

BALANÇ SOCIAL 2025

FUNDACIÓ ARED

1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

Missió:

La nostra missió és acompanyar dones en situació de vulnerabilitat perquè aconseguixin la plena integració a la societat. Això ho fem fomentant la seva autonomia, mitjançant la formació i l'acompanyament integral que permetin la incorporació al mercat laboral.

Visió:

Construir una societat inclusiva on totes les persones tinguin accés a segones oportunitats, impulsades pel poder de les connexions i el treball en xarxa per transformar vides i ampliar l'impacte.

Valors:

Segons “Essència Ared”, els valors que sostenen tota l'acció de la Fundació són:

- **Acompanyament**
- **Respecte a la diversitat**
- **Eficiència**
- **Dignitat**

Ared també expressa un compromís explícit amb la construcció d'un món just, inclusiu i sostenible, alineant-se amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible 3, 4, 5, 8, 10, 16 i 17.

ÀMBIT GEOGRÀFIC

Des dels inicis de posada en marxa de la Fundació Ared, hem atès més de 20.000 persones i hem aconseguit 7.000 insercions laborals, majoritàriament procedeixen de Barcelona ciutat i la seva àrea metropolitana.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES:

LÍNIES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ PRINCIPALS:

Ared desenvolupa un model integral d'intervenció que combina formació professional, programes propis d'inserció sociolaboral, itineraris individualitzats i activitat econòmica amb impacte social, orientat a aconseguir insercions laborals efectives, duradores i de qualitat.

Aquest model situa la persona, majoritàriament dones en situació de vulnerabilitat, al centre, i articula tots els recursos propis o generats a través d'aliances externes per promoure l'autonomia, el benestar i la recuperació dels drets vulnerats.

1.2. ACTIVITATS PRINCIPALS DESENVOLUPADES:

ENFOCAMENT D'ACOMPANYAMENT INTEGRAL

La Fundació Ared treballa des d'un model d'acompanyament integral i individualitzat, que té en compte les dimensions personals, formatives, laborals, socials i emocionals de cada participant.

Aquest model es fonamenta en:

- Diagnosi inicial personalitzada
- Disseny d'itineraris individualitzats d'inserció
- Seguiment continuat i coordinació interdisciplinària
- Enfocament de drets i perspectiva de gènere

L'acompanyament integral està orientat a millorar el benestar emocional, la inclusió social i l'empoderament personal, mitjançant suport socioeducatiu, atenció en situacions de crisi, coordinació amb serveis clau i el reforç de la confiança, l'autoestima i les habilitats relacionals.

FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

La Fundació Ared ofereix una proposta formativa integral i adaptada que combina formació professional homologada, formació prelaboral i itineraris específics, amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat de persones amb dificultats d'accés al sistema educatiu i al mercat laboral.

Formació professional homologada:

A través de certificats professionals Ared forma persones en diferents àmbits professionals:

- Tècniques bàsiques de cuina.
- Retocs i confecció tèxtil.
- Atenció sociosanitària en institucions socials.

Itineraris formatius:

Ared desenvolupa itineraris formatius específics adreçats principalment a dones que han quedat al marge del sistema educatiu o laboral per motius diversos, com ara processos migratoris, situacions de violència masclista, precarietat extrema o manca d'oportunitats formatives prèvies.

Aquests itineraris combinen:

- Recuperació d'hàbits i rutines
- Alfabetització funcional i digital
- Desenvolupament de competències transversals
- Formació prelaboral intensiva
- Orientació educativa i professional
- Acompanyament emocional i motivacional
- Enllaç amb programes de formació homologada i d'inserció sociolaboral

Es tracta de programes clau per reconstruir trajectòries vitals i professionals i facilitar l'accés progressiu i segur a la formació reglada o al mercat laboral.

Taller Prelaboral Puntades de Llibertat:

Puntades de Llibertat és un itinerari de formació prelaboral en el camp de la confecció tèxtil, adreçat principalment a dones en situació de vulnerabilitat, moltes d'elles procedents de centres penitenciaris o derivades de serveis socials.

El projecte combina la formació tècnica en costura amb un acompanyament socioeducatiu integral, amb l'objectiu de desenvolupar competències professionals, habilitats personals i hàbits laborals que facilitin la inserció sociolaboral i l'autonomia de les participants.

A través d'aquest itinerari, es promou també l'autoestima, la motivació i el desenvolupament personal, contribuint a processos reals d'inclusió social i generació d'oportunitats per a dones en situació d'exclusió.

PROGRAMES D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL I MILLORA DE L'OCUPACIÓ:

La Fundació Ared executa programes d'inserció de l'Administració i el sector privat de forma consolidada al llarg dels anys. Però alhora ha desenvolupat els seus programes propis d'inserció i millora de l'ocupació basats en un model d'acompanyament integral i personalitzat, orientat a assolir una integració sociolaboral estable i de qualitat.

Els programes d'inserció d'Ared conceben la inserció laboral com un procés global, que integra benestar emocional, autonomia personal, empoderament i desenvolupament de competències.

DONA UN PAS:

Programa específic adreçat a dones que han patit violència masclista, amb un enfocament integral, flexible i interseccional. Treballa especialment:

- Empoderament i autoestima.
- Gestió emocional.
- Seguretat personal.
- Abordatge de les violències.
- Orientació i inserció laboral.
- Creació de xarxes de suport entre dones.

AVANÇA'T AL TEU FUTUR

Programa dirigit a persones en situació d'atur i vulnerabilitat socioeconòmica, incloent-hi persones en recursos d'emergència o en situació de sensellarisme o risc residencial. Ofereix itineraris personalitzats adaptats al ritme i necessitats de cada persona, i treballa:

- Millora de competències per a l'ocupació
- Coneixement del mercat laboral i processos de selecció
- Reducció de la vulnerabilitat social
- Inclusió comunitària i relacional
- Orientació intensiva i seguiment postinserció
- Inserció laboral estable i de qualitat

FEM CAMÍ

Programa d'itineraris d'ocupabilitat adreçat a dones que pateixen fibromialgia, fatiga o dolor crònic, que necessiten un procés sostingut per recuperar estabilitat i avançar cap a la inserció laboral amb seguretat i confiança. Treballa:

- Competències transversals (autonomia, comunicació i organització)
- Orientació professional i definició d'objectius
- Preparació per a la recerca de feina
- Competències digitals i bàsiques
- Suport emocional i espais grupals
- Accions d'activació i motivació

El seu objectiu és enfortir l'ocupabilitat i facilitar la transició cap a programes d'inserció o formació professional.

PROGRAMA DE BENESTAR EMOCIONAL I AUTOCONeixEMENT (BEA)

El BEA forma part transversal del model d'intervenció d'Ared i té com a finalitat garantir que les dones puguin sostenir i iniciar processos formatius i laborals amb estabilitat emocional.

Treballa:

- Benestar i regulació emocional
- Autocura i enfortiment personal
- Seguretat i confiança
- Prevenció de l'ansietat i l'estrès
- Reconstrucció identitària després de trajectòries de violència o precarietat

PROGRAMA D'INTERMEDIACIÓ EMPRESARIAL 360

De manera transversal als programes de formació i inserció sociolaboral, la Fundació Ared desenvolupa una línia estratègica d'intermediació amb el teixit empresarial que permet connectar les necessitats de les persones amb les oportunitats reals del mercat de treball.

Aquest model es basa en una metodologia d'acompanyament 360° que integra, de manera coherent, el treball amb les persones participants i amb les empreses col·laboradores. Això permet no només facilitar la inserció laboral, sinó també consolidar processos sostenibles en el temps.

Des de la vessant de les empreses, Ared ofereix acompanyament en la identificació de perfils professionals, suport en processos de selecció i assessorament en la incorporació de criteris de responsabilitat social corporativa (RSC), diversitat i inclusió. Aquest treball contribueix a generar entorns laborals més equitatius i inclusius, alhora que dona resposta a necessitats reals de talent.

Al mateix temps, aquesta relació estreta amb el món empresarial permet adaptar els itineraris formatius i d'inserció a les demandes del mercat, millorant l'ocupabilitat de les persones i incrementant les oportunitats d'inserció laboral de qualitat.

Aquest enfocament integral reforça el paper de la Fundació Ared com a agent connector entre el món social i el món empresarial, promovent un model que va més enllà de la inserció puntual i aposta per relacions de valor compartit, amb impacte tant per a les persones com per a les organitzacions.

