

BALANCE SOCIAL 2025

FUNDACIÓN ARED

1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

1.1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

Misión:

Nuestra misión es acompañar a las mujeres en situación vulnerable para que logren una integración total en la sociedad. Lo hacemos promoviendo su autonomía, mediante la formación y el apoyo integral que les permita incorporarse al mercado laboral.

Visión:

Construir una sociedad inclusiva donde todas las personas tengan acceso a segundas oportunidades, impulsadas por el poder de las conexiones y las redes para transformar vidas y amplificar el impacto.

Valores:

Según "Esencia Ared", los valores que sustentan toda la acción de la Fundación son:

- **Acompañamiento**
- **Respeto a la diversidad**
- **Eficiencia**
- **Dignidad**

Ared también expresa un compromiso explícito con la construcción de un mundo justo, inclusivo y sostenible, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4, 5, 8, 10, 16 y 17.

ÁMBITO GEOGRÁFICO

Desde el inicio del lanzamiento de la Fundación Ared, hemos atendido a más de 20.000 personas y hemos conseguido 7.000 inserciones laborales, la mayoría procedentes de la ciudad de Barcelona y su área metropolitana.

1.2 ACTIVIDADES Y PROYECTOS:

LÍNEAS PRINCIPALES Y ÁREAS DE ACCIÓN:

Ared desarrolla un modelo integral de intervención que combina formación profesional, programas propios de inserción sociolaboral, itinerarios individualizados y actividad económica con un impacto social, orientado a lograr inserciones laborales efectivas, duraderas y de calidad.

Este modelo sitúa a la persona, principalmente mujeres en situaciones de vulnerabilidad, en el centro, y articula todos sus propios recursos o aquellos generados a través de alianzas externas para promover la autonomía, el bienestar y la recuperación de derechos vulnerados.

1.2. PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS:

ENFOQUE DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL

La Fundación Ared funciona desde un modelo de apoyo integral e individualizado, que tiene en cuenta las dimensiones personal, formativa, laboral, social y emocional de cada participante.

Este modelo se basa en:

- Diagnóstico inicial personalizado
- Diseño de itinerarios de inserción individualizados
- Monitorización continua y coordinación interdisciplinaria
- Enfoque de derechos y perspectiva de género

El acompañamiento integral está orientado a mejorar el bienestar emocional, la inclusión social y el empoderamiento personal, a través del apoyo socioeducativo, la atención en situaciones de crisis, la coordinación con servicios clave y el refuerzo de la confianza, la autoestima y las habilidades relacionales.

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Fundación Ared ofrece una propuesta de formación integral y adaptada que combina formación profesional homologada, formación prelaboral e itinerarios específicos, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de personas con dificultades para acceder al sistema educativo y al mercado laboral.

Formación profesional homologada:

A través de certificados profesionales, Ared forma a personas en diferentes campos profesionales:

- Técnicas básicas de cocina.
- Retoques y confección textil.
- La atención sociosanitaria en instituciones sociales.

Itinerarios formativos:

Ared desarrolla itinerarios de formación específicos dirigidos principalmente a mujeres que han sido excluidas del sistema educativo o laboral por diversas razones, como procesos

migratorios, situaciones de violencia de género, extrema precariedad o falta de oportunidades de formación previa.

Estos itinerarios combinan:

- Recuperación de hábitos y rutinas
- Alfabetización funcional y digital
- Desarrollo de competencias transversales
- Formación prelaboral intensiva
- Orientación educativa y profesional
- Acompañamiento emocional y motivacional
- Enlace a programas homologados de formación e inserción sociolaboral

Estos son programas clave para reconstruir la vida y las trayectorias profesionales, y facilitar el acceso progresivo y seguro a la formación reglada o al mercado laboral.

Taller Prelaboral Puntades de Llibertat:

Puntades de Llibertat es un itinerario de formación previa al empleo en el ámbito de la confección textil, dirigido principalmente a mujeres en situación de vulnerabilidad, muchas de ellas procedentes de centros penitenciarios o derivadas por servicios sociales.

El proyecto combina formación técnica en costura con un apoyo socioeducativo integral, con el objetivo de desarrollar competencias profesionales, habilidades personales y hábitos laborales que faciliten la inserción sociolaboral y la autonomía de los participantes.

A través de este itinerario, también se promueven la autoestima, la motivación y el desarrollo personal, contribuyendo a procesos reales de inclusión social y a la generación de oportunidades para las mujeres en situaciones de exclusión.

PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL Y MEJORA DEL EMPLEO:

La Fundación Ared ha llevado a cabo programas de integración para la Administración y el sector privado de manera consolidada a lo largo de los años. Pero al mismo tiempo, ha desarrollado sus propios programas para la inserción y mejora del empleo basados en un modelo de apoyo integral y personalizado, orientado a lograr una integración social y laboral estable y de calidad.

Los programas de inserción de Ared conciben la inserción laboral como un proceso global, que integra el bienestar emocional, la autonomía personal, el empoderamiento y el desarrollo de competencias.

DONA UN PAS (DA UN PASO):

Programa específico dirigido a mujeres que han sufrido violencia de género, con un enfoque integral, flexible e interseccional. Trabaja especialmente:

- Empoderamiento y autoestima
- Gestión emocional
- Seguridad personal
- Abordaje de las violencias
- Orientación e inserción laboral
- Creación de redes de apoyo entre mujeres

AVANÇA'T AL TEU FUTUR (ADELÁNTATE A TU FUTURO)

Programa dirigido a personas en situación de desempleo y vulnerabilidad socioeconómica, incluyendo personas en recursos de emergencia o en situación de situación de indigencia o riesgo residencial. Ofrece itinerarios personalizados adaptados al ritmo y necesidades de cada persona, y funciona:

- Mejora de las competencias para el empleo
- Conocimiento del mercado laboral y procesos de selección
- Reducción de la vulnerabilidad social
- Inclusión comunitaria y relacional
- Orientación intensiva y seguimiento post-inserción
- Inserción laboral estable y de calidad

FEM CAMÍ (HACEMOS CAMINO)

Programa de itinerarios de empleabilidad dirigido a mujeres afectadas de fibromialgia, fatiga o dolor crónico, que necesitan un proceso sostenido para recuperar estabilidad y avanzar hacia la inserción laboral con confianza y seguridad. Trabajo:

- Competencias transversales (autonomía, comunicación y organización)
- Orientación profesional y establecimiento de objetivos
- Preparación para la búsqueda de empleo
- Habilidades digitales y básicas
- Apoyo emocional y espacios grupales
- Activación y acciones motivacionales

Su objetivo es fortalecer la empleabilidad y facilitar la transición a programas de inserción o formación profesional.

PROGRAMA DE BIENESTAR EMOCIONAL Y AUTOCONOCIMIENTO (BEA)

El BEA es una parte transversal del modelo de intervención de Ared y tiene como objetivo garantizar que las mujeres puedan mantener e iniciar procesos de formación y trabajo con estabilidad emocional. Trabaja:

- Bienestar y regulación emocional
- Autocuidado y fortalecimiento personal
- Seguridad y confianza
- Prevención de la ansiedad y el estrés
- Reconstrucción de la identidad tras trayectorias de violencia o precariedad

PROGRAMA DE INTERMEDIACIÓN EMPRESARIAL 360

De manera transversal a los programas de formación e inserción sociolaboral, la Fundación Ared desarrolla una línea estratégica de intermediación con el tejido empresarial que permite conectar las necesidades de las personas con las oportunidades reales del mercado laboral.

Este modelo se basa en una metodología de acompañamiento de 360º que integra, de manera coherente, el trabajo con las personas participantes y con las empresas colaboradoras. Esto permite no solo facilitar la inserción laboral, sino también consolidar procesos sostenibles a lo largo del tiempo.

Desde la vertiente empresarial, Ared ofrece apoyo en la identificación de perfiles profesionales, apoyo en procesos de selección y asesoramiento sobre la incorporación de criterios de responsabilidad social corporativa (RSC), diversidad e inclusión. Este trabajo contribuye a generar entornos laborales más equitativos e inclusivos, respondiendo a las necesidades reales de talento.

Al mismo tiempo, esta estrecha relación con el mundo empresarial permite adaptar los itinerarios de formación e inserción a las demandas del mercado, mejorando la empleabilidad de las personas y aumentando las oportunidades de inserción laboral de calidad.

