisió de l'estat de signatura dels contractes d'encarregat del tractament i acords de confidencialitat amb els proveïdors amb accés a dades i a les instal·lacions.
- Actualització del Registre d'Activitats dels Tractaments de dades de la Fundació i realització de l'anàlisi de risc anual.
- Revisió de l'estat de compliment de la normativa de protecció de dades i de la LLei 34/2002 de Serveis de la societat de la informació i comerç electrònic, de les pàgines web de la Fundació.
- Formació i conscienciació a tots els treballadors de la Fundació.

Adicionalment, s'han portat a terme reunions periòdiques de la delegada de Protecció de Dades de la Fundació amb l'assessor extern per fer seguiment del compliment de la normativa.

4.3 TRANSPARÈNCIA

La Fundació compta amb un espai o Portal de Transparència a la seva web; per la Fundació, disposar d'aquest portal suposa no només complir la llei sinó un compromís amb els valors de transparència i participació, que fomenten una societat més democràtica, oberta i plural.

Es poden consultar els següents enllaços i documents:



Codi Ètic i Bones Pràctiques



Els Estatuts de la fundació.



Organs de participació



Política de Sistema Intern d'Informació (SII)



Organigrama



Comptes anuals auditats



Llistat de contractes, concerts i subvencions



Pla d'Igualtat i Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral i el tracte discriminatori



Informe de conducta sobre inversions financeres



Balanç Social



Informe de Govern Corporatiu



Carta de Serveis



Llars Amistat - Qui som

5. ALTRES IMPACTES DE L'ACTIVITAT

El Balanç Social presenta els eixos de l'activitat de la Fundació. Partint de la missió i el propòsit, i sota el paraigua de l'ètica i el bon Govern, la Fundació presenta la seva activitat, les persones destinatàries i l'equip humà que la fa possible. Ara bé, l'activitat produeix molts altres impactes significatius, entre els quals en destacarem tres: l'impacta en el propi sector, l'impacta de la sensibilització social i l'impacta ambiental.

5.1 COL·LABORACIONS SECTORIALS

L'atenció i cura a persones amb un alt grau de discapacitat requereix, com hem vist, de la intervenció de diferents professionals que treballen en equips multidisciplinaris. Així mateix, requereix de la intervenció de diferents entitats.

El treball en xarxa és usual en les entitats del Tercer Sector, tant pel que fa a les necessàries coordinacions com per compartir coneixement, crear xarxes i aportar millores al sector. La Fundació realitza aquest treball en xarxa. A nivell de la direcció del Patronat forma part de la Federació ECOM, i de la Coordinadora Catalana de Fundacions, entre d'altres. Pel que fa a les llars, totes acrediten el seu treball en xarxa en les memòries anuals, relacionant les principals entitats públiques i privades amb qui col·laboren.



D'una banda les llars formen part d'organismes sectorials com Taules d'accessibilitat, consells municipals, Consorci de Serveis Socials, àrea de benestar i família del consell comarcal, Departament de drets socials...etc. D'altra banda mantenen el contacte freqüent amb institucions complementàries com són les entitats tutelars, Institut Guttman, CEMCAT, Centres Cívics, Serveis Municipals, Escoles i universitats, Creu Roja...etc.



Les llars justifiquen la necessitat d'aquest treball. Can Llovera ens ho explica així: “Coordinem reunions amb el Centre d'Atenció Primària, el Centre Cívic, l'Ajuntament, i altres entitats locals per garantir una atenció integrada i continuada per als nostres usuaris. Aquestes reunions ens permeten compartir informació, coordinar esforços i assegurar que els serveis públics complementin i reforcin les nostres activitats”

També la Llar Oxalis posa en valor aquestes col·laboracions: “És important el treball en xarxa en la feina desenvolupada ja que, per la seva complexitat, cal tan suport com sigui possible obtenir. Cal també que les administracions públiques s'impliquin per aconseguir que les persones ateses al centre, aconseguixin interaccionar amb l'entorn com la resta de la població general. Les administracions que formen part d'aquest entorn, i les entitats del sector hem d'ajudar i col·laborar per tal que les persones de fora de la Llar i les que estan dins, notin que formen part d'un mateix territori... Obtenir inputs de diferents residències, serveis, i professionals del sector, enriqueix indiscutiblement la nostra tasca que intentem aprofitar i incorporar”.

5.2 SENSIBILITZACIÓ SOCIAL

Una altra vessant de la relació amb entitats és la sensibilització. Les llars organitzen i participen en activitats destinades a augmentar la consciència social sobre les persones amb discapacitat. Aquests esdeveniments ajuden a promoure la inclusió, combatre estereotips i fomentar una societat més justa i equitativa. El ventall de les activitats de sensibilització que fan les llars és molt ampli:



participar en el dia mundial de la discapacitat, en fires i events, oferint xerrades de presentació de les llars i crida al voluntariat, festes de voluntariat...etc.

