



BALANÇ SOCIAL 2021

FUNDACIÓ ARED



1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

VISIO:

Una societat on tothom pot accedir a segones oportunitats

MISSIÓ:

Acompanyar persones en alt risc de vulnerabilitat, majoritàriament dones que provenen de centres penitenciaris o serveis socials, perquè aconseguixin la plena integració a la societat. Ho fem fomentant la seva autonomia, a través de la formació i l'acompanyament integral, que permeti la incorporació al mercat laboral.

VALORS:

Il·lusió: Il·lusió en el que fem per generar canvis positius.

Implicació: Implicació amb les necessitats de les persones a les que acompanyem, principalment dones procedents de l'àmbit penitenciar i o serveis socials.

Inclusió: Inclusió per tal d'identificar i respondre a la diversitat de necessitats del col·lectiu que acompanyem.

Innovació: Innovació en els nostres projectes i en la manera de treballar per tal d'ajustar-nos a les necessitats canviants.

ÀMBIT GEOGRÀFIC:

Des dels inicis d'Associació Ared, més endavant Fundació Ared, hem atès més de 14.000 persones i hem aconseguit 4.200 insercions laborals, persones procedents de Barcelona ciutat i província.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

LÍNIES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ PRINCIPALS:

La Fundació Ared té dues especialitats que es nodreixen i complementen entre sí, generant acompanyaments individualitzats a fi de facilitar la inserció laboral a través de processos de formació ocupacional i reglada pel SOC. La clau d'èxit ha estat sempre el programa d'acompanyament integral a la persona.

En el desenvolupament dels nostres projectes i degut a la pròpia raó de ser de la nostra entitat, intentem desenvolupar projectes amb perspectiva de gènere que contribueixin a la

construcció d'una societat veritablement igualitària. El que es pretén amb la introducció de la perspectiva de gènere en tots els nostres projectes és donar visibilitat i facilitar la presència i la veu de les dones, promovent la sensibilització de la societat.

ACTIVITATS PRINCIPALS DESENVOLUPADES:

Formació ocupacional per l'ocupació:

La formació és el camí cap a la igualtat d'oportunitats, la llibertat i l'apoderament. En aquest sentit, Fundació Ared aposta per l'educació per a tothom en especial per a les persones més vulnerables i en clau de gènere; com a forma de prevenir la desigualtat social i laboral estructural.

Des de la Fundació Ared apostem per la formació homologada pel SOC, com a fórmula per millorar l'ocupabilitat de la persona i les seves competències tècniques, multiplicant així les possibilitats per cercar una feina digna. Fem cursos formatius d'operacions bàsiques de cuina i de pastisseria, operacions bàsiques de fleca i brioxeria, atenció socio sanitària en institucions i confecció tèxtil.

Un dels èxits és l'acompanyament educatiu que realitza la figura de l'educadora/or social, seguint un model centrat en la persona i les seves necessitats per afavorir la màxima autonomia. Aquesta figura és clau per detectar factors de risc d'exclusió que posin en perill el procés formatiu i la futura inserció laboral.

Oferim també una formació complementària, com alfabetització digital, noves tecnologies, recerca de feina i habilitats socials.

Itineraris personalitzats d'acompanyament a la inserció a través de diversos programes d'orientació

A la Fundació Ared comptem amb un equip tècnic d'acompanyament a la inserció a través de diversos programes específics.

La inserció laboral es produeix quan la persona ha finalitzat la seva formació professional i/o quan l'entorn i les necessitats de la persona la faciliten.

Cada programa d'acompanyament a la inserció està liderat per una persona tècnica en inserció laboral que farà de facilitadora i treballarà per millorar les competències de la persona beneficiària per garantir l'èxit laboral.

Els programes més rellevants de la Fundació Ared són: dones amb fibromialgia i/o fatiga crònica; Incorpora i Reincorpora, Programa Mesures Actives d'Inserció per a persones

destinatàries de la Renda Garantida de Ciutadania; Programa Garantia Juvenil; Programa Orienta i Programa Làbora.