Este enfoque integral refuerza el papel de la Fundación Ared como agente de conexión entre el mundo social y el mundo empresarial, promoviendo un modelo que va más allá de la simple inserción puntual y está comprometido con relaciones de valor compartido, con impacto tanto en personas como en organizaciones.

EMPRESA DE INSERCIÓN: UNA ESCUELA DE FORMACIÓN EN UN ENTORNO PRODUCTIVO

La Fundación Ared cuenta con una empresa de inserción que es una parte clave de su compromiso con la economía social y solidaria y con la generación de oportunidades para personas con dificultades para acceder al mercado laboral.

La empresa de inserción se concibe como una verdadera escuela de formación en un entorno real, donde la actividad productiva se convierte en una herramienta pedagógica. A través del trabajo, las personas adquieren habilidades técnicas y transversales, recuperan hábitos laborales y construyen carreras profesionales significativas, en un marco estructurado de acompañamiento y aprendizaje continuo.

Las principales líneas de actividad son:

- Confección Textil Industrial
- Catering profesional con impacto social

Desde esta mirada formativa, el impacto de la empresa de inserción se concreta en:

- I. Generación de empleo digno mediante contratos de inserción, especialmente para mujeres y grupos en situaciones vulnerables.
- II. Facilitar la transición al mercado laboral ordinario mediante la experiencia profesional y la supervisión individualizada.
- III. Desarrollo de habilidades técnicas y transversales en entornos reales de producción.
- IV. Consolidación de hábitos laborales y refuerzo de la autonomía personal.
- V. Contribución a la sostenibilidad económica de la Fundación, con ingresos que se reinvierten en programas sociales.

Así, la empresa de inserción integra la actividad económica y la inclusión social, convirtiéndose en un espacio de capacitación formativa y competencial, y generando un impacto transformador a través de itinerarios reales de inserción.

1.3. PARTICIPANTES Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS:

PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

Las personas que participan en los distintos programas de la Fundación Ared son en su mayoría mujeres en situaciones de vulnerabilidad social que requieren un acompañamiento integral para mejorar su empleabilidad y acceder a oportunidades laborales dignas.

Principalmente, se trata de:

- **Mujeres procedentes de entornos de exclusión social**, a menudo con trayectorias marcadas por desigualdades estructurales.
- **Mujeres solteras con responsabilidades familiares**, a menudo en una situación precaria y con dificultades para acceder a oportunidades formativas y laborales. Esta realidad significa que la intervención de Ared tiene un impacto indirecto en el bienestar de sus hijos y en las oportunidades de la unidad familiar.
- **Personas con desempleo de larga duración** con dificultades para acceder al mercado laboral.
- **Mujeres que han sufrido o están sufriendo violencia de género** y que necesitan apoyo emocional, social y laboral para recuperar su autonomía.
- **Mujeres con patologías de salud como fibromialgia**, síndrome de fatiga crónica u otras situaciones de dolor persistente, que necesitan itinerarios adaptados y apoyo para gestionar el impacto emocional y laboral de la enfermedad.
- **Personas con trayectorias penitenciarias** (en régimen cerrado, abierto o libre), en proceso de reintegración social y laboral.
- **Migrantes o personas con dificultades de arraigo**, a menudo con barreras administrativas o falta de documentación que dificultan su acceso al mercado laboral.
- **Personas con bajas cualificaciones profesionales o déficits de competencias**, que requieren itinerarios de formación y acompañamiento personalizado.
- **Personas en situaciones de indigencia o vivienda precaria**, con necesidades de acompañamiento de alta intensidad.

La Fundación Ared articula su intervención a través de itinerarios personalizados que combinan formación, orientación e inserción laboral, incorporando un enfoque integral que pone a la persona, sus ritmos y su potencial en el centro.

Este modelo de acompañamiento no solo busca mejorar la empleabilidad, sino también empoderar, recuperar la autonomía personal y garantizar un acceso real y sostenible al mercado laboral.

CANALES DE COMUNICACIÓN CON LAS PERSONAS PARTICIPANTES

La Fundación Ared cuenta con varios canales de comunicación para garantizar un seguimiento cercano, accesible y continuo con las participantes de sus programas:

- **Atención presencial en la sede de la Fundación**, tanto para acciones grupales como para tutorías individuales.
- **Comunicación telefónica para el seguimiento**, resolución de dudas y gestión de incidentes.
- **Correo electrónico** para enviar documentación e información relevante.
- **La mensajería instantánea (WhatsApp)**, como un canal ágil y accesible, especialmente para personas con dificultades digitales.

- **Plataformas** digitales, cuando el formato de la actividad lo requiera.
- **Web corporativa y redes sociales**, como herramientas para difundir itinerarios, actividades e información de interés.
- **Reuniones individuales o grupales de seguimiento** con profesionales de referencia.

NÚMERO DE PERSONAS USUARIAS/BENEFICIARIAS:

Usuarios/beneficiarios	2025	2024	Variación 2024-2025
Número de personas usuarias	1.176,00	1.300,00	-9,54%

1.4. ACTIVIDAD ECONÓMICA:

ACTIVIDAD ECONÓMICA, PRODUCTOS Y SERVICIOS

La actividad económica de la Fundación Ared se estructura en dos áreas estratégicas, estrechamente vinculadas a su misión de inserción social y laboral:

Formación profesional

Ared desarrolla itinerarios de formación que conducen a certificados profesionales aprobados en los campos de:

- Retoque de prendas y artículos textiles
- Atención sociosanitaria para personas dependientes en instituciones sociales
- Operaciones básicas de cocina y asistente de cocina
- Operaciones básicas de pastelería

Además, ofrece itinerarios de formación específicos para grupos altamente vulnerables, lo que facilita el acceso progresivo a formación profesional acreditada.

Inserción sociolaboral y mejora de la empleabilidad

La entidad impulsa servicios orientación, asesoramiento e intermediación laboral, con el objetivo de acompañar a los participantes hacia una inserción laboral sólida y sostenible, alineada con su proyecto vital.

PERFIL DE LAS PERSONAS USUARIAS DE LOS SERVICIOS:

Las personas que acceden a los servicios de la Fundación Ared son en su mayoría mujeres en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Son personas que desean superar situaciones de precariedad mediante el acceso a un empleo digno, y que participan en los programas de la entidad para mejorar su cualificación profesional, desarrollar habilidades y fortalecer su proyecto laboral.

Asimismo, la Fundación apoya a mujeres en proceso de búsqueda activa de empleo que requieren apoyo personalizado, tanto en el ámbito técnico como en el bienestar emocional, como condición clave para una inserción laboral estable.

INGRESOS POR ACTIVIDAD

<i>Ingresos por actividad (en euros)</i>	2025	2024	Variación 2024-2025
Valor monetario	1.908.601,78 €	2.004.867,30 €	-4,80%

1.5. EFICACIA

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS

La Fundación Ared cuenta con su propio modelo de evaluación transversal y sistematizado, aplicable a todas las actividades y proyectos de la entidad. Este modelo permite medir rigurosamente la eficacia de las intervenciones, combinar metodologías propias y externas validadas y garantizar la mejora continua en todas las áreas de acción.

ENFOQUE DE EVALUACIÓN DE LA EFICACIA:

La efectividad de las actividades y proyectos se evalúa mediante una combinación estructurada de indicadores cuantitativos y cualitativos, que incluyen:

- **Medición de resultados:** logro de objetivos, participación, asistencia, desarrollo de habilidades y colocación laboral.
- **Medición del cambio personal:** evolución en el bienestar, la confianza, la autonomía y la empleabilidad.
- **Monitorización continua:** tutoriales individuales, revisiones periódicas de los itinerarios y reuniones internas del equipo.
- **Evaluación cualitativa:** espacios grupales, conversaciones y recogida de *feedback* espontáneo de las participantes.
- **Evaluación final individual:** revisión global del itinerario y los resultados obtenidos.

Este enfoque permite analizar el impacto real de las intervenciones, identificar áreas de mejora y ajustar los programas a las necesidades detectadas.

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN:

El modelo de evaluación integra sus propios métodos desarrollados por la entidad e instrumentos externos científicamente validados, garantizando rigor, coherencia y comparabilidad.

Métodos e instrumentos propios:

- Cuestionarios de satisfacción y evaluación final.

- Itinerarios individualizados con fases definidas y monitorización continua.
- Registros de asistencia, participación y desarrollo profesional.
- Sistemas internos para el seguimiento mensual de los indicadores.
- Espacios estructurados para retroalimentación cualitativa.
- Bases de datos corporativas para seguir trayectorias.