EMPRESA D'INSERCIÓ: UNA ESCOLA DE FORMACIÓ EN ENTORN PRODUCTIU

La Fundació Ared compta amb una empresa d'inserció que constitueix una peça clau del seu compromís amb l'economia social i solidària i amb la generació d'oportunitats per a persones amb especials dificultats d'accés al mercat de treball.

L'empresa d'inserció es concep com una veritable escola de formació en entorn real, on l'activitat productiva esdevé eina pedagògica. A través del treball, les persones adquireixen competències tècniques i transversals, recuperen hàbits laborals i construeixen trajectòries professionals amb sentit, en un marc estructurat d'acompanyament i aprenentatge continu.

Les principals línies d'activitat són:

- Confecció tèxtil industrial
- Càtering professional amb impacte social

Des d'aquesta mirada formativa, l'impacte de l'empresa d'inserció es concreta en:

- I. Generació d'ocupació digna mitjançant contractes d'inserció, especialment per a dones i col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- II. Facilitació de la transició cap al mercat laboral ordinari mitjançant experiència professional i seguiment individualitzat.
- III. Desenvolupament de competències tècniques i transversals en entorns productius reals.
- IV. Consolidació d'hàbits laborals i reforç de l'autonomia personal.
- V. Contribució a la sostenibilitat econòmica de la Fundació, amb ingressos que es reinverteixen en programes socials.

Així, l'empresa d'inserció integra activitat econòmica i inclusió social, esdevenint un espai de capacitació formativa i competencial, i generant un impacte transformador a través d'itineraris reals d'inserció.

1.3. PERSONES PARTICIPANTS I COL·LECTIUS BENEFICIARIS:

PERFIL DE LES PERSONES PARTICIPANTS

Les persones que participen en els diferents programes de la Fundació Ared són majoritàriament dones en situació de vulnerabilitat social que requereixen un acompanyament integral per millorar la seva ocupabilitat i accedir a oportunitats laborals dignes.

Es tracta principalment de:

- **Dones procedents d'entorns d'exclusió social**, sovint amb trajectòries marcades per desigualtats estructurals.
- **Dones soles amb càrregues familiars**, sovint en situació de precarietat i amb dificultats d'accés a oportunitats formatives i laborals. Aquesta realitat fa que la intervenció d'Ared tingui un impacte indirecte en el benestar dels seus fills i filles i en les oportunitats de la unitat familiar.

- **Persones en situació d'atur de llarga durada** amb dificultats d'accés al mercat laboral.
- **Dones que han patit o pateixen violència masclista** i que requereixen suport emocional, social i laboral per recuperar la seva autonomia.
- **Dones amb patologies de salut com fibromiàlgia**, síndrome de fatiga crònica o altres situacions de dolor persistent, que necessiten itineraris adaptats i suport per gestionar l'impacte emocional i laboral de la malaltia.
- **Persones amb trajectòries penitenciàries** (en règim tancat, obert o en llibertat), en procés de reinserció social i laboral.
- **Persones migrades o amb dificultats d'arrelament**, sovint amb barreres administratives o manca de documentació que en dificulten l'accés al mercat de treball.
- **Persones amb baixa qualificació professional o dèficits de competències**, que requereixen itineraris formatius i d'acompanyament personalitzat.
- **Persones en situacions de sensellarisme o habitatge precari**, amb necessitats d'acompanyament d'alta intensitat.

La Fundació Ared articula la seva intervenció a través d'itineraris personalitzats que combinen formació, orientació i inserció laboral, incorporant una mirada integral que posa al centre la persona, els seus ritmes i les seves potencialitats.

Aquest model d'acompanyament té com a objectiu no només la millora de l'ocupabilitat, sinó també l'empoderament, la recuperació de l'autonomia personal i la garantia d'un accés real i sostenible al mercat de treball.

CANALS DE COMUNICACIÓ AMB LES PERSONES PARTICIPANTS

La Fundació Ared disposa de diversos canals de comunicació per garantir un seguiment proper, accessible i continu amb les persones participants dels seus programes:

- **Atenció presencial a la seu de la Fundació**, tant per a accions grupals com per a tutories individuals.
- **Comunicació telefònica per a seguiment**, resolució de dubtes i gestió d'incidències.
- **Correu electrònic** per a l'enviament de documentació i informació rellevant.
- **Missatgeria instantània (WhatsApp)**, com a canal àgil i accessible, especialment per a persones amb dificultats digitals.
- **Plataformes digitals**, quan el format de l'activitat ho requereix.
- **Web corporativa i xarxes socials**, com a eines de difusió d'itineraris, activitats i informació d'interès.
- **Reunions individuals o grupals** de seguiment amb les professionals de referència.
-

NOMBRE DE PERSONES USUÀRIES/BENEFICIARIS:

Persones usuàries/beneficiàries	2025	2024	Variació 2024-2025
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	1.176,00	1.300,00	-9,54%

1.4. ACTIVITAT ECONÒMICA:

ACTIVITAT ECONÒMICA, PRODUCTES I SERVEIS

L'activitat econòmica de la Fundació Ared s'estructura en dues àrees estratègiques, estretament vinculades a la seva missió d'inserció sociolaboral:

Formació professional

Ared desenvolupa itineraris formatius conduents a certificats professionals homologats en els àmbits de:

- Retocs de peces i articles tèxtils
- Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials
- Operacions bàsiques de cuina i ajudant de cuina
- Operacions bàsiques de pastisseria

A més, ofereix itineraris formatius específics per a col·lectius d'alta vulnerabilitat, que faciliten l'accés progressiu a formació professional acreditada.

Inserció sociolaboral i millora de l'ocupació

L'entitat impulsa serveis d'orientació, assessorament i intermediació laboral, amb l'objectiu d'acompanyar les persones participants cap a una inserció laboral sòlida, sostenible i alineada amb el seu projecte vital.

PERFIL DE LES PERSONES USUÀRIES DELS SERVEIS:

Les persones que accedeixen als serveis de la Fundació Ared són majoritàriament dones en situació de vulnerabilitat socioeconòmica.

Es tracta de persones que volen superar situacions de precarietat mitjançant l'accés a una ocupació digna, i que participen en els programes de l'entitat per millorar la seva qualificació professional, desenvolupar competències i reforçar el seu projecte laboral.

Igualment, la Fundació acompanya dones en procés de recerca activa de feina que requereixen un suport personalitzat, tant en l'àmbit tècnic com en el benestar emocional, com a condició clau per a una inserció laboral estable.

INGRESSOS PER ACTIVITAT

Ingressos per activitat (en euros)	2025	2024	Variació 2024-2025
Valor monetari	1.908.601,78 €	2.004.867,30 €	-4,80%

1.5. EFECTIVITAT

AVALUACIÓ DE L'EFECTIVITAT DE LES ACTIVITATS I PROJECTES

La Fundació Ared disposa d'un model d'avaluació propi, transversal i sistematitzat, aplicable al conjunt d'activitats i projectes de l'entitat. Aquest model permet mesurar de manera rigorosa l'efectivitat de les intervencions, combinar metodologies pròpies i externes validades, i garantir la millora contínua en tots els àmbits d'actuació.

ENFOCAMENT D'AVAUACIÓ DE L'EFECTIVITAT:

L'efectivitat de les activitats i projectes s'avalua mitjançant una combinació estructurada d'indicadors quantitatius i qualitatius, que inclou:

- **Mesura de resultats:** assoliment d'objectius, participació, assistència, competències desenvolupades i insercions laborals.
- **Mesura del canvi personal:** evolució en benestar, confiança, autonomia i ocupabilitat.
- **Seguiment continuat:** tutories individuals, revisions periòdiques dels itineraris i reunions internes d'equip.
- **Avaluació qualitativa:** espais grupals, converses i recollida de retorn espontani de les persones participants.
- **Avaluació final individual:** revisió global de l'itinerari i dels resultats assolits.

Aquest enfocament permet analitzar l'impacte real de les intervencions, identificar àrees de millora i ajustar els programes a les necessitats detectades.

MÈTODES I PROCEDIMENTS D'AVAUACIÓ:

El model d'avaluació integra mètodes propis desenvolupats per l'entitat i instruments externs validats científicament, garantint rigor, coherència i comparabilitat.

Mètodes i instruments propis:

- Qüestionaris de satisfacció i valoració final.
- Itineraris individualitzats amb fases definides i seguiment continu.
- Registres d'assistència, participació i evolució laboral.
- Sistemes interns de seguiment mensual d'indicadors.
- Espais estructurats de retroalimentació qualitativa.
- Bases de dades corporatives per al seguiment de trajectòries.