Pel que fa a activitats de sensibilització promogudes per les pròpies llars, la Llar Joan Trias ha ofert 13 xerrades PC (consisteixen en una presentació de la Fundació Llar de l'Amistat Cheshire, de la Llar Joan Trias i sobre la paràlisi Cerebral, així com els tallers i la sala d'Estimulació Multisensorial); aquestes xerrades han beneficiat a prop de 150 alumnes de diferents escoles, instituts i fundacions.

Pel que fa a activitats de sensibilització promogudes per tercers, destaquem d'una banda les Fires i events (dia mundial de la discapacitat, fires solidàries..etc), i d'altra les visites rebudes.

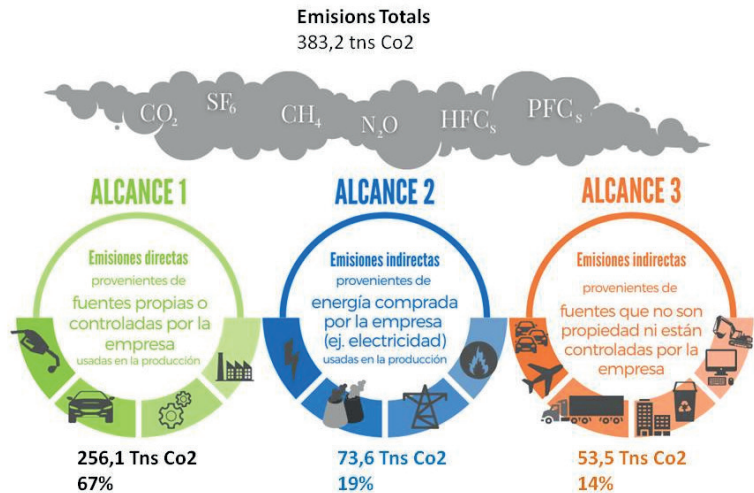
A les seves memòries, les llars destaquen les visites rebudes com un element destacat de sensibilització. Les visites a les llars tant per part d'entitats que les volen conèixer com d'altres més compromeses que desenvolupen activitats puntuals (concerts, festes...).

La Llar La Gavina ho explica així: “En quant a visites rebudes que han servit per sensibilitzar a la societat, totes les que hem rebut, hem vist clarament l'impacte que produeix en les persones que han vingut a fer espectacles, sigui de música, dansa... Sempre, després d'un espectacle, se'ns acosten participants interessats a saber més sobre les persones que han conegut, els residents i usuaris de la Gavina. Per algunes de les persones que ens visiten, és la primera vegada que entren en contacte amb persones amb discapacitats físiques tan greus, i per la majoria és un moment molt impactant, i ho viuen com una experiència molt enriquidora”

La tasca de col·laboració i sensibilització de porten a terme els voluntaris de les llars ha quedat recollida en l'apartat de persones, donada la seva rellevància.

5.3 IMPACTE AMBIENTAL

L'activitat de la Fundació LLars de l'Amistat Cheshire té un impacte ambiental. La Fundació té cura del seu impacte ambiental, i per gestionar-lo calcula la seva petjada de carboni. La petjada té 3 nivells de responsabilitat, segons indica la imatge adjunta: Les emissions totals es desglosen en alcance 1, que per la fundació suposa el 67%, alcance 2 amb un pes del 19% i alcance 3 el 14% restant.



Per conèixer el detall dels impactes, així com per poder avaluar la seva gestió, utilitzarem el quadre adjunt que ens ofereix comparativa amb l'any anterior:

CONSUM I EMISSIONS	2024	2023
Gas Natural kWh	1.398.749	1.530.407
TN CO2*	251,8	275,5
Combustible (litres)	1.737	2.045
TN CO2*	4,29	5,05
Total Alcance 1	256,1	280,5
Electricidad kWh	1.096.860	1.117.738
TN CO2*	73,58	179,96
Total Alcance 2	73,6	180,0
Aigua m3	23.599	20.520
TN CO2*	12,20	10,6
Celulosa i altres tipus paper (kgs)	3136	3.153
TN CO2*	11,7	9,5
Producció electricitat	1.096.860	1.117.738
TN CO2*	29,62	30,2
Total Alcance 3	53,51	50,2
TOTAL TN CO2	383,2	510,7

Les emissions directes de Alcance 1 provenen del consum de gas natural. Aquest s'ha reduït en consum un 9%, suposant una reducció de les tns emeses de 275 a 251 tns.