Orientació i intermediació laboral:

Realitzem un intens treball de prospecció del mercat laboral on es detecten les necessitats que reclama el teixit empresarial i poder cobrir-les amb les nostres persones beneficiàries. Aquesta prospecció sempre està subjecte a demandes laborals dignes i de qualitat per les persones.

La Llabor:

La Llabor neix l'any 2009 amb la finalitat principal d'acompanyar socialment a persones en risc d'exclusió, especialment persones nouvingudes o amb necessitats urgents d'allotjament temporal.

Al 2020, degut a l'estat d'alarma de la pandèmia i la crisi que va agreujar en especial a les dones, es va inaugurar amb l'aliança de Serveis Socials Sant Joan de Déu i l'Ajuntament de Barcelona, un CRI amb 40 places per a dones sense llar. Fundació Ared ofereix els seus programes de formació i orientació per poder-les atendre correctament i generar noves oportunitats.

Tanmateix, a la Llabor Ared té un programa formatiu prelaboral en confecció tèxtil pensat per dones privades de llibertat, i diversos programes d'orientació laboral com el Làbora de l'Ajuntament de Barcelona.

Empresa d'Inserció Salta i CET

Salta, l'empresa d'inserció de la Fundació Ared, va ser creada l'any 2006 per promoure la incorporació al mercat laboral de persones amb especials dificultats per accedir al mercat laboral ordinari.

La persona obté així un contracte d'inserció durant un màxim de tres anys, on se li oferirà un treball digne i un acompanyament individualitzat generant estructures adaptades a les seves necessitats.

Salta té tres línies de producció: la confecció tèxtil, el càtering i l'obrador.

CET Ared Inclusió va entrar a formar part de l'estructura de l'empresa al 2021, i ofereix treball a persones amb discapacitat o trastorn mental dins d'un projecte d'economia circular de complements tèxtils.

1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

PERFIL DE LES PERSONES I/O COL·LECTIUS BENEFICIARIS:

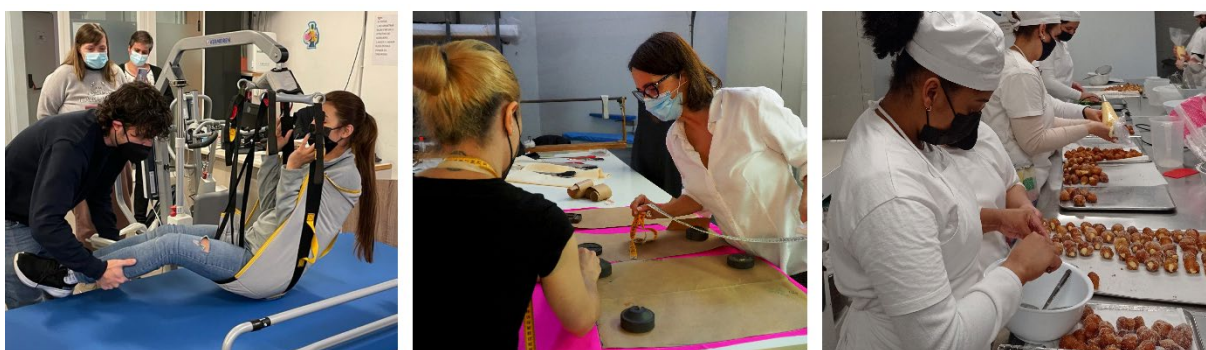
Fundació Ared acull majoritàriament dones amb situacions de molta fragilitat procedents de serveis socials, de centres penitenciaris, de serveis socials, dels punts d'orientació i atenció a dones, de les oficines de treball o d'altres entitats del tercer sector.

Els trets més característics són persones amb o sense estudis primaris que pràcticament no han tingut gaire experiència laboral o si l'han tingut, ha estat dins l'economia submergida o amb contractes molt precaris.

Solen tenir responsabilitats familiars no compartides i greus problemes per cobrir les necessitats més primàries com l'alimentació, la llar, la salut i l'educació.