Mètodes i instruments externs:

- Escales de benestar psicològic (Test de Ryff).
- Mapes d'impacte individual amb dimensions de salut, ocupabilitat i factors psicosocials (Test MII).

AVALUACIÓ SISTEMATITZADA I BASADA EN INDICADORS:

L'avaluació s'aplica de manera plenament sistematitzada, amb una metodologia homogènia, repetible i traçable:

- **Indicadors quantitatius:** nombre de participacions, assistències, activitats realitzades, entrevistes laborals, insercions, estabilitat laboral i continuïtat.
- **Indicadors qualitius:** benestar percebut, satisfacció, evolució emocional, progressos personals i cohesió grupal.
- **Sistemes regulars de recollida i anàlisi de dades** mitjançant registres i bases de dades.
- **Revisions periòdiques** dels itineraris individualitzats.
- **Reunions de seguiment** setmanals, mensuals, bimensuals o trimestrals amb participació de les diferents àrees.
- **Aplicació del cicle de millora contínua (PDCA):** planificar, executar, avaluar i millorar.

ÀMBITS D'APLICACIÓ DE L'AVAUACIÓ:

El model d'avaluació s'aplica a tots els serveis i activitats de la Fundació, sense excepció:

- Activitats formatives reglades i no reglades.
- Itineraris d'orientació i acompanyament personalitzat.
- Processos d'inserció sociolaboral.
- Accions socioeducatives individuals i grupals.
- Suport psicosocial.
- Sessions individuals (tutories, entrevistes i seguiment de casos).
- Sessions grupals (tallers, dinàmiques i espais de benestar emocional).
- Activitats de pràctiques, prospecció empresarial i intermediació.
- Accions de seguiment i consolidació dels resultats assolits.

GRAU D'ASSOLIMENT DELS OBJECTIUS DEL PLA ESTRATÈGIC I DEL PLA ANUAL:

El grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic 2025–2029 i del Pla anual 2025 de Fundació Ared ha estat altament satisfactori, amb un 79% de les accions previstes realitzades i només un percentatge minoritari d'accions parcialment executades o traspassades al 2026. Pel que fa als objectius operatius, el 69% han estat completament assolits, el 21% parcialment i només el 10% han quedat pendents, mostrant un avanç sòlid en la majoria d'àrees del sistema de gestió.

En relació amb els objectius estratègics, la major part es situa entre un 70% i un 100% d'assoliment, amb avenços destacats en treball en xarxa, desenvolupament d'oferta formativa, digitalització, qualitat, reputació institucional i sensibilització. Els objectius que han quedat parcialment assolits corresponen principalment a línies que, per la seva naturalesa, requereixen continuïtat (reptes tecnològics, adequació instal·lacions, nous col·lectius

d'inserció...), així com accions que han estat reprogramades l'any 2026 per raons de calendari o prioritització interna.

En conjunt, els resultats del 2025 reflecteixen un alt grau de compliment del Pla Estratègic i del Pla anual, amb avanços consistents, un bon nivell de consolidació documental i organitzativa i un volum reduït de fites pendents que ja han estat planificades per al 2026.

1.3 EFICIÈNCIA

RÀTIO DESPESES FUNDACIONALS / DESPESA TOTAL:

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2025	2024
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,74	0,73
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0,26	0,27

<i>[TAULA AUXILIAR] (en euros)</i>	2025	2024
Despeses fundacionals	1.263.190,25 €	1.334.704,05 €
Despeses necessàries	443.823,60 €	493.657,66 €
Despeses totals	1.707.013,85 €	1.828.361,71 €

RÀTIO DESPESA EN CAPTACIÓ DE FONS / DESPESA TOTAL:

<i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i>	2025	2024
Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	0,12	0,13

<i>[TAULA AUXILIAR] (en euros)</i>	2025	2024
Despeses en captació de fons	213.167,16 €	237.687,02 €
Despeses totals	1.707.013,85 €	1.828.361,71 €

2 PERSONES

2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

NOMBRE DE DONES A L'EQUIP DIRECTIU I NOMBRE D'HOMES A L'EQUIP DIRECTIU:

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2025	2024	Variació 2024-2025
Dones	7	7	0,00%
Homes	1	1	0,00%
Total	8	8	0,00%

Durant els exercicis 2024 i 2025, la composició de l'equip directiu de la Fundació Ared s'ha mantingut estable, sense variacions en el nombre de dones i homes. L'equip continua caracteritzat per una presència majoritària de dones, en coherència amb la missió i el model d'intervenció de l'entitat.

NOMBRE DE DONES EN PLANTILLA I NOMBRE D'HOMES EN PLANTILLA:

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2025	2024	Variació 2024-2025
Dones	24	23	4,35%
Homes	5	5	0,00%
Total	29	28	3,57%

Pel que fa a la plantilla, l'any 2025 es registra un increment del 4,35 % en el nombre de dones, mentre que el nombre d'homes es manté estable respecte a l'any anterior. Aquesta evolució consolida una plantilla majoritàriament femenina i reflecteix el creixement moderat i sostingut de l'equip, alineat amb l'activitat i els objectius de la Fundació.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I ACCIONS DESENVOLUPADES

La Fundació Ared disposa d'un Pla d'Igualtat vigent fins a finals de l'any 2026, degudament registrat, que estableix les mesures i actuacions orientades a garantir la igualtat d'oportunitats entre tots els gèneres dins de l'entitat.

Aquest pla incorpora mesures de conciliació i defineix les accions necessàries per assegurar l'equitat en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional en els diferents àmbits i nivells de responsabilitat. En el seu disseny, s'han identificat els departaments i nivells

jeràrquics amb una major feminització, amb l'objectiu d'analitzar la realitat organitzativa i aplicar les mesures adients per avançar cap a una igualtat efectiva.

Per al desplegament i seguiment del Pla d'Igualtat, es va constituir una Comissió d'Igualtat, encarregada d'impulsar, avaluar i revisar les accions previstes. Addicionalment, la Fundació disposa d'una Guia Interna de Llenguatge Inclusiu i, durant l'any 2025, va aprovar i implementar un Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, reforçant així el seu compromís amb un entorn laboral segur, respectuós i lliure de discriminacions.

COMPOSICIÓ DE L'EQUIP DIRECTIU, SEGONS SEXE (%)

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	2025	2024
Dones	24,14%	25,00%
Homes	3,44%	3,57%

L'equip directiu de la Fundació Ared presenta una presència majoritària de dones, que es manté estable en relació amb l'any anterior. Aquesta composició és coherent amb la distribució general de gènere de l'entitat i amb la seva missió social, orientada principalment a l'atenció i inserció sociolaboral de dones en situació de vulnerabilitat.

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA, SEGONS SEXE (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	2025	2024
Dones	82,76%	82,14%
Homes	17,24%	17,86%

La composició de la plantilla mostra una clara majoria femenina, tant l'any 2024 com el 2025. Durant l'últim exercici s'observa un lleuger increment del percentatge de dones, reforçant una estructura organitzativa altament feminitzada que es manté estable en el temps.

PERSONAL CONTRACTAT EN SITUACIÓ DE RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL O DE VULNERABILITAT:

<i>Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat (a 31 de desembre)</i>	2025	2024	Variació 2024-2025
<i>[[indicar grup vulnerable o nombre total de persones]]</i>	1	0	-
Total	1	0	-

La Fundació Ared manté el seu compromís amb la inclusió laboral de persones en situació de vulnerabilitat, incorporant l'any 2025 personal contractat procedent de col·lectius amb especial dificultat d'accés al mercat de treball, en coherència amb el seu model d'entitat social i d'inserció.

CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

La Fundació Privada Ared impulsa mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, compatibles amb la prestació dels seus serveis i amb les necessitats organitzatives de l'entitat.

Entre les principals mesures de conciliació, destaca la flexibilitat horària d'entrada i sortida, aplicada a tot el personal, que permet adaptar la jornada laboral a les necessitats personals i familiars, com ara la cura de fills i filles o altres responsabilitats. Aquest model prioritza l'assoliment dels objectius i el correcte desenvolupament de les funcions professionals, tot afavorint l'autonomia i la corresponsabilitat en l'organització del temps de treball.