En segon lloc trobem les emissions indirectes per consum d'electricitat. Aquí es pot apreciar una reducció molt significativa del 59% de les emissions, que passen de 180 73.6 tns. Això es degut a que la Fundació va canviar el proveïdor d'electricitat a mitjans d'any per un proveïdor amb Garanties d'Origen Renewable, que en aquest cas no produeix cap impacte ambiental.

En tercer lloc, de les emissions més indirectes la Fundació fa seguiment del consum d'aigua i el de paper.

En global, les tones emeses han passat de 510,7 a 383,2 que suposa una reducció del 25%.

Pel que fa a les llars, la seva responsabilitat mediambiental s'orienta a la **gestió dels residus**. La seva actuació va més enllà del compliment de les normatives de recollida selectiva dels principals residus. Amplien l'àmbit de la recollida selectiva incloent els residus sanitaris i recullen també l'oli de cuina; d'altrabanda, porten a la deixalleria una gran varietat de residus que segons les llars inclouen cadires de rodes velles i altre material ortopèdic, ordinadors i pantalles, ferralla...etc, i tenen cura de la roba reaprofitable mitjançant donacions o portant-la a contenidors. Per algunes accions compten amb el suport d'empreses especialitzades. En el quadre adjunt mostrem la verificació efectuada per les llars de la seva gestió de residus.

GESTIO DE RESIDUS A LES LLARS		VERIFICACIÓ de les llars							
ACCIÓ	tipus de residu	Terres de Ponent	Oxalis	E. Benedetti	Joan Trias	Can Llovera	La Gavina	Llar Nova	MIC'S
RECOLLIDA SELECTIVA DE BROSSA a la cuina, taller, zones comunes, infermeria...	PAPER	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI
	VIDRE	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	ENVASOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	MATERIA ORGANICA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	PILES	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
RECOLLIDA SELECTIVA I GESTIÓ dels residus Sanitaris	MEDICACIÓ I ENVASOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
	AGULLES	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
RECOLLIDA SEPARADA	OLI DE CUINA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
PORTAR A LA DEIXALLERIA	BOMBETES	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
	CADIRES DE RODES VELLES, ALTRES MATERIALS	SI	SI	SI	SI				
CONTENIDORS PER REA-PROFITAMENT	ROBA APROFITABLE	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Cal remarcar l'importància de la gestió de residus aportant algunes dades. Si es realitza recollida selectiva, l'impacta ambiental per cada kg de residu de paper es de 56grs/CO2 per kg, o el del vidre de 30 grs, per exemple. Si no es realitza recollida selectiva tots els residus tenen el mateix impacte que ascendeix a 716 grs de CO2 per kg de residu.

En promig podem dir que la recollida selectiva de residus aporta un estalvi d'emissions de CO2 de mig kg de CO2 per cada kg de residu recollit, es tracta d'un impacte molt significatiu.

6. CONTRIBUCIÓ AL BÉ COMÚ

El moviment de l'economia del bé comú proposa que l'èxit de qualsevol organització es mesuri, en primer lloc, per la seva contribució al bé comú, i aquesta contribució al bé comú sigui el principal resultat a considerar.

6.1 AVALUACIÓ DE LA CONTRIBUCIÓ AL BÉ COMÚ

L'Economia del bé comú (EBC) demana que l'organització sigui responsable de relacions justes, solidàries, sostenibles i participatives davant dels seus grups d'interès: proveïdors, finançadors, persones, clients i entorn social. La seva eina de valoració es el Balanç del Bé comú , que calcula la contribució al bé comú a partir de quatre valors fonamentals: la dignitat humana, la solidaritat i la justícia social, la sostenibilitat ambiental, i la transparència i participació. Construeix una matriu creuant valors i grups d'interès.

Existeix una escala de cinc nivells de valoració. La Fundació Cheshire, per la seva missió i activitat, és una entitat que contribueix al bé comú. Ha volgut aproximar-se al Balanç del bé comú responent a un qüestionari d'autoavaluació que permet una primera visió de la seva contribució en la categoria d'entitat simpatitzant amb el model.

Presentem els resultats que recull la matriu del bé comú en la categoria de simpatitzant:

MATRIZ DEL BIEN COMÚN Empresa Simpatizante DEL BIEN COMÚN Puntuació 650 de 1000 Puntos Evaluación simpatizante					
Valores ► Grupos de interés ▼	Dignidad humana	Solidaridad y justicia	Sostenibilidad medioambiental	Transparencia y participación democrática	Grupos de interés ▼
A: Proveedores	Experimentat	Exemplar	Experimentat	Exemplar	Experimentat
	60%	80%	50%	70%	65%
B: Propietarios y proveedores financieros	Exemplar	Exemplar	Exemplar	No aplica	Experimentat
	70%	90%	70%	0%	58%
C: Personas empleadas	Exemplar	Experimentat	No aplica	Exemplar	Experimentat
	80%	60%	0%	70%	53%
D: Clientes y otras organizaciones	Exemplar	Exemplar	Experimentat	Exemplar	Exemplar
	90%	70%	50%	90%	75%
E: Entorno social	Exemplar	Exemplar	Experimentat	Experimentat	Exemplar
	90%	90%	60%	60%	70%
Valores ►	Exemplar	Exemplar	Experimentat	Experimentat	Experimentat
	78%	78%	46%	58%	65%