Hi ha una part important de dones que provenen de centres penitenciaris; on encara la situació de formació i recerca de feina s'agreuja més.

També detectem un volum important de dones que han sofert violència masclista, tant elles com els seus fills i filles de manera directa o indirecta.



Respecte a les persones novingudes, a Ared atenem una majoria de persones que arriben a l'entitat amb el desig de tenir una vida nova però que en moltes ocasions es veu afectada al entrar dins d'una espiral administrativa que no els hi permet obtenir la documentació per treballar.

Respecte a les franges d'edat, incidim en dues franges molt concretes, la dels joves que han fracassat en el sistema escolar i cerquen una nova oportunitat formativa i d'inserció laboral. I la franja de persones adultes majors de 45 anys que arrossegueu una llarga temporada d'atur i presenten greus dificultats per tornar de nou a entrar al mercat laboral.

CANALS DE COMUNICACIÓ AMB PERSONES USUÀRIES/COL·LECTIUS BENEFICIARIS:

La Fundació Ared compta amb diversos canals de comunicació amb les persones beneficiàries com, per exemple, la difusió massiva que fa de tots els seus serveis i programes al centres derivants (serveis socials, OTG, centres penitenciaris, etc).

També es fa servir la pàgina web on s'actualitzen els serveis i s'ofereix un correu electrònic per fer autocandidatures. Alhora fem ús de les xarxes socials per comunicar les nostres accions.

l'equip tècnic fa sessions informatives i entrevistes individuals per informar de tots els detalls del servei que la persona sol·licita. Així com l'ús de les cartes certificades per informar a les persones beneficiàries que han estat triades per incorporar-se a algun programa específic.

NOMBRE DE PERSONES USUÀRIES/BENEFICIÀRIES:

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	1.623,00	1.155,00	40,52%

NOMBRE DE PERSONES USUÀRIES/BENEFICIÀRIES PER LÍNIES D'ACTIVITAT

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat</i>	2021	2020	Variació 2021-2020
<i>Programes d'inserció laboral</i>	1.185,00	826,00	43,46%
<i>Programes de formació</i>	377,00	267,00	41,20%
<i>Salta</i>	61,00	62,00	-1,61%

1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

ACTIVITAT ECONÒMICA, PRODUCTES I SERVEIS:

Els principals serveis de l'entitat estan focalitzats en dues àrees:

Formació: Certificats Professionals en Retocs de peces i articles en tèxtil i prelaboral en confecció, Atenció socio sanitària a persones dependents en institucions socials, Operacions bàsiques de cuina i ajudant de cuina i Operacions bàsiques de pastisseria.

Inserció: Orientació, assessoria i intermediació per tal de que les persones ateses aconseguixin una inserció laboral d'èxit.

PERFIL DELS CLIENTS, PERSONES CONSUMIDORES DELS PRODUCTES I SERVEIS

Les persones consumidores dels nostres serveis (finançats per Administracions Públiques i Donants privats) son majoritàriament dones en situació de vulnerabilitat que volen sortir de la seva situació actual de precarietat mitjançant una feina, i per això s'inscriuen als nostres programes de formació per millorar la seva capacitat laboral. I també aquelles dones en procés de cerca d'una feina que necessiten un acompanyament per assolir amb èxit aquest procés.

2 PERSONES

2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

NOMBRE DE DONES A L'EQUIP DIRECTIU + NOMBRE D'HOMES A L'EQUIP DIRECTIU

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	4	5	-20,00%
Homes	2	0	-
Total	6	5	20,00%

Observant el número de dones que estan a l'equip directiu, veiem que la variació que hi ha hagut entre l'any 2020 i el 2021 ha sigut d'un 20%. Al 2021 hi ha un 20% menys de dones respecte al 2020. En canvi veiem que s'han incorporat dos homes al equip directiu, que a 31 de desembre de 2020 no hi eren.