Així mateix s'ha implantat la modalitat de teletreball en aquells llocs de feina que ho permeten. En els perfils que requereixen presencialitat per la naturalesa de les seves funcions (com el personal formador), aquesta modalitat no és aplicable de manera habitual. La resta de l'equip s'organitza de manera coordinada per realitzar un dia de teletreball setmanal, garantint la continuïtat del servei i el treball en equip.

Aquest conjunt de mesures es troben recollides dins de la Política de Recursos Humans, aprovada i implementada a la Fundació durant l'any 2025, reforçant el compromís de l'entitat amb el benestar del seu equip professional.

PERSONAL AMB CONTRACTE INDEFINIT, SEGONS SEXE (%) I PERSONAL AMB CONTRACTE TEMPORAL, SEGONS SEXE (%):

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i>	2025	2024
Personal en plantilla amb contracte indefinit	96,55%	100,00%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>95,83%</i>	<i>100,00%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,00%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	3,45%	0,00%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>4,17%</i>	<i>0,00%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>

<i>[TAULA AUXILIAR]</i> <i>Persones en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe</i>	2025	2024
Persones amb contracte indefinit	28	28
Dones	23,00	23,00
Homes	5,00	5,00
Persones en plantilla amb contracte temporal	1	0
Dones	1,00	0,00
Homes	0,00	0,00
<i>Dones totals en plantilla</i>	<i>24</i>	<i>23</i>
<i>Homes totals en plantilla</i>	<i>5</i>	<i>5</i>
Plantilla total	29	28

Pel que fa a la distribució del personal segons el tipus de contracte, la Fundació Ared presenta una estructura laboral majoritàriament estable. Tant l'any 2024 com l'any 2025, la pràctica totalitat de la plantilla –dones i homes– disposa de contractes indefinits.

L'any 2025 es registra únicament un contracte de caràcter temporal, corresponent a una dona contractada en el marc d'una subvenció del Servei d'Ocupació de Catalunya, vinculada al Programa Treball i Formació, que finança la incorporació d'un perfil professional durant un període determinat. Aquest fet respon a la naturalesa específica del programa i no altera el compromís de l'entitat amb l'estabilitat laboral del seu equip.

TAXA DE ROTACIÓ, SEGONS SEXE:

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	2025	2024
Dones	4,17%	-21,74%
Homes	0,00%	0,00%
Plantilla total	3,45%	-17,86%

<i>[TAULA AUXILIAR]</i> <i>Noves contractacions</i>	2025	2024
Dones	6	1
Homes	0,00	0,00
Noves contractacions totals	6	1

<i>[TAULA AUXILIAR]</i> <i>Baixes laborals</i>	2025	2024
Dones	5	6
Homes	0,00	0,00
Baixes laborals totals	5	6

<i>[TAULA AUXILIAR]</i> <i>Persones en plantilla</i>	2025	2024
Dones	24	23
Homes	5,00	5,00
Plantilla total	29	28

Pel que fa a la taxa de rotació del personal, l'anàlisi comparativa dels exercicis 2024 i 2025 mostra una evolució diferenciada. Durant l'any 2024, el nombre de baixes laborals va ser superior al de noves contractacions, mentre que l'any 2025 es registra una tendència inversa, amb un increment del nombre de contractacions respecte a l'exercici anterior. Aquesta evolució reflecteix una dinàmica de reforç de l'equip durant el 2025, en coherència amb el desenvolupament de l'activitat i les necessitats organitzatives de la Fundació.

NOMBRE DE PERSONES CONTRACTADES A TRAVÉS DE PROGRAMES D'INSERCIÓ, PERSONAL EN PRÀCTIQUES, I ALTRES:

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	2025	2024	Variació 2024-2025
<i>[[Indicar categoria o total de persones]]</i>	1	0	-
Total	1	0	-

Durant l'any 2025, la Fundació Ared ha sol·licitat i obtingut una subvenció del Programa Treball i Formació del Servei d'Ocupació de Catalunya, que ha permès la contractació temporal d'una persona durant un període d'un any.

Aquesta subvenció s'adreça a la incorporació de persones en situació de vulnerabilitat, circumstància que es va acreditar prèviament d'acord amb els requisits del programa. El contracte inclou, a més de les funcions pròpies del lloc de treball, la realització d'hores d'acompanyament individualitzat i de formació obligatòria, amb l'objectiu de reforçar l'ocupabilitat i afavorir la millora competencial de la persona contractada.

IGUALTAT RETRIBUTIVA

RÀTIO SALARI MÉS ALT / SALARI MÉS BAIX

Ràtio salari més alt / salari més baix	2025	2024
Ràtio	2,75	2,65

[TAULA AUXILIAR] (en euros)	2025	2024
Salari més alt	50.000,00 €	48.000,00 €
Salari més baix	18.185,40 €	18.097,94 €

Pel que fa a la ràtio entre el salari més alt i el salari més baix, aquesta es manté pràcticament estable entre els exercicis 2024 i 2025. L'any 2024, la ràtio se situava en 2,65, mentre que l'any 2025 ha experimentat un lleuger increment fins a 2,75.

Aquesta evolució reflecteix una estructura retributiva equilibrada, sense variacions significatives, i en coherència amb els criteris d'equitat i proporcionalitat aplicats per la Fundació Ared en la gestió de les remuneracions.

RÀTIO SALARI MITJÀ HOMES / SALARI MITJÀ DONES, PER GRUP PROFESSIONAL

Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	2025	2024
[[Indicar Grup professional 1]]	-12,16%	2,56%
[[Indicar Grup professional 2]]	-	-
[[Indicar Grup professional 5]]	-	-
[[Indicar Grup professional 7]]	-	-
[[Indicar Grup professional 8]]	-	-

[TAULA AUXILIAR] Salari mitjà per grup professional i segons sexe (en euros)	2025	2024
[[Indicar Grup professional 1]]		
Dones	29.841,02 €	25.522,75 €
Homes	26.606,66 €	26.192,95 €
[[Indicar Grup professional 2]]		
Dones	26.000,00 €	23.232,55 €
Homes	0,00 €	0,00 €
[[Indicar Grup professional 5]]		
Dones	19773,06	19773,06
Homes	0,00	0,00
[[Indicar Grup professional 7]]		

Dones	18.565,31 €	18.097,94 €
Homes	0,00 €	0,00 €
[[Indicar Grup professional 8]]		
Dones	0,00 €	7.824,08 €
Homes	0,00 €	0,00 €

L'anàlisi de la informació recollida a la taula mostra que l'única diferència salarial significativament destacada es concentra en el grup professional 1, que inclou el salari de la Direcció General. Aquest fet incideix en l'import de la mitjana salarial del grup, sense que es detectin diferències rellevants en la resta de grups professionals.

DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La Fundació Ared elabora anualment un pla de formació interna, dissenyat a partir de les necessitats detectades i de les inquietuds expressades pel personal, així com de l'anàlisi dels àmbits de millora identificats pels equips directius de cada àrea. Aquest enfocament permet alinear els interessos individuals amb les competències clau necessàries per al desenvolupament de les funcions professionals i la millora de la qualitat del servei.

Durant l'any 2025 s'han dut a terme 28 accions formatives, en les quals han participat 30 persones de l'equip. Les formacions s'han centrat especialment en el reforç de competències digitals —com l'ús de LinkedIn, Canva, eines d'ofimàtica i aplicacions d'intel·ligència artificial— així com en una formació específica en reflexió ètica aplicada a les entitats, en coherència amb la voluntat de la Fundació d'impulsar properament un espai formal de reflexió ètica.

PERSONAL QUE HA REBUT FORMACIÓ (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2025	2024
Personal que ha rebut formació	88%	85%

<i>[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones que han rebut formació</i>	2025	2024
Total	30	29

<i>[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones en plantilla</i>	2025	2024
Plantilla total	34	34

L'anàlisi del percentatge de personal que ha rebut formació mostra un lleuger increment l'any 2025 en comparació amb l'exercici anterior. Mentre que l'any 2024 el 85% de la plantilla va participar en accions formatives, l'any 2025 aquest percentatge s'ha situat en el 88%.

Malgrat que el nombre total de persones contractades s'ha mantingut estable, el nombre de persones formades s'ha incrementat en una unitat respecte a l'any anterior, fet que reflecteix un reforç del compromís de la Fundació amb la formació contínua i el desenvolupament professional del seu equip.

NOMBRE TOTAL D'HORES DE FORMACIÓ

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2025	2024	Variació 2024-2025
Hores de formació	542,50	556,50	-2,52%

Tot i l'increment del percentatge de personal que ha participat en accions formatives durant l'any 2025, el nombre total d'hores de formació impartides ha estat lleugerament inferior al de l'exercici anterior, amb una reducció aproximada del 2,5%.