Métodos e instrumentos externos:

- Escalas de bienestar psicológico (test de Ryff).
- Mapas de impacto individual con dimensiones de salud, empleabilidad y factores psicosociales (test de MII).

EVALUACIÓN SISTEMATIZADA BASADA EN INDICADORES:

La evaluación se aplica de manera totalmente sistematizada, con una metodología homogénea, repetible y rastreable:

- **Indicadores cuantitativos:** número de participaciones, asistencia, actividades realizadas, entrevistas de empleo, colocación laboral, estabilidad y continuidad laboral.
- **Indicadores cualitativos:** bienestar percibido, satisfacción, evolución emocional, progreso personal y cohesión del grupo.
- **Sistemas regulares de recogida y análisis de datos** a través de registros y bases de datos.
- **Revisiones periódicas** de itinerarios individualizados.
- **Reuniones** semanales, mensuales, bimensuales o trimestrales con la participación de las diferentes áreas.
- **Aplicación del ciclo de mejora continua (PDCA):** planificar, ejecutar, evaluar y mejorar.

ÁREAS DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN:

El modelo de evaluación se aplica a todos los servicios y actividades de la Fundación, sin excepción:

- Actividades de formación regladas y no regladas.
- Itinerarios de orientación y acompañamiento personalizado.
- Procesos de inserción sociolaboral.
- Acciones socioeducativas individuales y grupales.
- Apoyo psicosocial.
- Sesiones individuales (tutorías, entrevistas y seguimiento de casos).
- Sesiones grupales (talleres, espacios de dinámica y bienestar emocional).
- Actividades de prácticas, prospección empresarial e intermediación.
- Acciones para monitorizar y consolidar los resultados obtenidos.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO Y DEL PLAN ANUAL:

El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2025–2029 y del Plan Anual 2025 de la Fundación Ared ha sido muy satisfactorio, con el 79% de las acciones planificadas realizadas y solo un porcentaje minoritario parcialmente ejecutado o transferido para 2026. En cuanto a los objetivos operativos, el 69% se ha alcanzado completamente, el 21% parcialmente y solo el 10% está pendiente, mostrando un progreso sólido en la mayoría de las áreas del sistema de gestión.

En relación con los objetivos estratégicos, la mayoría están entre un 70% y un 100% de cumplimiento, con avances significativos en el trabajo en red, desarrollo de la oferta formativa, digitalización, calidad, reputación institucional y sensibilización. Los objetivos parcialmente alcanzados corresponden principalmente a líneas que, por su naturaleza, requieren continuidad (desafíos tecnológicos, adaptación de instalaciones, nuevos grupos de inserción, etc.), así como acciones que se han reprogramado para 2026 por motivos de calendario o priorización interna.

En general, los resultados de 2025 reflejan un alto grado de cumplimiento con el Plan Estratégico y el Plan Anual, con un progreso constante, un buen nivel de consolidación documental y organizativa y un pequeño volumen de hitos pendientes que ya se han planificado para 2026.

1.3 EFICIENCIA

RATIO DE GASTOS FUNDACIONALES / GASTOS TOTALES:

<i>Ratio del gasto en actividades fundacionales respecto al gasto total</i>	2025	2024
Ratio del gasto en actividades fundacionales respecto al gasto total	0,74	0,73
Ratio de gastos necesarios / gastos totales	0,26	0,27

<i>[TABLA AUXILIAR] (en euros)</i>	2025	2024
Gastos de la fundación	1.263.190,25 €	1.334.704,05 €
Gastos necesarios	€443.823,60	493.657,66 €
Gastos totales	€1.707.013,85 €	€1.828.361,71 €

RATIO DE GASTO EN RECAUDACIÓN DE FONDOS / GASTO TOTAL:

Ratio de gasto en recaudación de fondos / gasto total	2025	2024
Ratio de gasto en recaudación de fondos / gasto total	0,12	0,13

[TABLA AUXILIAR] (en euros)	2025	2024
Gastos de recaudación de fondos	213.167,16 €	237.687,02 €
Gastos totales	€1.707.013,85 €	€1.828.361,71 €

2 PERSONAS

2.1 PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

NÚMERO DE MUJERES EN EL EQUIPO DIRECTIVO Y NÚMERO DE HOMBRES EN EL EQUIPO DIRECTIVO:

Equipo directivo (a 31 de diciembre)	2025	2024	Variación 2024-2025
Mujeres	7	7	0,00%
Hombres	1	1	0,00%
Total	8	8	0,00%

Durante los ejercicios fiscales 2024 y 2025, la composición del equipo directivo de la Fundación Ared se ha mantenido estable, sin variaciones en el número de mujeres y hombres. El equipo sigue caracterizado por una presencia mayoritaria de mujeres, en línea con la misión y el modelo de intervención de la entidad.

NÚMERO DE MUJERES EN PLANTILLA Y NÚMERO DE HOMBRES EN PLANTILLA:

Personal (a 31 de diciembre)	2025	2024	Variación 2024-2025
Mujeres	24	23	4,35%
Hombres	5	5	0,00%
Total	29	28	3,57%

En cuanto a la plantilla, en 2025 se registra un aumento del 4,35% en el número de mujeres, mientras que el número de hombres se mantiene estable respecto al año anterior. Esta evolución consolida una plantilla predominantemente femenina y refleja el crecimiento moderado y sostenido del equipo, en línea con la actividad y los objetivos de la Fundación.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCIONES DESARROLLADAS

La Fundación Ared tiene un Plan de Igualdad vigente hasta finales de 2026, debidamente registrado, que establece las medidas y acciones destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre todos los géneros dentro de la entidad.

Este plan incorpora medidas de conciliación entre vida laboral y personal y define las acciones necesarias para garantizar la equidad en el acceso, la promoción y el desarrollo profesional en las diferentes áreas y niveles de responsabilidad. En su diseño se han identificado los departamentos y niveles jerárquicos con mayor feminización, con el objetivo de analizar la realidad organizativa y aplicar las medidas adecuadas para avanzar hacia una igualdad efectiva.

Para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad, se creó una Comisión de Igualdad, encargada de promover, evaluar y revisar las acciones previstas. Además, la Fundación dispone de una Guía Interna para el Lenguaje Inclusivo y, durante 2025, aprobó e implementó un Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por motivos de sexo, reforzando así su compromiso con un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.

COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO, POR SEXO (%)

<i>Equipo directivo (a 31 de diciembre) (%)</i>	2025	2024
Mujeres	24,14%	25,00%
Hombres	3,44%	3,57%

El equipo directivo de la Fundación Ared tiene una presencia mayoritaria de mujeres, que se mantiene estable en comparación con el año anterior. Esta composición es coherente con la distribución general de género de la entidad y su misión social, orientada principalmente al cuidado y la inserción sociolaboral de mujeres en situaciones vulnerables.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA, POR SEXO (%)

<i>Personal (a 31 de diciembre) (%)</i>	2025	2024
Mujeres	82,76%	82,14%
Hombres	17,24%	17,86%

La composición de la plantilla muestra una clara mayoría de mujeres, tanto en 2024 como en 2025. Durante el último ejercicio fiscal, se ha observado un ligero aumento en el porcentaje de mujeres, reforzando una estructura organizativa altamente feminizada que se ha mantenido estable con el tiempo.

PERSONAL CONTRATADO CON RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL O VULNERABILIDAD:

<i>Personal contratado en riesgo de exclusión social o vulnerabilidad (a 31 de diciembre)</i>	2025	2024	Variación 2024-2025
<i>[[indica grupo vulnerable o número total de personas]]</i>	1	0	-
Total	1	0	-

La Fundación Ared mantiene su compromiso con la inclusión laboral de personas en situaciones vulnerables, incorporando en 2025 personal contratado de grupos con especial dificultad para acceder al mercado laboral, en línea con su modelo de entidad social e inserción.

CONDICIONES LABORALES Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

La Fundación Privada Ared promueve medidas de equilibrio entre trabajo, vida personal y familiar, compatibles con la prestación de sus servicios y con las necesidades organizativas de la organización.

Entre las principales medidas de equilibrio entre vida laboral y personal destaca la flexibilidad de los horarios de entrada y salida, aplicada a todo el personal, que permite adaptar la jornada laboral a necesidades personales y familiares, como el cuidado de los niños u otras responsabilidades. Este modelo prioriza el cumplimiento de los objetivos y el correcto desarrollo de las funciones profesionales, favoreciendo la autonomía y la corresponsabilidad en la organización del tiempo de trabajo.