NOMBRE DE DONES EN PLANTILLA + NOMBRE D'HOMES EN PLANTILLA

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	31	26	19,23%
Homes	7	5	40,00%
Total	38	31	22,58%

Si mirem la variació que hi ha hagut en el personal de la plantilla veiem que respecte a l'any 2020, hi ha hagut un increment de gairebé un 20% més de dones a la plantilla mentre que el número d'homes s'ha incrementat en un 40%. Sempre tenint en compte que les dades son una fotografia a 31 de desembre dels dos anys.



2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I ACCIONS DESENVOLUPADES

Estem en fase de diagnòstic del Pla d'Igualtat i tenim previst registrar-ho durant el mes de setembre.

Dins del pla d'igualtat queden reflectides les mesures de conciliació i es contemplen quines son les properes accions que es portaran a terme per tal d'assegurar la igualtat d'oportunitats de tots els gèneres a les diferents posicions que hi ha a la entitat.

S'està definint quina es la situació de partida per veure quins son els departaments o nivells jeràrquics que tenim més feminitzats i poder prendre les mesures corresponents per tal de poder dur a terme una veritable igualtat d'oportunitats.

S'ha creat una Comissió d'Igualtat que ha treballat en les accions que podem prendre per tal de que realment hi hagi equitat entre els dos gèneres.

També estem treballant en una Guia Interna de Llenguatge inclusiu així com en un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

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

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	2021	2020
Dones	66,66%	100,00%
Homes	33,33%	0,00%

L'equip directiu de la entitat esta format majoritàriament per dones, dada que no es gaire rellevant ja que a la nostra entitat, la majoria de perfils professionals estan ocupats per dones. Les dones no només ocupen part del equip directiu sinó que estem en tots els llocs de la entitat, amb número bastant superior que els homes.

Si mirem les dades del 2020 veiem que el 100% del equip directiu de la entitat estava format per dones mentre que al 2021 aquestes dades han baixat i l'equip directiu esta format per un 66,66% de dones i un 33,33% d'homes.

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA, SEGONS SEXE (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	2021	2020
Dones	81,58%	83,87%
Homes	18,42%	16,13%

Tal i com hem comentat al punt anterior el percentatge de dones es sempre superior al d'homes i no només en l'equip directiu sinó en el total de la plantilla de la entitat. Mentre que al 2020 les dones representaven el 83,87% del total de la plantilla en front d'un 16,13% dels homes; al 2021 aquests percentatges han variat una mica i tenim un 81,58% de dones i un 18,42% d'homes al total de la plantilla.

2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PRIVADA

A la Fundació Privada Ared apostem per poder posar en pràctica totes les mesures de conciliació que ens permet la realització del nostre servei.

Les mesures de conciliació que tenim son: flexibilitat horària d'entrada i sortida i des de la pandèmia el teletreball. Tot el personal de la Fundació té flexibilitat a l'hora d'entrar i sortir de la jornada laboral. Cadascun/a de nosaltres pot adequar el seu horari en funció de les necessitats personals que té. Així es fàcil adequar-lo amb les entrades i sortides dels col·legis dels/les nens/es i altres responsabilitats que pugui tenir cada un/a dels/les treballadors/es.

A la entitat es prioritza que la feina es faci i que el personal es pugui organitzar la jornada laboral en funció de les seves necessitats.

Des de la pandèmia s'ha instaurat la modalitat de teletreball en aquells llocs de feina que permeten aquest opció, ja que, per exemple, els/les formadors/es no poden fer teletreball perquè han d'estar físicament a la entitat per poder donar la formació presencial. A part de les formadores i algun altre lloc que han de estar físicament i no poden fer teletreball assíduament, la resta del personal s'organitza amb els/les companys/es del despatx per fer teletreball un o dos dies a la setmana.

2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

RÀTIO SALARI MÉS ALT / SALARI MÉS BAIX

<i>Ràtio salari més alt / salari més baix</i>	2021	2020
Ràtio	22,35	42,43

Si ens fixem en la ràtio entre el salari més alt i el mes baix, veiem que ha baixat considerablement. Mentre que al 2020 la ràtio estava en un 42,43, al 2021 aquest percentatge ha baixat fins a un 22,35.