Niveles de valoración



Exemplar: innovació per ser un referent a l'EBC (7 - 10)
Experimentat: èxit i consolidació de millores (4 – 6 punts)
Avançant: primeres millores implantades (2 – 3 punts)
Primeres passes: considerar que es pot fer al respecte (1 punt)
Punt de partida: complir la llei (0 punts)

La puntuació global de la Fundació és de 650 punts, amb un 65% d'assoliment, que correspon a la Categoria d'Experimentat, és a dir, la Fundació té una expertesa global en la contribució al Bé Comú de la seva gestió.

Per grups d'interès, la relació amb els proveïdors ha obtingut un assoliment del 65%. Els seus punts forts són disposar d'un protocol de principis, els preus i terminis de pagament acurats i les relacions de llarga durada, així com tenir cura d'aspectes d'impacte ambiental del servei de cuina.

La relació amb els finançadors té un assoliment del 58%, destacant que el principal finançador que és l'administració, es considera un grup d'interès, i que per ser una Fundació reinverteix la totalitat del resultat en els seus fins. També destaquem que en les inversions de rehabilitació de les llars es tenen en compte criteris mediambientals.

La relació amb les persones treballadores té un assoliment del 53%, en categoria experimentat com els dos anteriors. La gestió de l'equip humà que ha estat presentada vetlla per la igualtat, la seguretat, la conciliació, la formació i el desenvolupament de les persones. Destaquem entre d'altres millores la nova enquesta de clima laboral. La Fundació disposa de mecanismes de participació com el consell de participació de cada centre. Els clients de la Fundació són les persones que atén;es aquí a on aconsegueix la puntuació més elevada, amb un assoliment del 75%, categoria exemplar. La Fundació dona molta importància a la bona comunicació amb els seus usuaris, i enguany ha posat en marxa una complerta enquesta de satisfacció. Pel que fa a l'impacta ambiental de les llars, destaquem la recollida selectiva dels principals residuos generats.

L'impacta en l'entorn social aconsegueix una valoració del 70%, a causa de l'impacte social de la propia activitat, a les seves contribucions voluntàries a la comunitat, a la cura i medició del seu impacte ambiental, i al seu esforç de millora continuada en transparència i compliment normatiu.

Si fem la lectura per valors, la dignitat humana i la solidaritat i justícia social obtenen l'assoliment del 78%, molt d'acord amb la missió i valors de la Fundació. Pel que fa a sostenibilitat ambiental l'assoliment és del 46%, i en relació a la transparència i participació es del 58%.

6.2 CONCLUSIONS

La Fundació Llars de l'Amistat Cheshire té una missió que contribueix al bé comú, com hem vist al principi del Balanç Social. L'avaluació de la contribució al bé comú és un exercici de transparència.

L'any 2023 la Fundació va publicar el seu primer balanç social. Aquesta segona edició recull i amplia l'anterior; veient la evolució, destaquem les següents conclusions:

- La Fundació desenvolupa la seva activitat amb rigurositat i cura, no només per complir la missió, sinó per augmentar la seva contribució al bé comú. En aquest sentit destaquem les enquestes de clima laboral i satisfacció dels usuaris posades en marxa en 2024 per tal de seguir i millorar la gestió dels seus principals equips: les persones ateses i els treballadors.
- La bretxa salarial global és del 5%.
- Més del 60% de les persones usuàries valora la seva llar amb una puntuació entre 8 i 10.
- En l'àmbit del bon govern, s'amplien les accions referents a gestió de riscos, compliment normatiu, i protecció de dades.
- La Fundació ha reduït el seu impacte ambiental en un 25%.
- La Fundació destina el 93% de les despeses a fins fundacionals.

Aquestes són algunes de les millores en la gestió que recull el Balanç Social. La Fundació ha augmentat en 95 punts la seva contribució al bé comú, passant de 555 a 650 punts en comparació a l'any anterior. Una contribució al bé comú elevada és indicador d'excel·lència en la gestió.



Informe realitzat per:

CAF GESTION, S.LU.
Consultoria: Adela Suñer
Maquetació: Mònica Roca

C/ Vía Augusta, 124 Entlo. 1ª 08006-Barcelona
info@cafgestion.com www.cafgestion.com