La modalidad de teletrabajo también se ha implementado en aquellos puestos que lo permiten. En perfiles que requieren asistencia presencial debido a la naturaleza de sus funciones (como el personal formador), esta modalidad no suele ser aplicable. El resto del equipo está organizado de manera coordinada para realizar un día de teletrabajo por semana, garantizando la continuidad del servicio y el trabajo en equipo.

Este conjunto de medidas está incluido en la Política de Recursos Humanos, aprobada e implementada en la Fundación durante 2025, reforzando el compromiso de la entidad con el bienestar de su equipo profesional.

PERSONAL CON CONTRATO PERMANENTE, SEGÚN SEXO (%) Y PERSONAL CON CONTRATOS TEMPORALES, SEGÚN SEXO (%):

<i>Personal por tipo de contratación, por sexo (a 31 de diciembre) (%)</i>	2025	2024
Personal con contrato permanente	96,55%	100,00%
<i>Mujeres con contratos permanentes</i>	<i>95,83%</i>	<i>100,00%</i>
<i>Hombres con contratos permanentes</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,00%</i>
Personal con contrato temporal	3,45%	0,00%
<i>Mujeres en plantilla con contratos temporales</i>	<i>4,17%</i>	<i>0,00%</i>
<i>Hombres en plantilla con contratos temporales</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>

<i>[TABLA AUXILIAR]</i> <i>Personal por tipo de contrato, por sexo</i>	2025	2024
Personas con contrato indefinido	28	28
Mujeres	23,00	23,00
Hombres	5,00	5,00
Personas en plantilla con contratos temporales	1	0
Mujeres	1,00	0,00
Hombres	0,00	0,00
<i>Total de mujeres en plantilla</i>	<i>24</i>	<i>23</i>
<i>Total de hombres en la plantilla</i>	<i>5</i>	<i>5</i>
Plantilla total	29	28

En cuanto a la distribución del personal según el tipo de contrato, la Fundación Ared tiene una estructura mayormente estable. En 2024 y 2025, prácticamente toda la plantilla – mujeres y hombres – tiene contratos permanentes.

En 2025, solo se registrara un contrato temporal, correspondiente a una mujer contratada en el marco de una subvención del Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC), vinculada al Programa de Trabajo y Formación, que financia la incorporación de un perfil profesional por un periodo determinado. Este hecho responde a la naturaleza específica del programa y no altera el compromiso de la entidad con la estabilidad laboral de su equipo.

TASA DE ROTACIÓN, SEGÚN EL GÉNERO:

<i>Tasa de rotación de personal, por sexo (%)</i>	2025	2024
Mujeres	4,17%	-21,74%
Hombres	0,00%	0,00%
Plantilla total	3,45%	-17,86%

<i>[TABLA AUXILIAR] Nuevas contrataciones</i>	2025	2024
Mujeres	6	1
Hombres	0,00	0,00
Total de nuevas contrataciones	6	1

<i>[TABLA AUXILIAR] Baja por enfermedad</i>	2025	2024
Mujeres	5	6
Hombres	0,00	0,00
Baja total por enfermedad	5	6

<i>[TABLA AUXILIAR] Personas del personal</i>	2025	2024
Mujeres	24	23
Hombres	5,00	5,00
Plantilla total	29	28

En cuanto a la tasa de rotación de personal, el análisis comparativo de los años 2024 y 2025 muestra una evolución diferenciada. Durante 2024, el número de bajas por enfermedad fue superior al número de nuevas contrataciones, mientras que en 2025 hay una tendencia inversa, con un aumento en el número de contrataciones respecto al año anterior. Esta evolución refleja una dinámica de fortalecimiento del equipo durante 2025, en línea con el desarrollo de la actividad y las necesidades organizativas de la Fundación.

NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN, BECARIOS Y OTROS:

<i>Personas contratadas a través de programas de inserción, becarios y otros (a fecha de 31 de diciembre)</i>	2025	2024	Variación 2024-2025
<i>[[Indicar categoría o número total de personas]]</i>	1	0	-
Total	1	0	-

Durante el año 2025, la Fundación Ared solicitó y obtuvo una subvención del Programa de Trabajo y Formación del Servicio de Ocupación de Cataluña, que ha permitido la contratación temporal de una persona por un periodo de un año.

Esta subvención está dirigida a la incorporación de personas en situaciones vulnerables, una circunstancia que previamente estaba acreditada conforme a los requisitos del programa. El contrato incluye, además de las funciones del puesto, la realización de horas de apoyo individualizado y formación obligatoria, con el objetivo de fortalecer la empleabilidad y promover la mejora de las habilidades de la persona contratada.

IGUALDAD RETRIBUTIVA

RATIO SALARIAL MÁS ALTO / SALARIO MÁS BAJO

<i>Ratio salarial más alto / salario más bajo</i>	2025	2024
Ratio	2,75	2,65

<i>[TABLA] (en euros)</i>	2025	2024
Salario más alto	50.000,00 €	48.000,00 €
Salario más bajo	€18.185,40	18.097,94 €

En cuanto a la proporción entre el salario más alto y el salario más bajo, se mantiene prácticamente estable entre 2024 y 2025. En 2024, la proporción fue de 2,65, mientras que en 2025 experimentó un ligero aumento hasta 2,75.

Esta evolución refleja una estructura salarial equilibrada, sin variaciones significativas y en línea con los criterios de equidad y proporcionalidad aplicados por la Fundación Ared en la gestión de la remuneración.

PROPORCIÓN ENTRE EL SALARIO MEDIO MASCULINO Y EL SALARIO MEDIO FEMENINO, POR GRUPO PROFESIONAL

<i>Diferencia entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres, por grupo profesional</i>	2025	2024
<i>[[Indicar Grupo Profesional 1]]</i>	-12,16%	2,56%
<i>[[Indicar Grupo Profesional 2]]</i>	-	-
<i>[[Indicar Grupo Profesional 5]]</i>	-	-
<i>[[Indicar Grupo Profesional 7]]</i>	-	-
<i>[[Indicar Grupo Profesional 8]]</i>	-	-

[TABLA AUXILIAR]		
Salario medio por grupo profesional y sexo (en euros)	2025	2024
[[Indicar Grupo Profesional 1]]		
Mujeres	29.841,02 €	25.522,75 €
Hombres	26.606,66 €	26.192,95 €
[[Indicar Grupo Profesional 2]]		
Mujeres	26.000,00 €	23.232,55 €
Hombres	€0.00	€0.00
[[Indicar Grupo Profesional 5]]		
Mujeres	19773,06	19773,06
Hombres	0,00	0,00
[[Indicar Grupo Profesional 7]]		
Mujeres	€18.565,31	18.097,94 €
Hombres	€0.00	€0.00
[[Indicar Grupo Profesional 8]]		
Mujeres	€0.00	7.824,08 €
Hombres	€0.00	€0.00

El análisis de la información recogida en la tabla muestra que la única diferencia salarial significativa se concentra en el grupo profesional 1, que incluye el salario de la Dirección General. Este hecho afecta la cantidad del salario medio del grupo, sin que se detecten diferencias significativas en el resto de los grupos profesionales.

DESARROLLO PROFESIONAL

La Fundación Ared elabora cada año un plan de formación interno, diseñado en función de las necesidades detectadas y las preocupaciones expresadas por el personal, así como del análisis de las áreas de mejora identificadas por los equipos directivos de cada área. Este enfoque permite alinear los intereses individuales con las competencias clave necesarias para el desarrollo de funciones profesionales y la mejora de la calidad del servicio.

Durante el año 2025 se han llevado a cabo 28 acciones de formación, en las que han participado 30 personas del equipo. La formación se ha centrado especialmente en el refuerzo de las habilidades digitales – como el uso de LinkedIn, Canva, herramientas de automatización de oficina y aplicaciones de inteligencia artificial – así como en formación específica en reflexión ética aplicada a las entidades, en línea con el deseo de la Fundación de promover un espacio formal de reflexión ética en un futuro próximo.