2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

PLA DE FORMACIÓ I ACCIONS FORMATIVES

Cada any es realitza a la fundació un pla de formació atenent a les necessitats i inquietuds dels/les treballadors/es. També es té en compte per part de l'equip directiu de cada àrea els punts febles de cada un/a dels treballadors/es per tal de que es formin en aquests temes. S'intenta fer coincidir les inquietuds del personal amb les formacions que més poden repercutir en la feina que realitzem a la entitat.

Adjuntem el pla de formació de l'any 2021 amb les formacions realitzades durant aquest any.

PERSONAL QUE HA REBUT FORMACIÓ (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2021	2020
Personal que ha rebut formació	16%	48%

Si mirem el % de personal que ha rebut formació en el 2021 versus l'any 2020 veiem que ha baixat considerablement.

A l'any 2020 el 48% de la plantilla va rebre formació mentre que al 2021 només el 16% de la plantilla l'ha rebuda.

Aquests dos anys de referència son els anys que hem patit la pandèmia per la covid. Això ha significat que part del personal ha tingut que començar a fer teletreball, mesura de conciliació que no estava establerta en la entitat, i això ha suposat un esforç personal. Durant l'any 2020 es va aprofitar el temps de confinament per buscar formacions al personal per tal de que pogués fer teletreball. També, i en línia amb la entitat, es va promoure la formació de teleformació per a l'equip docent en previsió de que ens poguessin tornar a confinar. No volíem que per aquest motiu, haguéssim de tancar els cursos que impartim a la entitat.

Durant l'any 2021, que encara hem patit les conseqüències de la covid, no hem pogut fer tanta formació perquè el personal ha hagut d'habituar-se a compaginar el teletreball i el treball presencial, juntament amb els requeriments personals que cadascú ha tingut.

NOMBRE TOTAL D'HORES DE FORMACIÓ

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Hores de formació	254,00	1058,00	-79,68%

Si mirem les hores de formació entre el dos anys també veiem que han disminuït considerablement, tal i com hem comentat en el punt anterior, degut al mateix.

2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

MESURES PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I FOMENT DEL BENESTAR DEL PERSONAL

Dins de la entitat tenim externalitzat les mesures de prevenció. Tenim contracte amb el Servei de Prevenció Aliè (Antea) que ens porta tot el tema d'avaluacions de riscos, revisions mèdiques i formacions en prevenció de riscos dels llocs de treball que hi ha a la entitat.

Respecte al foment del benestar personal es prioritza, sempre que es possible, les necessitats dels/les treballadors/es.

Com hem comentat en un altre punt, estem treballant també en un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raons de sexe.

2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA

CANALS DE COMUNICACIÓ INTERNA

A Fundació Ared disposem d'un butlletí intern que s'envia cada 2 mesos, a més de disposar tot el personal, de correu electrònic corporatiu.

Disposem d'un grup de whatsapp corporatiu per facilitar la comunicació fluida i també l'accés al office 365 amb teams integrat.

2.2 VOLUNTARIAT

2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

NOMBRE TOTAL DE PERSONES VOLUNTÀRIES

<i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Persones voluntàries	79	79	-

ÀMBITS I ACTIVITATS EN ELS QUE HAN PARTICIPAT PERSONES VOLUNTÀRIES

Formació complementària en el taller prelaboral de confecció oferint suport en confecció, autoconeixement, formació en ofimàtica bàsica i formació per les provés d'accés a cursos d'atenció socio sanitària.

Suport en diferents àrees de l'entitat, administració, comunicació i presència en fires i actes institucionals.



2.2.2 FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

ACCIONS FORMATIVES DIRIGIDES A LES PERSONES VOLUNTÀRIES

Al setembre del 2021 es va convocar una reunió anual de voluntaris/es per informar i formar sobre la nova imatge corporativa i l'estructura de marca.