Aquesta variació respon al fet que les formacions realitzades durant el 2025 han tingut, en general, una durada més curta que les desenvolupades l'any 2024, prioritzant accions formatives més específiques i focalitzades en competències concretes.

SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

La Fundació Ared té externalitzat el servei de prevenció de riscos laborals mitjançant un contracte anual que es renova periòdicament amb un Servei de Prevenció Aliè. Aquest servei cobreix totes les especialitats preventives: seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia i psicopsicologia aplicada, així com la vigilància de la salut mitjançant la medicina del treball.

En paral·lel, l'entitat impulsa mesures orientades al benestar del personal, prioritzant, sempre que és possible, les necessitats individuals i afavorint la conciliació entre la vida professional, personal i familiar. Aquest enfocament s'alinea amb un model de gestió de persones basat en el respecte, la corresponsabilitat i la cura dels equips.

Durant l'any 2025, aquest compromís s'ha consolidat amb l'aprovació i implementació d'una Política de Recursos Humans, que recull de manera estructurada les mesures de conciliació i de benestar que es desenvolupen a la Fundació, reforçant així un entorn laboral saludable, segur i sostenible.

FORMACIÓ EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2025	2024	Variació 2024-2025
Hores de formació	21,00	0,00	-

Pel que fa a la formació en matèria de prevenció de riscos laborals, durant l'any 2024 no es van dur a terme accions formatives, atès que la Fundació té establerta la realització de formació específica vinculada al lloc de treball amb una periodicitat biennal.

L'any 2025 estava prevista la realització d'aquesta formació per al conjunt del personal. Tanmateix, per motius organitzatius, algunes persones no van poder completar-la dins del termini previst, de manera que la seva realització ha estat reprogramada per a l'any 2026, garantint així el compliment del pla de prevenció i la cobertura formativa de tota la plantilla.

COMUNICACIÓ INTERNA

CANALS DE COMUNICACIÓ INTERNA

La comunicació interna de la Fundació Ared s'articula a través de diversos canals accessibles, àgils i inclusius, amb l'objectiu de garantir una informació fluida, compartida i coherent entre totes les professionals de l'entitat.

Entre els principals canals de comunicació interna destaquen:

- Un grup de missatgeria instantània (WhatsApp), que facilita una comunicació immediata i quotidiana.
- El butlletí intern, que recull les principals novetats, projectes i informacions rellevants.
- Comunicats corporatius, que asseguruen una transmissió clara, estructurada i homogènia de la informació institucional.
- Jornades internes de treball, celebrades dues vegades l'any, orientades a reforçar la cohesió d'equip, l'alineament estratègic i el sentiment de pertinença.

MECANISMES I/O PROCEDIMENTS DE GESTIÓ DE CONFLICTES INTERNS

Pel que fa a la gestió de conflictes interns, la Fundació Ared es basa en un marc compartit de valors, missió i pràctiques ètiques que orienten el comportament professional i les relacions internes. Tot i que l'entitat no disposa encara d'un codi de conducta formalitzat, compta amb mecanismes preventius i d'actuació que promouen un entorn laboral respectuós i segur.

En aquest sentit, la Fundació disposa d'un canal de denúncies, accessible tant per al personal intern com per a persones externes vinculades a l'entitat. Aquest canal permet comunicar de manera confidencial i segura qualsevol situació irregular o conducta inapropiada, garantint-ne l'anàlisi i la gestió adequada d'acord amb els principis de transparència, confidencialitat i protecció de les persones.

2.2 VOLUNTARIAT

PERSONES VOLUNTÀRIES

NOMBRE TOTAL DE PERSONES VOLUNTÀRIES

<i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i>	2025	2024	Variació 2024-2025
Persones voluntàries	44,00	37,00	18,92%

L'any 2025 s'ha registrat un increment del nombre de persones voluntàries vinculades a la Fundació Ared en comparació amb l'exercici anterior, amb un creixement del 18,92% respecte al 2024.

Cal destacar que la participació del voluntariat a l'entitat es focalitza principalment en accions puntuals i especialitzades, vinculades a programes o activitats concretes, habitualment en forma de sessions específiques dins dels itineraris d'intervenció. No es tracta, per tant, de voluntariats recurrents ni estructurals en el funcionament ordinari de l'equip, sinó d'aportacions complementàries que aporten valor afegit als programes i responen a necessitats concretes de l'activitat social.

ÀMBITS I ACTIVITATS EN ELS QUE HAN PARTICIPAT PERSONES VOLUNTÀRIES

La Fundació Ared compta amb la participació de persones voluntàries en diferents àmbits d'actuació, tant de manera recurrent com puntual, sempre com a suport complementari als equips professionals.

En l'àmbit productiu, el taller de confecció disposa de persones voluntàries que duen a terme tasques de recolzament tècnic, especialment en els acabats de les peces i en el suport a processos de confecció.

En l'àmbit formatiu, diverses persones voluntàries col·laboren en:

- **Classes de reforç i preparació per a les proves d'accés** als cursos d'atenció sociosanitària.
- **Sessions de reforç de llengua catalana i castellana**, orientades a millorar les competències lingüístiques de les persones participants.

A nivell intern, la Fundació compta també amb una persona voluntària que ofereix suport administratiu de manera setmanal als departaments de Sostenibilitat i de Persones i Valors. A més dels voluntariats recurrents, Ared rep la col·laboració de persones voluntàries puntuals que participen en sessions específiques dins dels programes d'inserció sociolaboral.

Aquestes actuacions estan alineades amb els objectius dels itineraris d'acompanyament i aporten coneixement, experiència i valor afegit als processos d'intervenció.

FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

ACCIONS FORMATIVES DIRIGIDES A LES PERSONES VOLUNTÀRIES

Al mes de desembre de 2025, coincidint amb la celebració del Dia Internacional del Voluntariat, la Fundació Ared va organitzar una jornada adreçada a les persones voluntàries, amb l'objectiu d'informar-les sobre els nous projectes de l'entitat i reforçar el seu coneixement del model d'intervenció.

A més, en el marc de les accions formatives impulsades per la Fundació, es van dur a terme sessions de formació en reflexió ètica, en les quals van participar també tres persones voluntàries, promovent així una mirada compartida i alineada amb els valors i principis ètics de l'organització.

PERSONES VOLUNTÀRIES QUE HAN REBUT FORMACIÓ (%)

Formació a persones voluntàries (%)	2025	2024
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	8,82%	2,70%

[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones voluntàries que han rebut formació	2025	2024
Total	3	1

[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones voluntàries	2025	2024
Total	34	37

L'anàlisi comparativa del percentatge de persones voluntàries que han rebut formació mostra un increment entre els exercicis 2024 i 2025. L'any 2024, un 2,7% del voluntariat va participar en accions formatives, mentre que l'any 2025 aquest percentatge s'ha situat en el 8,82%. Tot i que l'increment és moderat, representa un primer pas en l'enfortiment de l'itinerari formatiu del voluntariat, amb la voluntat de consolidar progressivament una oferta de formació específica que contribueixi a millorar l'acompanyament, el coneixement del model d'intervenció i la qualitat de la tasca voluntària desenvolupada a la Fundació.

COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

GESTIÓ DE LA PARTICIPACIÓ DE PERSONES VOLUNTÀRIES EN ACTIVITATS DE LA FUNDACIÓ

Les persones voluntàries que col·laboren amb la Fundació Ared participen en diferents nivells de l'organització, disposant d'espais de contribució clarament definits i alineats amb el funcionament i els objectius de l'entitat.

Patronat:

La Fundació compta amb un Patronat integrat per 10 persones voluntàries, responsables de vetllar pel bon govern de l'organització. Amb l'objectiu de guanyar en eficàcia i operativitat, el Patronat s'organitza en comissions de treball, que donen suport i seguiment a les principals àrees funcionals de la Fundació: educativa, econòmica, productiva i d'inserció sociolaboral.

Suport tècnic en formació:

Diverses persones voluntàries participen com a suport complementari a l'equip educatiu, col·laborant en diferents àmbits de la vida de l'entitat i contribuint al desenvolupament de les activitats formatives i d'acompanyament.

La Fundació compta amb una persona voluntària que ofereix suport administratiu, realitzant tasques com l'elaboració de fulls de càlcul, suport comptable i organització d'arxius per al seguiment pressupostari dels programes i subvencions.