PERSONAL QUE HA RECIBIDO FORMACIÓN (%)

<i>Personal que ha recibido formación (%)</i>	2025	2024
Personal que ha recibido formación	88%	85%

<i>[TABLA AUXILIAR] Número de personas que han recibido formación</i>	2025	2024
Total	30	29

<i>[TABLA AUXILIAR] Número de personas en el personal</i>	2025	2024
Plantilla total	34	34

El análisis del porcentaje de personal que ha recibido formación muestra un ligero aumento en 2025 en comparación con el año anterior. Mientras que en 2024 el 85% de la plantilla participó en acciones de formación, en 2025 este porcentaje se situó en el 88%. Aunque el número total de personas contratadas se ha mantenido estable, el número de personas formadas ha aumentado en una unidad respecto al año anterior, lo que refleja un refuerzo del compromiso de la Fundación con la formación continua y el desarrollo profesional de su equipo.

NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN

<i>Número total de horas de formación recibidas por el personal</i>	2025	2024	Variación 2024-2025
Horas de formación	542,50	556,50	-2,52%

A pesar del aumento en el porcentaje de personal que ha participado en acciones de formación durante 2025, el número total de horas de formación proporcionadas ha sido ligeramente inferior al del año anterior, con una reducción de aproximadamente el 2,5%. Esta variación se debe a que los cursos de formación realizados durante 2025 tienen, en general, una duración más corta que los desarrollados en 2024, priorizando acciones formativas más específicas centradas en habilidades concretas.

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

La Fundación Ared ha externalizado el servicio de prevención de riesgos laborales mediante un contrato anual que se renueva periódicamente con un Servicio Externo de Prevención. Este servicio abarca todas las especialidades preventivas: seguridad laboral, higiene industrial,

ergonomía y psicología aplicada, así como la vigilancia sanitaria a través de la medicina laboral.

Al mismo tiempo, la entidad promueve medidas orientadas al bienestar del personal, priorizando, siempre que sea posible, las necesidades individuales y favoreciendo la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar. Este enfoque está alineado con un modelo de gestión de personas basado en el respeto, la corresponsabilidad y el cuidado hacia los equipos.

Durante el año 2025, este compromiso se ha consolidado con la aprobación e implementación de una Política de Recursos Humanos, que incluye de manera estructurada las medidas de equilibrio entre vida laboral y personal y bienestar desarrolladas en la Fundación, reforzando así un entorno laboral saludable, seguro y sostenible.

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

<i>Número total de horas de formación recibidas por el personal</i>	2025	2024	Variación 2024-2025
Horas de formación	21,00	0,00	-

En cuanto a la formación en prevención de riesgos laborales, no se llevaron a cabo acciones formativas en 2024, dado que la Fundación ha establecido una periodicidad bianual para la formación específica vinculada al lugar de trabajo.

Esta formación estaba prevista para todo el personal en 2025. Sin embargo, por razones organizativas, algunas personas no pudieron completarla dentro del plazo, por lo que se ha reprogramado para 2026, garantizando así el cumplimiento del plan de prevención y la cobertura de formación para toda la plantilla.

COMUNICACIÓN INTERNA

CANALES INTERNOS DE COMUNICACIÓN

La comunicación interna de la Fundación Ared se articula a través de diversos canales accesibles, ágiles e inclusivos, con el objetivo de garantizar información fluida, compartida y coherente entre todos los profesionales de la entidad.

Entre los principales canales de comunicación interna se encuentran:

- Un grupo de mensajería instantánea (WhatsApp), que facilita la comunicación inmediata y diaria.
- El boletín interno, que incluye las noticias principales, proyectos e información relevante.

- Comunicados corporativos, que aseguran una transmisión clara, estructurada y homogénea de la información institucional.
- Jornadas de trabajo internas, celebradas dos veces al año, orientadas a fortalecer la cohesión del equipo, la alineación estratégica y el sentido de pertenencia.

MECANISMOS Y/O PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS

En cuanto a la gestión de conflictos internos, la Fundación Ared se basa en un marco compartido de valores, misión y prácticas éticas que guían el comportamiento profesional y las relaciones internas. Aunque la entidad aún no dispone de un código de conducta formalizado, cuenta con mecanismos preventivos y de acción que promueven un entorno laboral respetuoso y seguro.

En este sentido, la Fundación cuenta con un canal de denuncias, accesible tanto para el personal interno como para personas externas vinculadas a la entidad. Este canal permite que cualquier situación irregular o conducta inapropiada se comunique de forma confidencial y segura, garantizando su análisis y gestión adecuada conforme a los principios de transparencia, confidencialidad y protección de las personas.

2.2 VOLUNTARIADO

PERSONAS VOLUNTARIAS

NÚMERO TOTAL DE PERSONAS VOLUNTARIAS

<i>Número de personas voluntarias (a 31 de diciembre)</i>	2025	2024	Variación 2024-2025
Personas voluntarias	44,00	37,00	18,92%

En 2025, se ha registrado un aumento en el número de personas voluntarias vinculadas a la Fundación Ared en comparación con el año anterior, con un crecimiento del 18,92% respecto a 2024.

Cabe señalar que su participación en la organización se centra en acciones específicas y especializadas, vinculadas a programas o actividades concretas, generalmente en forma de sesiones concretas dentro de los itinerarios de intervención. Por tanto, no se trata de un voluntariado recurrente o estructural en el funcionamiento ordinario del equipo, sino de contribuciones complementarias que aportan valor añadido a los programas y responden a las necesidades específicas de la actividad social.

ÁREAS Y ACTIVIDADES EN LAS QUE HAN PARTICIPADO LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

La Fundación Ared cuenta con la participación de personas voluntarias en diferentes áreas de actuación, tanto de forma recurrente como ocasional, siempre como apoyo complementario a los equipos profesionales.

En el ámbito de la producción, el taller de confección cuenta con voluntarios que realizan tareas de soporte técnico, especialmente en el acabado de prendas y en el apoyo a los procesos de fabricación.

En el ámbito de la formación, varios voluntarios colaboran en:

- **Clases de refuerzo y preparación para los exámenes de acceso** a los cursos de atención sociosanitaria.
- **Sesiones para reforzar el catalán y el español**, con el objetivo de mejorar las habilidades lingüísticas de los participantes.

Internamente, la Fundación también cuenta con una voluntaria que ofrece apoyo administrativo semanal a los departamentos de Sostenibilidad y Personas y Valores.

Además del voluntariado recurrente, Ared cuenta con la colaboración de voluntarias ocasionales que participan en sesiones específicas dentro de los programas de inserción sociolaboral. Estas acciones están alineadas con los objetivos de los itinerarios de acompañamiento y aportan conocimiento, experiencia y valor añadido a los procesos de intervención.

FORMACIÓN DE VOLUNTARIOS

ACCIONES DE FORMACIÓN DIRIGIDAS A PERSONAS VOLUNTARIAS

En diciembre de 2025, coincidiendo con la celebración del Día Internacional del Voluntariado, la Fundación Ared organizó una conferencia dirigida a personas voluntarias, con el objetivo de informarles sobre los nuevos proyectos de la entidad y reforzar su conocimiento del modelo de intervención.

Además, en el marco de las acciones formativas promovidas por la Fundación, se llevaron a cabo sesiones de formación sobre reflexión ética, en las que también participaron tres personas voluntarias, promoviendo así una visión compartida alineada con los valores y principios éticos de la organización.

PERSONAS VOLUNTARIAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN (%)

<i>Formación para personas voluntarias (%)</i>	2025	2024
Proporción de personas voluntarias que han recibido formación	8,82%	2,70%

<i>[TABLA AUXILIAR]</i> <i>Número de personas voluntarias que han recibido formación</i>	2025	2024
Total	3	1

<i>[TABLA AUXILIAR]</i> <i>Número de personas voluntarias</i>	2025	2024
Total	34	37

El análisis comparativo del porcentaje de personas voluntarias que han recibido formación muestra un aumento entre 2024 y 2025. En 2024, el 2,7% de los voluntarios participaron en acciones de formación, mientras que en 2025 este porcentaje se situó en el 8,82%.

Aunque el aumento es moderado, representa un primer paso para fortalecer el itinerario de formación para el voluntariado, con el objetivo de consolidar progresivamente una oferta específica que contribuya a mejorar el acompañamiento, el conocimiento del modelo de intervención y la calidad del trabajo voluntario realizado en la Fundación.

COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL VOLUNTARIADO

GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN

Las personas voluntarias que colaboran con la Fundación Ared participan en diferentes niveles de la organización, con espacios de contribución claramente definidos y alineados con la operación y los objetivos de la entidad.