PERSONES VOLUNTÀRIES QUE HAN REBUT FORMACIÓ (%)

<i>Formació a persones voluntàries (%)</i>	2021	2020
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	35	25

NOMBRE TOTAL D'HORES DE FORMACIÓ A PERSONES VOLUNTÀRIES

<i>Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries</i>	2021	2020	Variació 2020-2021
Hores de formació	52.5	37.5	-

2.2.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

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

Les persones voluntàries que col·laboren a la Fundació Ared participen i tenen un espai propi a tots els nivells de l'organització de l'entitat:

Patronat:

Compost de 10 persones voluntàries que vetllen pel bon govern de l'entitat. Per guanyar en operativitat, el patronat s'organitza en comissions, intentant donar així assistència a totes les àrees funcionals de la Fundació Ared: educativa, econòmica, productiva, inserció.

Tècnics de formació:

Participen en diversos àmbits de la vida de la Fundació Ared, treballant normalment, com a suport i complement a les funcions de l'equip educatiu de l'organització.

Sensibilització i difusió:

Als esdeveniments, fires i punts de venda, desfilades i actes de la Fundació Ared, sempre hi són presents les persones voluntàries, compartint les responsabilitats d'organització amb les altres persones que formem l'organització.

També comptem amb la col·laboració dels/ les voluntàries/us representant Ared, davant d'empreses i altres institucions o ajudant a construir materials de difusió i sensibilització.

Administració:

Diverses són les voluntàries que ens donen suport en tasques administratives, com ara arxiu de documentació, atenció telefònica, arxiu fotogràfic i tasques auxiliars diverses.

Acompanyament:

Persones voluntàries acompanyen les beneficiàries en gestions diverses, de caràcter administratiu, de salut, de recollida de documentació personal, etc. Són gestions de poca complexitat però que moltes de les nostres usuàries necessiten un suport per relacionar-se tant amb les institucions administratives com amb les relacionades amb la salut.

També hi ha persones voluntàries que col·laboren amb la Fundació, en el transport de les usuàries al centre Penitenciari, acompanyant les alumnes a actes culturals -cinema, exposicions, museus, convivències, etc.- donant suport al personal tècnic de l'entitat.

Assessorament:

Advocats, comptables o experts en comunicació, donen suport a la Fundació Ared en moments concrets, oferint el seu temps i els seus coneixements tècnics, en benefici del bon funcionament i la gestió correcta de l'entitat.

CANALS DE COMUNICACIÓ AMB PERSONES VOLUNTÀRIES

L'equip de voluntariat de Fundació Ared rep un butlletí intern que s'envia cada 2 mesos. Disposem d'un grup de whatsapp per tenir una comunicació fluida i enviaments de correu electrònic. A més de trucades telefòniques, quan es necessari.

3 BON GOVERN

3.1 TRANSPARÈNCIA

INFORMACIÓ PÚBLICA SOBRE LA FUNDACIÓ

La Fundació Ared està obligada a comunicar d'una forma clara el seu objectiu i els valors que defensa. Té una web: www.fundacioared.org, on es publiquen les seves memòries anuals, origen i destí dels seus recursos, comptes anuals, pla estratègic, els seus estatuts i les seves activitats; així com la seva missió, visió i valors. Disposem també del certificat de qualitat ISO 9001 i d'una Política de Qualitat.

3.2 PATRONAT

COMPOSICIÓ I ESTRUCTURA

El Patronat de la Fundació Ared es un òrgan col·legiat integrat per persones físiques i jurídiques. El nombre mínim de membres és de tres i el màxim de quinze.

Hi ha tres càrrecs específics: presidenta Judit Mascó, vicepresident Manuel Lecha; i secretària Reyes Milá. Els set càrrecs restants son vocals: Immaculada Ladrero, economista i representant de Companyia Filles de la Caritat; Amèlia Guilera, infermera docent PHD; Gemma Cernuda, especialista en branding; Montserrat Padilla, economista; M. Cinta Lacasa, assessora d'empreses; Eva Vila-Massanas, empresària; Joan Farré, subdirector assistencial unitat territorial OHSJD.