Aquesta participació voluntària reforça el funcionament de l'entitat i aporta valor afegit a les diferents àrees, sempre en coordinació amb l'equip professional i dins del marc organitzatiu de la Fundació Ared.

Canals de comunicació amb persones voluntàries:

Per garantir una comunicació àgil, eficient i adequada amb les persones voluntàries, la Fundació Ared utilitza diferents canals en funció de la naturalesa i el grau d'urgència de la informació.

D'una banda, es disposa d'un grup de missatgeria instantània (WhatsApp), que permet la transmissió ràpida d'avisos, recordatoris i actualitzacions, afavorint una comunicació immediata i una interacció fluida entre les persones voluntàries i l'entitat.

D'altra banda, el correu electrònic s'utilitza per a l'enviament d'informació més detallada, documentació rellevant, planificacions i comunicacions que requereixen una lectura més pausada i estructurada.

Finalment, quan la situació ho requereix o cal abordar qüestions específiques de manera més personalitzada, es recorre a la comunicació telefònica, que permet una atenció directa i propera.

3 BON GOVERN

3.1 TRANSPARÈNCIA

INFORMACIÓ PÚBLICA SOBRE LA FUNDACIÓ:

La Fundació Ared garanteix una comunicació clara i accessible sobre la seva missió, valors, objectius i activitat, en coherència amb els principis de transparència i bon govern.

A través del web corporatiu www.fundacioared.org, l'entitat posa a disposició pública informació rellevant, com ara:

- Les memòries anuals d'activitat.
- L'origen i el destí dels recursos econòmics.
- Els comptes anuals.
- El Pla Estratègic.
- Els estatuts de la Fundació.
- La descripció de les activitats, així com la missió, visió i valors.

Així mateix, la Fundació Ared disposa de la certificació de qualitat ISO 9001 i compta amb una Política de Qualitat pròpia, que orienta la gestió interna i el compromís amb la millora contínua.

3.2 PATRONAT

COMPOSICIÓ I ESTRUCTURA:

El Patronat de la Fundació Ared és un òrgan col·legiat de govern, integrat per persones físiques i jurídiques. D'acord amb els estatuts, el Patronat està format per un mínim de tres i un màxim de quinze membres.

Actualment, el Patronat compta amb els següents càrrecs:

- Presidenta: Judit Mascó
- Vicepresident: Manuel Lecha
- Secretària: Reyes Milá

La resta de membres exerceixen com a vocals:

- Immaculada Lladó, economista i representant de la Companyia Filles de la Caritat
- Amèlia Guilera, infermera docent i doctora
- Gemma Cernuda, especialista en branding femení
- Montserrat Padilla, economista
- Eva Vila-Massanas, empresària
- Amand Calderó, advocat
- Romà Oleart Plomer, economista i representant de l'Ordre Hospitalari de Sant Joan de Déu

La renovació dels càrrecs del Patronat es realitza cada quatre anys, amb possibilitat de reelecció per períodes successius de la mateixa durada.

Els membres del Patronat són professionals reconeguts procedents de diversos àmbits del món social, econòmic i empresarial. La seva implicació resulta clau per a la bona marxa de l'entitat, i exerceixen el seu càrrec de manera gratuïta, en coherència amb el caràcter social i no lucratiu de la Fundació Ared.

Patronat (a 31 de desembre)	2025	2024	Variació 2024-2025
Dones	7	7	0,00%
Homes	3	2	50,00%
Total	10	9	11,11%

RESPONSABILITATS I DEURES DEL PATRONAT:

D'acord amb el que estableixen els **Estatuts de la Fundació Ared**, el Patronat és l'òrgan de govern i administració de l'entitat. Li correspon la representació, la gestió i l'exercici de totes les facultats necessàries per garantir el compliment dels fins fundacionals.

El Patronat pot delegar determinades funcions, d'acord amb el marc legal vigent. Tanmateix, existeixen una sèrie de funcions que tenen caràcter indelegable i que corresponen exclusivament al Patronat, entre les quals destaquen:

- La modificació dels Estatuts de la Fundació.
- La fusió, escissió o dissolució de la Fundació.
- L'elaboració i aprovació del pressupost anual i dels comptes anuals.
- L'exercici de totes aquelles altres funcions atribuïdes específicament al Patronat pels Estatuts i per la normativa aplicable, sota la supervisió del Protectorat.

Per a l'adopció dels acords en aquests àmbits, és necessari el vot favorable de dos terços dels membres del Patronat assistents, d'acord amb el règim establert als Estatuts de la Fundació.

FUNCIONAMENT DEL PATRONAT:

El Patronat de la Fundació Ared es reuneix en sessions ordinàries com a mínim cinc vegades a l'any, i obligatòriament durant el primer semestre, amb la finalitat d'aprovar els comptes anuals de l'exercici anterior. Així mateix, es convoquen sessions extraordinàries sempre que les necessitats de la Fundació ho requereixen.

Les reunions del Patronat compten habitualment amb una alta taxa d'assistència, propera al 100%, fet que reflecteix el grau d'implicació i compromís dels seus membres. L'ordre del dia

es prepara de manera coordinada amb la Direcció i es documenta mitjançant actes detallades que recullen els acords adoptats, els terminis d'execució, les dates de finalització o el seu caràcter permanent.

Per tal d'abordar qüestions específiques o necessitats estratègiques, el Patronat pot constituir comissions de treball, en funció de les prioritats de cada moment. Les comissions més habituals són la comissió econòmica i la comissió de comunicació, si bé no tenen caràcter fix. Aquestes comissions acostumen a estar formades per tres membres del Patronat i membres de l'equip directiu, es reuneixen amb periodicitat mensual i informen dels seus avenços al conjunt del Patronat en les sessions trimestrals.

La relació entre el Patronat i l'equip directiu de la Fundació Ared és estreta i continuada. L'equip directiu participa en les reunions del Patronat, on informa periòdicament sobre l'evolució de l'activitat social, la situació econòmica, el control pressupostari i altres aspectes clau per a la presa de decisions estratègiques.

3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

INFORMACIÓ ECONÒMICA I FINANCERA:

El Patronat rep amb total transparència per part de Direcció els pressupostos anuals, comptes, inversions i tota la documentació que tingui relació amb la situació financera de la Fundació. El patronat es reuneix un mínim de 5 vegades a l'any el que permet tenir una informació molt acurada i propera.

Gestió, Identificació o seguiment de riscos:

La Gestió financera és a càrrec del departament de finances, amb creació d'informes de gestió i seguiment dels principals indicadors mensuals.

La comunicació de la informació financera es fa de forma mensual a la Direcció de la organització i de forma regular i trimestral al Patronat.

El mecanisme d'identificació de riscos està definit per la Direcció que està en comunicació directe amb el Patronat en funció dels KPIs definits. La informació financera és revisada i auditada anualment per un gestor extern, Busquets S.L. i compleix amb tots els requisits de compliance necessaris per l'entitat.

3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

PRINCIPIS I VALORS QUE FONAMENTEN LES BONES PRÀCTIQUES DE GOVERN I GESTIÓ:

El Patronat de la Fundació, reforçant el seu compromís amb la transparència, la integritat i la prevenció de qualsevol pràctica que pugui derivar en conflictes d'interès o corrupció, ha

impulsat i aprovat la creació d'un Espai de Reflexió Ètica en Serveis Socials (ERESS). Aquest òrgan intern, juntament amb l'elaboració i validació d'un Codi Ètic propi, constitueix un pas ferm per consolidar una cultura organitzativa basada en la responsabilitat institucional, el bon govern i la millora contínua del servei a les persones.

Alhora, des de l'any 2016 ens hem dotat d'un Sistema Integral de Gestió, Certificat basant en la normativa ISO 9001:2015 (SIG) com a instrument necessari per complir amb les nostres finalitats institucionals, els objectius específics i les planificacions.

4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1 COL·LABORACIONS

La Fundació Ared col·labora de manera activa amb administracions públiques, universitats, federacions del tercer sector, empreses i altres organitzacions socials, des d'un model basat en la confiança mútua, la cooperació i la generació de valor compartit.

Durant el període analitzat, la Fundació ha reforçat de manera significativa el seu treball en xarxa, tant mitjançant la participació en espais sectorials de referència com a través del desenvolupament de projectes col·laboratius amb agents socials, empresarials i acadèmics del territori. Aquestes aliances tenen com a objectiu impulsar projectes compartits, transferir coneixement especialitzat, contribuir a la millora de les polítiques públiques i ampliar oportunitats de formació i inserció sociolaboral per a persones en situació de vulnerabilitat, especialment dones.