Patronato:

La Fundación cuenta con un Patronato compuesto por 10 personas voluntarias, responsables de garantizar el buen gobierno de la organización. Con el objetivo de aumentar la eficiencia y la operatividad, el Patronato está organizado en comités de trabajo, que apoyan y supervisan las principales áreas funcionales de la Fundación: educativa, económica, productiva y sociolaboral.

Soporte técnico en la formación:

Varias personas voluntarias participan como apoyo complementario al equipo educativo, colaborando en diferentes áreas de la vida de la entidad y contribuyendo al desarrollo de actividades de formación y acompañamiento.

La Fundación cuenta con una voluntaria que ofrece apoyo administrativo, realizando tareas como la preparación de hojas de cálculo, apoyo contable y organización de expedientes para el seguimiento presupuestario de programas y subvenciones.

Esta participación voluntaria refuerza el funcionamiento de la entidad y aporta valor añadido a las diferentes áreas, siempre en coordinación con el equipo profesional y dentro del marco organizativo de la Fundación Ared.

Canales de comunicación con las personas voluntarias:

Para garantizar una comunicación ágil, eficiente y adecuada con las personas voluntarias, la Fundación Ared utiliza diferentes canales según la naturaleza y el grado de urgencia de la información.

Por un lado, existe un grupo de mensajería instantánea (WhatsApp), que permite la transmisión rápida de advertencias, recordatorios y actualizaciones, favoreciendo la comunicación inmediata y la interacción fluida entre el equipo de voluntariado y la organización.

Por otro lado, el correo electrónico se utiliza para enviar información más detallada, documentación relevante, horarios y comunicaciones que requieren una lectura más pausada y estructurada.

Finalmente, cuando la situación lo requiere o es necesario abordar cuestiones específicas de forma más personalizada, se utiliza la comunicación telefónica, que permite una atención directa y cercana.

3 BUEN GOBIERNO

3.1 TRANSPARENCIA

INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE LA FUNDACIÓN:

La Fundación Ared garantiza una comunicación clara y accesible sobre su misión, valores, objetivos y actividades, en línea con los principios de transparencia y buen gobierno.

A través del sitio web corporativo www.fundacioared.org, la entidad pone a disposición del público información relevante, tales como:

- Memorias anuales de actividad.
- El origen y destino de los recursos económicos.
- Las cuentas anuales.
- El Plan Estratégico.
- Los estatutos de la Fundación.
- La descripción de las actividades, así como la misión, visión y valores.

Asimismo, la Fundación Ared cuenta con la certificación de calidad ISO 9001 y cuenta con su propia Política de Calidad, que guía la gestión interna y el compromiso con la mejora continua.

3.2 PATRONATO

COMPOSICIÓN Y ESTRUCTURA:

El Patronato de la Fundación Ared es un órgano de gobierno colegiado, compuesto por personas físicas y jurídicas. De acuerdo con los estatutos, el Patronato está compuesto por un mínimo de tres miembros y un máximo de quince miembros.

Actualmente, el Patronato cuenta con los siguientes cargos:

- Presidenta: Judit Mascó
- Vicepresidente: Manuel Lecha
- Secretaria: Reyes Milá

El resto de los miembros sirven como vocales:

- Immaculada Lladó, economista y representante de la Compañía Hijas de la Caridad
- Amèlia Guiler, enfermera docente y doctora
- Gemma Cernuda, especialista en branding femenino
- Montserrat Padilla, economista
- Eva Vila-Massanas, empresaria
- Amand Calderó, abogado
- Romà Oleart Plomer, economista y representante de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios

Los cargos del Patronato se renuevan cada cuatro años, con posibilidad de reelección por periodos sucesivos del mismo periodo.

Los miembros del Patronato son profesionales reconocidos de diversas áreas del mundo social, económico y empresarial. Su implicación es clave para el buen funcionamiento de la organización, y ejercen su cargo de forma gratuita, en consonancia con la naturaleza social y sin ánimo de lucro de la Fundación Ared.

<i>Patronato (a 31 de diciembre)</i>	2025	2024	Variación 2024-2025
Mujeres	7	7	0,00%
Hombres	3	2	50,00%
Total	10	9	11,11%

RESPONSABILIDADES Y DEBERES DEL PATRONATO:

De acuerdo con lo dispuesto en los **Estatutos de la Fundación Ared**, el Patronato es el órgano de gobierno y administrativo de la entidad. Es responsable de representar, gestionar y ejercer todas las facultades necesarias para garantizar el cumplimiento de los fines de la fundación.

El Patronato puede delegar ciertas funciones, de acuerdo con el marco legal vigente. Sin embargo, existen varias funciones que no pueden ser delegadas y que corresponden exclusivamente al Patronato, incluyendo:

- La modificación de los Estatutos de la Fundación.
- La fusión, escisión o disolución de la Fundación.
- Elaboración y aprobación del presupuesto y las cuentas anuales.
- El ejercicio de todas las demás funciones específicamente atribuidas al Patronato por los Estatutos y por las normativas aplicables, bajo la supervisión del Protectorado.

Para la adopción de acuerdos en estos ámbitos, se requiere el voto favorable de dos tercios de los miembros del Patronato asistentes, de acuerdo con el régimen establecido en los Estatutos de la Fundación.

FUNCIONAMIENTO DEL PATRONATO:

El Patronato de la Fundación Ared se reúne en sesiones ordinarias al menos cinco veces al año, y de forma obligatoria durante la primera mitad del año, para aprobar las cuentas anuales del año anterior. Asimismo, se convocan sesiones extraordinarias siempre que las necesidades de la Fundación lo requieran.

Las reuniones del Patronato suelen tener una alta tasa de asistencia, cercana al 100%, lo que refleja el grado de implicación y compromiso de sus miembros. La agenda se prepara en coordinación con la Dirección y se documenta mediante actas detalladas que incluyen los acuerdos adoptados, los plazos de implementación, las fechas de finalización o su carácter permanente.

Para abordar cuestiones específicas o necesidades estratégicas, el Patronato puede crear comisiones de trabajo, dependiendo de las prioridades de cada momento. Las comisiones más comunes son la comisión económica y de comunicación, aunque no son fijos. Estos comités suelen estar formados por tres miembros del Patronato y miembros del equipo directivo, se reúnen mensualmente e informan de su progreso al Patronato en las sesiones trimestrales.

La relación entre el Patronato y el equipo directivo de la Fundación Ared es estrecha y continua. El equipo directivo participa en las reuniones del Patronato, donde informa regularmente sobre la evolución de la actividad social, la situación económica, el control presupuestario y otros aspectos clave para la toma de decisiones estratégicas.

3.3 CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA:

El Patronato recibe con total transparencia de la Dirección los presupuestos anuales, cuentas, inversiones y toda la documentación relacionada con la situación financiera de la Fundación. El Patronato se reúne un mínimo de 5 veces al año, lo que nos permite disponer de información muy precisa y detallada.

Gestión, identificación o seguimiento de riesgos:

La gestión financiera está a cargo del departamento de finanzas, con la elaboración de informes de gestión y el seguimiento de los principales indicadores mensuales.

La información financiera se comunica mensualmente a la dirección de la organización y de forma regular y trimestral al Patronato.

El mecanismo de identificación de riesgos lo define la Dirección, que mantiene comunicación directa con el Patronato según los KPIs definidos. La información financiera es revisada y auditada anualmente por un gestor externo, Busquets S.L. y cumple con todos los requisitos de cumplimiento necesarios para la entidad.

3.4 ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

PRINCIPIOS Y VALORES QUE SUSTENTAN UNAS BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO Y GESTIÓN:

El Patronato de la Fundación, reforzando su compromiso con la transparencia, la integridad y la prevención de cualquier práctica que pueda derivar en conflictos de interés o corrupción, ha promovido y aprobado la creación de un Espacio de Reflexión Ética en los Servicios Sociales (ERESS). Este órgano interno, junto con la redacción y validación de un Código de Ética propio, constituye un paso firme hacia la consolidación de una cultura organizativa basada en la responsabilidad institucional, el buen gobierno y la mejora continua del servicio a las personas.

Al mismo tiempo, desde 2016 contamos con un Sistema de Gestión Integral, certificado según la norma ISO 9001:2015 (SIG), como instrumento necesario para cumplir con nuestros propósitos institucionales, objetivos específicos y planificaciones.