La renovació es cada quatre anys i poden ser reelegits indefinidament per períodes de quatre anys.

Els membres del Patronat son professionals reconeguts que procedeixen de diferents àmbits del món laboral i social. Exerceixen el seu càrrec de manera gratuïta.

Es reuneixen en sessions ordinàries com a mínim dos cops a l'any i obligatòriament durant el primer semestre de l'any amb la finalitat d'aprovar els comptes anuals de l'exercici anterior; així com les vegades que considerin necessàries segons les necessitats de la Fundació.

NOMBRE DE DONES AL PATRONAT + NOMBRE D'HOMES AL PATRONAT

Patronat (a 31 de desembre)	2021	2020	Variació 2020-2021
Dones	9	9	0,00%
Homes	1	1	0,00%
Total	10	10	0,00%

RESPONSABILITATS I DEURES DEL PATRONAT

Tal i com indiquen els nostres Estatuts, el Patronat és l'òrgan de governança i d'administració de la Fundació. Representa, gestiona i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

Pot delegar algunes funcions, però les que son indelegables i corresponen al Patronat amb caràcter exclusiu son les següents:

- Modificació dels Estatuts.
- Fusió, escissió o dissolució de la Fundació.
- Elaboració i aprovació del pressupost i comptes anuals.
- I totes les funcions que estan indicades als nostres Estatuts i d'acord amb el que indica el Protectorat.

Serà necessari el vot favorable de dos terços dels membres del Patronat assistents per l'adopció dels següents acords:

- Modificació d'estatuts
- Fusió, escissió o disolució de la Fundació

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.

3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

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

Des de l'any 2016 ens hem dotat d'un Sistema Integral de Gestió, Certificat basat 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

COL·LABORACIÓ AMB ALTRES ORGANITZACIONS I/O AGENTS PER CREAR XARXA I APORTAR MILLORES AL SECTOR

La Fundació Ared participa de forma directe en Xarxes de Treball per fomentar la col·laboració i les sinèrgies amb altres entitats i amb l'Administració Pública.

Formem part de:

ECAS, Coordinadora Catalana de Fundacions, TPS, Voluntaris.Cat; CNDC, Consell de les Dones, FEICAT, Taula d'Entitats del tercer sector social de Catalunya, Coordinadora d'Entitats Homologades RMI (CRMI); Pacto Mundial Red Española.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Sumem als Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030:



Compartim els nostres valors amb empreses i entitats socialment responsables per tal de **junts construir una societat més justa i lliure de desigualtats.**

5 MEDI AMBIENT

5.1 GESTIÓ AMBIENTAL

GESTIÓ DELS IMPACTES AMBIENTALS I MESURES, INICIATIVES I/O ACCIONS APLICADES

A la Fundació la gestió dels impactes ambientals que es deriven de la seva activitat es porta a terme mitjançant diferents proveïdors. Així i tot no es disposa d'una política ambiental a nivell d'entitat.

A nivell del consum d'energia el plantejament es anar canviar la il·luminària per tecnologia Led. Respecte a la generació de residus disposem dels diferents contenidors segons la tipologia de residu.

6 PROVEÏDORS

6.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

GESTIÓ DE LA CADENA DE SUBMINISTRAMENT

L'entitat disposa de criteris d'avaluació amb els proveïdors, tant per la seva selecció com pel seu seguiment. Es disposa de proveïdors de serveis com de materials i/o productes necessaris pel funcionament diari de l'entitat. La comunicació amb els proveïdors es habitualment per telèfon o correu electrònic.

6.2 COMPRA RESPONSABLE

CRITERIS DE SELECCIÓ DE PROVEÏDORS

Cal descriure que la fundació aplica criteris de compra responsable en la selecció de proveïdors.

Per compra responsable s'entén l'aplicació, en les relacions amb proveïdors, de criteris ambientals, de pràctiques laborals i drets humans entre d'altres (per exemple, comerç de proximitat, comerç just, economia cooperativa, social i solidària, etc.).