Col·laboracions amb empreses i entitats

La Fundació Ared ha desenvolupat, conjuntament amb empreses i entitats privades, projectes i iniciatives amb impacte social positiu, orientades a millorar l'ocupabilitat, reforçar competències i afavorir processos d'inserció sociolaboral sostenible.

Aquestes col·laboracions s'han materialitzat mitjançant programes de formació, acompanyament i inserció laboral, així com a través de suport econòmic que facilita l'accés als itineraris, a la formació professionalitzadora i al benestar de les persones participants. Les aliances han estat impulsades tant per iniciativa de les entitats col·laboradores com de la pròpia Fundació Ared.

Entre els principals projectes desenvolupats durant el període destaquen:

- **Puntades de Llibertat**, en col·laboració amb Mango i la Fundació Josep Botet, orientat a millorar l'ocupabilitat de dones en situació de privació de llibertat.
- **Avança't**, amb el suport d'Aigües de Barcelona, la Fundació Privada Llegendat Roca i Pi i l'Obra Social Sant Joan de Déu, centrat en el desenvolupament de competències professionals i personals per facilitar la inserció laboral.

- **Dona un Pas**, impulsat per la Fundació Ared amb la col·laboració de Ese O Ese i Tarannà Viatges, i el suport d'Oxfam Intermón, la Fundació Renta, la iniciativa solidària Magic Line SJD i l'Obra Social Sant Joan de Déu, adreçat a dones que han patit o pateixen violència masclista.
- **Projectes d'inclusió laboral amb Volotea**, a través del seu Centre Especial de Treball, orientats a generar oportunitats d'ocupació per a persones amb discapacitat.
- **Desenvolupament d'un programa de Benestar Emocional**, gràcies al suport de Deloitte Advisory, en el marc d'una convocatòria corporativa.
- **Impuls del programa Beques Ared**, destinat a facilitar l'accés a la formació i a l'acompanyament sociolaboral de persones en situació de vulnerabilitat, amb el suport econòmic de diverses empreses i entitats col·laboradores, entre les quals Colonial, Productes Subproductes MC SL, ACSA Obras e Infraestructuras, Van de Velde, Kave Home, Beter, Busquets, Motocard, Vidal & Vidal, el restaurant Coya Barcelona, les Filles de la Caritat i la Fundació Miquel Mas Moles.

Aquest conjunt de col·laboracions consolida la Fundació Ared com un agent actiu del treball en xarxa, capaç d'articular aliances estratègiques que multipliquen l'impacte social, en coherència amb la seva missió i els seus valors.

4.2 SENSIBILITZACIÓ

Campanyes de sensibilització i incidència social

La Fundació Ared impulsa i participa activament en campanyes de sensibilització i conscienciació adreçades a la ciutadania, amb l'objectiu de visibilitzar realitats de vulnerabilitat, defensar drets socials i contribuir a la transformació social, en coherència amb la seva missió i valors.

Campanya amb motiu del Dia Mundial de la Fibromiàlgia "Connecta amb la fibromiàlgia"

Amb motiu del Dia Mundial de la Fibromiàlgia, la Fundació Ared va desenvolupar la campanya "Connecta amb la fibromiàlgia", orientada a sensibilitzar la ciutadania sobre la fibromiàlgia i la síndrome de fatiga crònica, visibilitzant l'impacte personal i social d'aquestes patologies i donant a conèixer el programa Fem Camí, adreçat a l'acompanyament a la inserció sociolaboral de persones amb fibromiàlgia.

La campanya es va desplegar principalment a través de xarxes socials, combinant testimonis de participants amb la col·laboració de persones destacades del món cultural i esportiu. Paral·lelament, es va publicar un article de sensibilització al blog corporatiu de l'entitat, posteriorment difós a diferents canals digitals. En aquest mateix marc, es va organitzar la 4a Jornada Saludable "Connecta amb la fibromiàlgia", amb activitats de sensibilització i benestar. La jornada es va dur a terme en col·laboració amb l'Hospital del Mar, el Club Natació Atlètic-Barceloneta i l'Associació Catalana d'Afectades i Afectats de Fibromiàlgia, amb la participació de professionals especialitzats i el suport de l'equip tècnic de la Fundació.

Campanya del 25 de novembre

Dia Internacional per a l'Erradicació de la Violència envers les Dones

Amb motiu del 25N, la Fundació Ared va impulsar una campanya de sensibilització orientada a denunciar la violència masclista com una greu vulneració dels drets humans i a visibilitzar els processos de recuperació i autonomia de les dones participants del programa Dona un Pas.

La campanya va combinar accions digitals i presencials. A través de les xarxes socials, es va difondre el testimoni d'una participant amb un enfocament positiu i transformador. El mateix dia 25 de novembre, es va publicar un missatge institucional de sensibilització i reivindicació i es va enviar una comunicació específica a la base de dades de donants i empreses col·laboradores.

A nivell presencial, les participants i professionals del programa van organitzar un acte de sensibilització al carrer, amb una lectura teatralitzada d'un manifest i una acció performativa oberta a la ciutadania, reforçant la dimensió comunitària i participativa de la campanya.

Adhesió a la campanya d'ECAS

"La protecció de la salut és un dret bàsic, el treball digne també":

Durant l'any 2025, la Fundació Ared es va adherir a la campanya col·lectiva impulsada per ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social), amb l'objectiu de sensibilitzar la ciutadania i incidir en l'opinió pública sobre la importància del treball digne com a dret fonamental i eina d'inclusió social.

Ared va participar, conjuntament amb altres entitats del tercer sector social, en l'elaboració del document "El rol de les entitats socials en les polítiques actives d'ocupació", que reivindica la necessitat de més recursos, més diàleg institucional i una mirada social en les polítiques d'ocupació per garantir respostes adaptades a col·lectius amb situacions especialment complexes.

Reforç de la visibilitat i de la incidència pública

Al llarg del 2025, la Fundació Ared ha reforçat la seva estratègia de comunicació i incidència, incrementant la presència als canals digitals propis, als canals de les entitats col·laboradores i als espais de comunicació i incidència del tercer sector social, amb l'objectiu d'ampliar l'impacte de les seves accions i consolidar el seu posicionament com a entitat referent en inserció sociolaboral amb perspectiva de gènere.

5 MEDI AMBIENT

5.1. GESTIÓ AMBIENTAL

La mesura i control d'aquest indicador és una àrea de millora de l'entitat.

5.2. GESTIÓ RESIDUS

La mesura i control d'aquest indicador és una àrea de millora de l'entitat.

5.3. EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

Consum energètic, segons tipus de font

Consum energètic, segons font	2025	2024	Variació 2024-2025
Electricitat (kWh)	146.500	154.447	-5,15%
Gas natural (Nm3)	3.450	3.150	9,52%
Gasoil (l)	0	0	-
Gas propà (kg)	0	0	-
Benzina (l)	0	0	-

Emissions de GEH (tCO2eq)	2025	2024	Variació 2024-2025
Emissions directes de CO2 (abast 1)	7	7	10,03%
Gas natural	7	7	10,03%
Carburants	0	0	-
Gas propà	0	0	-
Emissions indirectes de CO2 (abast 2)	47.027	60.543	-22,33%
Electricitat	47.027	60.543	-22,33%
Altres emissions indirectes (abast 3)	0	0	-
Generació de residus	0	0	-

[TAULA AUXILIAR] Factors d'emissió	2025	2024
Electricitat (kg de CO2/kWh)	0,32	0,39
Gas natural (kg de CO2/Nm3)	2,16	2,15
Gasoil (l)	2,87	2,52
Gas propà (kg de CO2/kg)	2,94	2,94
Benzina (kg de CO2/l)	2,18	2,18
Residus de paper i cartró (kg de CO2/kg)	0,06	0,06
Residus de vidre (kg de CO2/kg)	0,03	0,03
Residus d'envasos lleugers (kg de CO2/kg)	0,12	0,12
Residus de matèria orgànica (kg de CO2/kg)	0,36	0,36
Residus de rebuig (kg de CO2/kg)	0,64	0,64
Altres (especificar) unitats		

6 PROVEÏDORS

6.1. GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

GESTIÓ DE LA CADENA DE SUBMINISTRAMENT

L'entitat disposa de criteris d'avaluació dels proveïdors tant per a la seva selecció inicial com per al seu seguiment al llarg de la relació contractual. Aquests criteris tenen en compte aspectes de qualitat del servei o producte, fiabilitat, adequació econòmica i, progressivament, la seva alineació amb els valors socials i ambientals de la fundació.