4 RED, COMUNIDAD Y CIUDADANÍA

4.1 COLABORACIONES

La Fundación Ared colabora activamente con administraciones públicas, universidades, federaciones del tercer sector, empresas y otras organizaciones sociales, basándose en un modelo basado en la confianza mutua, la cooperación y la generación de valor compartido. Durante el periodo analizado, la Fundación ha fortalecido significativamente su trabajo en red, tanto mediante la participación en espacios sectoriales de referencia como mediante el desarrollo de proyectos colaborativos con agentes sociales, empresariales y académicos del territorio. Estas alianzas tienen como objetivo promover proyectos compartidos, transferir conocimientos especializados, contribuir a la mejora de políticas públicas y ampliar la formación y las oportunidades de integración sociolaboral para personas en situaciones vulnerables, especialmente mujeres.

Colaboraciones con empresas y entidades

La Fundación Ared ha desarrollado, junto con empresas y entidades privadas, proyectos e iniciativas con un impacto social positivo, orientados a mejorar la empleabilidad, fortalecer las competencias y promover procesos sostenibles de inserción sociolaboral.

Estas colaboraciones se han materializado a través de programas de formación, acompañamiento e inserción laboral, así como mediante apoyo financiero que facilita el acceso a itinerarios, formación profesional y el bienestar de las participantes. Las alianzas se

han promovido tanto por iniciativa de las entidades colaboradoras como de la propia Fundación Ared.

Entre los principales proyectos desarrollados durante el periodo se encuentran:

- **Puntades de Llibertat**, en colaboración con Mango y la Fundación Josep Botet, orientado a mejorar la empleabilidad de las mujeres en situación de privación de libertad.
- **Avança't**, con el apoyo de Aigües de Barcelona, la Fundación Privada Llegat Roca i Pi y la Fundación Sant Joan de Déu, centrado en el desarrollo de competencias profesionales y personales para facilitar la inserción laboral.
- **Dona un Pas**, promovido por la Fundación Ared con la colaboración de Ese O Ese y Tarannà Viatges, y con el apoyo de Oxfam Intermón, la Fundación Renta, la iniciativa solidaria Magic Line SJD y la Fundación Sant Joan de Déu, dirigido a mujeres que han sufrido o están sufriendo violencia machista.
- **Proyectos de inclusión laboral con Volotea**, a través de su Centro Especial de Trabajo, destinados a generar oportunidades de empleo para personas con discapacidad.
- **Desarrollo de un programa de Bienestar Emocional**, gracias al apoyo de Deloitte Advisory, en el marco de una convocatoria corporativa.
- **Promoción del programa de Becas Ared**, destinado a facilitar el acceso a la formación y al apoyo sociolaboral para personas en situaciones vulnerables, con el apoyo financiero de diversas empresas y entidades colaboradoras, incluyendo Colonial, Productos Subproductos MC SL, ACSA Obras e Infraestructuras, Van de Velde, Kave Home, Beter, Busquets, Motocard, Vidal & Vidal, el restaurante Coya Barcelona, las Hijas de la Caridad y la Fundación Miquel Mas Moles.

Este conjunto de colaboraciones consolida a la Fundación Ared como un agente activo del trabajo en red, capaz de articular alianzas estratégicas que multiplican el impacto social, en línea con su misión y valores.

4.2 SENSIBILIZACIÓN

Campañas de sensibilización e incidencia social

La Fundación Ared promueve y participa activamente en campañas de concienciación dirigidas a la ciudadanía, con el objetivo de hacer visibles las realidades de la vulnerabilidad, defender los derechos sociales y contribuir a la transformación social, en línea con su misión y valores.

Campaña con motivo del Día Mundial de la Fibromialgia "Conecta con la fibromialgia"

Con motivo del Día Mundial de la Fibromialgia, la Fundación Ared desarrolló la campaña "Conecta con la fibromialgia", destinada a concienciar sobre la fibromialgia y el síndrome de fatiga crónica, dar visibilidad al impacto personal y social de estas patologías y dar a conocer

el programa Fem Camí, destinado a apoyar la inserción social y laboral de personas con fibromialgia.

La campaña se desarrolló principalmente a través de redes sociales, combinando testimonios de participantes con la colaboración de personas destacadas del mundo cultural y deportivo. Al mismo tiempo, se publicó un artículo de concienciación en el blog corporativo de la entidad, que posteriormente se difundió en diferentes canales digitales. En el mismo marco se organizó el 4º Día de la Salud "Conecta con la fibromialgia", con actividades de concienciación y bienestar.

La conferencia se celebró en colaboración con el Hospital del Mar, el Club Atlético de Natación Barceloneta y la Asociación Catalana de Personas Afectadas por Fibromialgia, con la participación de profesionales especializados y el apoyo del equipo técnico de la Fundación.

Campaña del 25 de noviembre

Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer

Con motivo de 25N, la Fundación Ared promovió una campaña de concienciación destinada a denunciar la violencia de género como una grave violación de los derechos humanos y a visibilizar los procesos de recuperación y autonomía de las mujeres que participan en el programa Dona un Pas.

La campaña combinó acciones digitales y presenciales. A través de las redes sociales, se difundió el testimonio de un participante con un enfoque positivo y transformador. Ese mismo día, 25 de noviembre, se publicó un mensaje institucional de concienciación y reivindicación y se envió una comunicación específica a la base de datos de donantes y empresas colaboradoras.

A nivel presencial, los participantes y profesionales del programa organizaron un acto de concienciación en la calle, con una lectura teatral de un manifiesto y una acción performativa abierta a los ciudadanos, reforzando la dimensión comunitaria y participativa de la campaña.

Adhesión a la campaña ECAS

"La protección sanitaria es un derecho básico, así como un buen trabajo":

Durante el año 2025, la Fundación Ared se unió a la campaña colectiva promovida por ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social), con el objetivo de sensibilizar a la ciudadanía e influir en la opinión pública sobre la importancia del trabajo digno como derecho fundamental y herramienta para la inclusión social.

Ared participó, junto con otras entidades del tercer sector social, en la elaboración del documento "El papel de las entidades sociales en políticas activas de empleo", que reclama la necesidad de más recursos, más diálogo institucional y una perspectiva social sobre las políticas de empleo para garantizar respuestas adaptadas a grupos con situaciones particularmente complejas.

Refuerzo de la visibilidad y la incidencia pública

A lo largo de 2025, la Fundación Ared ha reforzado su estrategia de comunicación e incidencia, incrementando su presencia en sus propios canales digitales, en los canales de entidades colaboradoras y en los espacios de comunicación e incidencia del tercer sector social, con el objetivo de ampliar el impacto de sus acciones y consolidar su posición como entidad de referencia en la inserción sociolaboral con una perspectiva de género.

5 MEDIO AMBIENTE

5.1. GESTIÓN AMBIENTAL

La medición y el control de este indicador es un área de mejora para la entidad.

5.2. GESTIÓN DE RESIDUOS

La medición y el control de este indicador es un área de mejora para la entidad.

5.3. EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Consumo de energía, según el tipo de fuente

Consumo de energía, según la fuente	2025	2024	Variación 2024-2025
Electricidad (kWh)	146.500	154.447	-5,15%
Gas natural (Nm3)	3.450	3.150	9,52%
Diésel (l)	0	0	-
Gas propano (kg)	0	0	-
Gasolina (l)	0	0	-

Emisiones de GEI (tCO2eq)	2025	2024	Variación 2024-2025
Emisiones directas de CO2 (alcance 1)	7	7	10,03%
Natural Gas	7	7	10,03%
Combustibles	0	0	-
Gas propano	0	0	-
Emisiones indirectas de CO2 (alcance 2)	47.027	60.543	-22,33%
Electricidad	47.027	60.543	-22,33%
Otras emisiones indirectas (alcance 3)	0	0	-
Generación de residuos	0	0	-

[TABLA AUXILIAR] Factores de emisión	2025	2024
Electricidad (kg CO2/kWh)	0,32	0,39
Gas natural (kg de CO2/Nm3)	2,16	2,15
Diésel (l)	2,87	2,52
Gas propano (kg CO2/kg)	2,94	2,94
Gasolina (kg CO2/l)	2,18	2,18
Residuos de papel y cartón (kg CO2/kg)	0,06	0,06
Residuos de vidrio (kg CO2/kg)	0,03	0,03
Residuos ligeros de embalaje (kg CO2/kg)	0,12	0,12
Residuos de materia orgánica (kg CO2/kg)	0,36	0,36
Residuos residuales (kg CO2/kg)	0,64	0,64
Otras unidades (especificar)		

6 PROVEEDORES

6.1. GESTIÓN Y RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

La entidad tiene criterios para evaluar a los proveedores tanto para su selección inicial como para su seguimiento a lo largo de la relación contractual. Estos criterios tienen en cuenta aspectos de la calidad del servicio o producto, fiabilidad, idoneidad económica y, progresivamente, su alineación con los valores sociales y medioambientales de la fundación.