La Fundació Ared compta amb proveïdors de serveis, així com de materials i productes necessaris per al funcionament diari de l'entitat. La comunicació amb els proveïdors es realitza habitualment per telèfon i correu electrònic, assegurant una relació fluïda i àgil.

En els darrers exercicis, s'observa una tendència a la racionalització del nombre de proveïdors, amb l'objectiu de consolidar relacions més estables, eficients i alineades amb els criteris de compra responsable.

NOMBRE TOTAL DE PROVEÏDORS

Proveïdors	2025	2024	Variació 2024-2025
Nombre total de proveïdors	47	55	-14,55%

CODI DE CONDUCTA DE PROVEÏDORS

Actualment, la Fundació Ared no disposa d'un codi de conducta formalitzat específic per a proveïdors. Tot i això, les relacions comercials es basen en criteris ètics i de confiança, i es prioritzen aquells proveïdors que respecten els drets laborals, la igualtat d'oportunitats i la normativa vigent.

En aquest sentit, durant l'exercici s'ha iniciat el procés d'elaboració d'un codi de conducta de proveïdors, amb l'objectiu de sistematitzar i reforçar la incorporació de criteris socials, ambientals i de bon govern en la cadena de subministrament. Aquest marc es planteja alineat amb els valors del futur codi ètic de l'entitat i amb els espais de reflexió ètica impulsats per la Fundació Ared.

Està previst que aquest instrument entri en funcionament al llarg del proper any, esdevenint una eina clau per avançar en la coherència entre l'activitat econòmica de l'entitat i el seu compromís social.

En aquesta línia, la Fundació Ared també aposta per contribuir a l'impuls de models de contractació responsable, tant en l'àmbit privat com públic, que incorporin criteris socials com a estàndard i no com a excepció.

6.1 COMPRA RESPONSABLE

CRITERIS DE SELECCIÓ DE PROVEÏDORS

La Fundació Ared incorpora criteris de compra responsable en la selecció dels seus proveïdors, amb l'objectiu d'alinejar la seva activitat econòmica amb la seva missió social.

En aquest sentit, es prioritzen proveïdors que:

- Operen en l'àmbit de l'economia social i solidària o generen impacte social positiu
- Afavoreixen el comerç de proximitat i el desenvolupament local
- Respecten els drets laborals i promouen entorns de treball dignes
- Incorporen bones pràctiques ambientals

Aquests criteris s'apliquen de manera progressiva i adaptada a les necessitats operatives de l'entitat, amb la voluntat d'incrementar cada any el pes de la compra responsable.

PROVEÏDORS DE COMPRA RESPONSABLE (%)

<i>Proveïdors de compra responsable (%)</i>	2025	2024
Proporció de proveïdors de compra responsable sobre el total de proveïdors	70%	65%

S'observa una evolució positiva en la incorporació de proveïdors alineats amb criteris de responsabilitat social, consolidant el compromís de l'entitat amb un model econòmic més just i sostenible.

DESPESA DESTINADA A COMPRA RESPONSABLE (%)

<i>Despesa en compra responsable (%) sobre el total</i>	2025	2024
Proporció de la despesa en compra responsable sobre el total de la despesa	55%	50%

L'increment de la despesa en compra responsable reflecteix el compromís progressiu de la Fundació Ared per orientar els seus recursos cap a proveïdors que generen un impacte social

i ambiental positiu. Aquesta evolució evidencia una aposta clara per avançar cap a un model de gestió més coherent amb els valors fundacionals, integrant criteris de responsabilitat social en la presa de decisions econòmiques.

7. ALTRES

7.1.INNOVACIÓ

PARTICIPACIÓ EN TAULES SECTORIALS

Participació en xarxes, espais sectorials i innovació social:

La Fundació Ared manté una participació activa i continuada en xarxes, federacions i espais de governança, amb l'objectiu de contribuir a la millora de les polítiques socials i d'ocupació, reforçar el treball en xarxa i incidir en els àmbits de la inclusió sociolaboral, la igualtat de gènere i els drets de les persones en situació de vulnerabilitat.

Participació en xarxes i espais sectorials:

Durant el període analitzat, Ared ha participat activament en els següents espais:

- ECAS – Entitats Catalanes d'Acció Social, a través de diverses comissions especialitzades:
 - CIFE (Igualtat i Feminismes)
 - CISL (Inserció Laboral)
 - CAPEP (Àmbit Penitenciari i Execució Penal)
- Departament de Justícia, mitjançant la participació a la Taula de Participació Social (TPS).
- Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC), dins el Grup de Violències Masclistes.
- Espais de governança del Tercer Sector Social, amb assistència a plenàries i consells de representació.
- Ajuntament de Barcelona, a través del programa Làbora i el Consell de Dones de Barcelona.
- Cat Formació, federació especialitzada en formació professional.
- Xarxes de l'economia social i solidària, com FEICAT (Empreses d'Inserció), la Federació de CET i la Xarxa Pam a Pam – ESS.
- Altres agents sectorials i acadèmics, com el Grup IMMTEGRA_L (Migracions i inclusió) i el Consell d'Entitats Socials de La Salle.

Aquesta participació permet a la Fundació Ared enfortir aliances, compartir coneixement i incidir en l'elaboració i millora de polítiques públiques, així com reforçar el seu posicionament com a entitat referent en inserció sociolaboral amb perspectiva de gènere.

Projectes col·laboratius i innovació social:

Paral·lelament a la presència en xarxes, la Fundació Ared ha desenvolupat projectes col·laboratius amb altres entitats socials orientats a explorar **nous itineraris formatius i d'inserció en sectors emergents**, com les cures, la jardineria sostenible o la confecció tèxtil amb mirada inclusiva, amb l'objectiu d'ampliar les oportunitats d'ocupació de les persones participants.

Alhora, dins l'empresa d'inserció, s'ha desenvolupat el projecte **Diari de Competències**, que s'implementarà com a prova pilot durant el 2026.

El Diari de Competències neix com una eina absolutament pionera i transformadora en el camp de l'orientació laboral, dissenyada per anar molt més enllà dels mètodes de formació tradicionals.

No es tracta d'un simple registre d'activitats, sinó d'un espai dinàmic i interactiu d'autoconeixement on la persona contractada es converteix en el protagonista del seu propi creixement.

A través d'un enfocament innovador basat en l'autoavaluació contínua i la reflexió guiada, aquest diari et permetrà identificar, interioritzar i potenciar de manera pràctica aquelles habilitats clau (com l'adaptabilitat, la comunicació eficaç o el treball en equip) que realment marquen la diferència en el mercat actual i faciliten l'èxit professional en el mercat ordinari.

En l'àmbit de la innovació social i la recerca aplicada, la Fundació Ared ha reforçat la col·laboració amb el món universitari, destacant especialment els projectes desenvolupats conjuntament amb la Universitat ESCI-UPF, entre els quals sobresurt el càlcul **del Valor Social Integrat (VSI)**, com a eina de mesura de l'impacte social generat per l'entitat.

A més, s'ha impulsat un projecte de benestar emocional vinculat a la formació i l'ocupabilitat, com a resposta a l'increment de les necessitats de suport psicosocial i salut mental, incorporant eines adaptades als reptes actuals del mercat laboral i del context social.

Paral·lelament s'ha incorporat la mesura del benestar emocional com a indicador clau d'impacte dels programes. A diferència d'altres models centrats exclusivament en resultats d'inserció laboral, Ared entén l'ocupabilitat des d'una perspectiva integral, on el benestar emocional, l'autoestima i la capacitat d'autonomia són factors determinants per a la sostenibilitat dels processos d'inclusió sociolaboral.

Per aquest motiu, s'ha iniciat un treball específic de mesura d'aquest impacte a través de metodologies i eines desenvolupades per gestories acreditades, que permeten objectivar i sistematitzar els canvis percebuts per les dones participants. Aquesta línia d'innovació permet

no només validar l'eficàcia dels programes, sinó també generar evidència sobre la relació directa entre el benestar emocional i la millora de l'ocupabilitat.

D'aquesta manera, la Fundació Ared avança cap a un model d'intervenció més rigorós, transformador i orientat a impacte, que situa la persona al centre i contribueix a la generació de coneixement útil per al conjunt del sector social i per al disseny de polítiques públiques més efectives.