La Fundación Ared cuenta con proveedores de servicios, así como materiales y productos necesarios para el funcionamiento diario de la entidad. La comunicación con los proveedores suele realizarse por teléfono y correo electrónico, asegurando una relación fluida y ágil.

En los últimos años, ha habido una tendencia hacia la racionalización del número de proveedores, con el objetivo de consolidar relaciones más estables y eficientes alineadas con criterios de compra responsables.

NÚMERO TOTAL DE PROVEEDORES

Proveedores	2025	2024	Variación 2024-2025
Número total de proveedores	47	55	-14,55%

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES

Actualmente, la Fundación Ared no dispone de un código de conducta formal específico para proveedores. Sin embargo, las relaciones comerciales se basan en criterios éticos y de confianza, y se da prioridad a los proveedores que respeten los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y la normativa vigente.

En este sentido, durante el año ha comenzado el proceso de elaboración de un código de conducta para proveedores, con el objetivo de sistematizar y reforzar la incorporación de criterios sociales, medioambientales y de buena gobernanza en la cadena de suministro. Este marco está alineado con los valores del futuro código de ética de la entidad y con los espacios de reflexión ética promovidos por la Fundación Ared.

Se espera que este instrumento entre en funcionamiento durante el próximo año, convirtiéndose en una herramienta clave para avanzar en la coherencia entre la actividad económica de la entidad y su compromiso social.

En esta línea, la Fundación Ared también está comprometida con contribuir a la promoción de modelos responsables de contratación, tanto en el ámbito privado como público, que incorporen criterios sociales como estándar y no como excepción.

6.1 COMPRAS RESPONSABLES

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES

La Fundación Ared incorpora criterios de compra responsables en la selección de sus proveedores, con el objetivo de alinear su actividad económica con su misión social.

En este sentido, se da prioridad a los proveedores que:

- Operan en el ámbito de la economía social y solidaria o generan un impacto social positivo
- Promueven el comercio y el desarrollo locales
- Respetan los derechos laborales y promueven entornos laborales dignos
- Incorporan buenas prácticas medioambientales

Estos criterios se aplican progresivamente y se adaptan a las necesidades operativas de la organización, con el objetivo de aumentar el peso de las compras responsables cada año.

PROVEEDORES DE COMPRA RESPONSABLE (%)

<i>Proveedores responsables de compra (%)</i>	2025	2024
Proporción de proveedores de compra responsable sobre el total de proveedores	70%	65%

Ha habido una tendencia positiva en la incorporación de proveedores alineados con criterios de responsabilidad social, consolidando el compromiso del banco con un modelo económico más justo y sostenible.

GASTO DESTINADO EN COMPRAS RESPONSABLES (%)

<i>Gasto en compras responsables (% del total)</i>	2025	2024
Proporción del gasto en compras responsables respecto al gasto total	55%	50%

El aumento del gasto en compras responsables refleja el compromiso progresivo de la Fundación Ared de dirigir sus recursos hacia proveedores que generen un impacto social y medioambiental positivo. Esta evolución muestra un claro compromiso con avanzar hacia un modelo de gestión más coherente con los valores de la fundación, integrando criterios de responsabilidad social en la toma de decisiones económicas.

7. OTROS

7.1. INNOVACIÓN

PARTICIPACIÓN EN TABLAS SECTORIALES

Participación en redes, espacios sectoriales e innovación social:

La Fundación Ared mantiene una participación activa y continua en redes, federaciones y espacios de gobernanza, con el objetivo de contribuir a la mejora de las políticas sociales y de empleo, fortalecer la creación de redes e influir en las áreas de inclusión sociolaboral, igualdad de género y derechos de las personas en situaciones vulnerables.

Participación en redes y espacios sectoriales:

Durante el periodo analizado, Ared ha participado activamente en los siguientes ámbitos:

- ECAS – Entidades Catalanas de Acción Social, a través de varias comisiones especializadas:
 - CIFE (Igualdad y Feminismos)
 - CISL (Inserción Laboral)
 - CAPEP (Área Penitenciaria y Aplicación Penal)
- Departamento de Justicia, a través de la participación en la Mesa de Participación Social (TPS).
- Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña (CNDC), dentro del Grupo de Violencia de Género.
- Espacios para la gobernanza del Tercer Sector Social, con asistencia a sesiones plenarias y consejos representativos.
- Ayuntamiento de Barcelona, a través del programa Làbora y el Ayuntamiento de Mujeres de Barcelona.
- Cat Formació, federación especializada en formación profesional.
- Redes de economía social y solidaria, como FEICAT (Empresas de Inserción), la Federación de CET y la Red Pam a Pam – SSE.
- Otros agentes sectoriales y académicos, como el Grupo IMMTEGRA_L (Migraciones e Inclusión) y el Consejo de Entidades Sociales de La Salle.

Esta participación permite a la Fundación Ared fortalecer alianzas, compartir conocimientos e influir en el desarrollo y mejora de políticas públicas, así como fortalecer su posición como entidad de referencia en la inserción sociolaboral con una perspectiva de género.

Proyectos colaborativos e innovación social:

Paralelamente a su presencia en redes, la Fundación Ared ha desarrollado proyectos colaborativos con otras entidades sociales destinados a explorar **nuevos itinerarios de formación e inserción en sectores emergentes**, como el cuidado, la jardinería sostenible o la confección textil con una perspectiva inclusiva, con el objetivo de ampliar las oportunidades de empleo de los participantes.

Al mismo tiempo, dentro de la empresa de inserción, se ha desarrollado el proyecto **Diario de Competencias**, que se implementará como prueba piloto durante 2026.

El Diario de Competencias nació como una herramienta absolutamente pionera y transformadora en el campo de la orientación profesional, diseñada para ir mucho más allá de los métodos tradicionales de formación.

No es un simple registro de actividades, sino un espacio dinámico e interactivo para el autoconocimiento donde la persona contratada se convierte en protagonista de su propio crecimiento.

A través de un enfoque innovador basado en la autoevaluación continua y la reflexión guiada, este diario te permitirá identificar, interiorizar y potenciar de forma práctica aquellas habilidades clave (como la adaptabilidad, la comunicación eficaz o el trabajo en equipo) que

realmente marcan la diferencia en el mercado actual y facilitan el éxito profesional en el mercado ordinario.

En el ámbito de la innovación social y la investigación aplicada, la Fundación Ared ha fortalecido su colaboración con el mundo universitario, destacando especialmente los proyectos desarrollados juntamente con la Universidad ESCI-UPF, entre los que destaca el cálculo **del Valor Social Integrado (VSI)**, como herramienta para medir el impacto social generado por la entidad.

Además, se ha promovido un proyecto de bienestar emocional vinculado a la formación y la empleabilidad, en respuesta al aumento de las necesidades de apoyo psicosocial y salud mental, incorporando herramientas adaptadas a los retos actuales del mercado laboral y el contexto social.

Al mismo tiempo, la medición del bienestar emocional se ha incorporado como un indicador clave del impacto de los programas. A diferencia de otros modelos centrados exclusivamente en los resultados del mercado laboral, Ared entiende la empleabilidad desde una perspectiva integral, donde el bienestar emocional, la autoestima y la capacidad de autonomía son factores determinantes para la sostenibilidad de los procesos de inclusión social y laboral.

Por esta razón, se ha iniciado un trabajo específico para medir este impacto mediante metodologías y herramientas desarrolladas por agencias acreditadas, que permiten objetivar y sistematizar los cambios percibidos por las mujeres participantes. Esta línea de innovación permite no solo validar la efectividad de los programas, sino también generar evidencia sobre la relación directa entre el bienestar emocional y la mejora de la empleabilidad.

De este modo, la Fundación Ared avanza hacia un modelo de intervención más riguroso, transformador y orientado al impacto, que sitúa a la persona en el centro y contribuye a la generación de conocimiento útil para el sector social en su conjunto y al diseño de políticas públicas más eficaces.