

BALANÇ SOCIAL 2025

FUNDACIÓ DE L'ESPERANÇA



Fundació de l'Esperança
Fundació "la Caixa"

1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

La Fundació de l'Esperança és l'entitat d'acció social directa de la Fundació "la Caixa". Es va constituir l'any 2013 amb l'objectiu de promoure la inclusió social de persones i famílies en situació de vulnerabilitat i en risc d'exclusió social. Treballem al barri Gòtic de Barcelona, en xarxa i en col·laboració amb diferents agents del territori, per disminuir l'impacte de les desigualtats i contribuir a la millora de l'exercici dels drets de ciutadania.

La missió de Fundació de l'Esperança és oferir una atenció integral i transformadora a persones i famílies en risc o en situació de pobresa i exclusió social, i acompanyar-les en el procés de desenvolupament de capacitats i competències amb l'objectiu de reforçar-ne l'autonomia, promoure la igualtat d'oportunitats i afavorir la inclusió social.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

MF2.B1 Línies i àmbits d'actuació principals

Durant l'any 2025, la Fundació de l'Esperança ha desenvolupat la seva activitat en l'àmbit de l'acció social integral, orientada a la promoció de l'autonomia i la inclusió social de persones en situació de vulnerabilitat.

Les principals línies d'actuació s'han estructurat en els següents àmbits:

- **Atenció social i acompanyament integral:** intervenció individualitzada per millorar les condicions de vida de les persones beneficiàries i reforçar les seves capacitats personals i socials. Suport a famílies i infància, actuacions dirigides a garantir el benestar dels infants i reforçar les competències parentals, en coordinació amb xarxes comunitàries com CaixaProinfància.
- **Inserció sociolaboral i formació:** desenvolupament de programes orientats a la millora de l'ocupabilitat, incloent accions de formació professionalitzada i itineraris d'inserció laboral (com el programa FPO-Dual).
- **Serveis educatius:** Els Serveis Educatius estan orientats a sostenir i consolidar les trajectòries educatives i a promoure el desenvolupament integral d'infants, adolescents i joves.
- **Orientació per a joves:** El Servei d'Orientació per a Joves té com a objectiu oferir informació clara, accessible i completa sobre el sistema educatiu, els itineraris formatius i les oportunitats de formació i ocupació.
- **Casa de Recés:** La Casa de Recés, centre residencial amb suport socioeducatiu, ofereix a dones joves en situació de vulnerabilitat un acompanyament integral i personalitzat, en un entorn favorable, estable i segur.

Aquest espai facilita la recuperació emocional i l'enfortiment de les seves capacitats i competències, i promou el seu empoderament i autonomia personal.

Aquestes línies responen a una visió integral de l'atenció social, basada en la proximitat, la personalització de la intervenció i la promoció de processos d'inclusió sostenibles.

MF2.B2 Activitats principals desenvolupades

En el marc de les línies d'actuació definides, durant el 2025 s'han dut a terme les següents activitats principals:

- **Programes d'atenció individual i familiar:** entrevistes de diagnòstic, seguiment social i definició d'itineraris personalitzats d'intervenció. A través d'intervencions que reconeixen les trajectòries vitals de les persones, reforcem els vincles familiars i comunitaris, promovem l'autonomia i afavorim l'accés a recursos i oportunitats que permetin exercir plenament els drets de ciutadania des d'una perspectiva d'equitat.
 - **Espai Familiar 0-3 anys :** El servei proporciona acompanyament i suport en la maternitat i la criança a famílies amb infants de 0 a 3, incloent-hi l'etapa prenatal. Oferim espais de trobada, joc i relació per fomentar el desenvolupament integral dels infants, promoure vincles segurs i construir xarxes de suport mutu entre les famílies.

Aquest any hem organitzat visites i activitats per impulsar el coneixement dels recursos comunitaris, posar-los a l'abast de les famílies i facilitar que hi puguin accedir en condicions d'igualtat
 - **En Família :** Les sortides a la natura proporcionen benestar, faciliten moments de trobada entre pares i fills, fomenten experiències significatives a l'entorn i afavoreixen la creació de relacions i vincles entre les famílies. A més, aquests espais de lleure constitueixen un element clau per garantir el dret de tots i totes a un lleure de qualitat.

Tallers de conversa per a la inclusió social : Els tallers se centren en desenvolupar competències que millorin tant la comprensió lingüística com l'expressió oral i escrita. Així es reforça la seguretat en la comunicació quotidiana i es fomenten espais de relació i suport mutu.
- **Accions formatives i d'orientació laboral:** tallers prelaborals, formació professional, accions de capacitat digital i acompanyament en la recerca de feina. Oferim orientació individualitzada i informació actualitzada sobre el mercat de treball, els sectors tradicionals i emergents, i les competències amb més demanda. Alhora generem aliances i construïm oportunitats per promoure processos d'inclusió sostenibles.
- **Desenvolupament del programa FPO-Dual:** coordinació, execució i seguiment de projecte de formació dual en manteniment d'edificis en col·laboració amb empreses i entitats del territori.

- **Activitats de suport educatiu i familiar:** reforç escolar, activitats socioeducatives i accions de suport a la criança. Els Serveis Educatius estan orientats a sostenir i consolidar les trajectòries educatives i a promoure el desenvolupament integral d'infants, adolescents i joves.
 - **Activitats de Lleure:** les activitats i les experiències a l'aire lliure han afavorit la convivència i la cohesió de grup, han promogut la desconexió digital i el benestar emocional, i han permès descobrir l'entorn i gaudir del temps compartit entre iguals. Aquesta proposta, que s'ha traduït en una elevada participació, ha rebut una valoració molt positiva per part dels menors, els joves i les famílies
 - **Impuls Jove:** és un subprograma de Caixaproinfància adreçat a joves de 14 a 20 anys que ofereix orientació i acompanyament personalitzat per construir trajectòries educatives, prevenir l'abandonament i enfortir l'autonomia.
- **Beques i ajuts a l'estudi:** El Servei d'orientació per a Joves facilita l'accés a beques d'estudi públiques i privades oferint informació actualitzada i acompanyament durant tot el procés de sol·licitud, ja que la gestió pot resultar complexa i algunes famílies tenen dificultats per assumir-la. Durant el 2025 s'han gestionat 57 ajuts a l'estudi gràcies al suport d'organitzacions col·laboradores i als fons propis.
- **Dinamització comunitària i coordinació institucional:** participació en taules de treball, xarxes locals i projectes compartits amb altres entitats.

Aquest conjunt d'activitats s'ha desenvolupat amb criteris de qualitat, eficiència i orientació a resultats, garantint una atenció centrada en la persona i alineada amb els objectius estratègics de l'entitat.

1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

MF3.B1 Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris

Les persones usuàries de la Fundació de l'Esperança són principalment persones i famílies en situació de vulnerabilitat social, amb especial incidència en:

- Persones en situació d'atur o amb dificultats d'inserció laboral.
- Famílies amb infants a càrrec en risc d'exclusió social.
- Joves amb trajectòries formatives incompletes o amb necessitat d'acompanyament sociolaboral.
- Persones amb ingressos insuficients o en situació de precarietat econòmica.
- Persones nouvingudes amb dificultats d'integració social i laboral.

Es tracta d'un perfil divers, amb necessitats multidimensionals (socials, laborals, educatives i econòmiques), que requereixen una intervenció integral i personalitzada, orientada a la millora de l'autonomia i la inclusió social.

MF3.N1 Canals de comunicació amb persones usuàries / col·lectius beneficiaris

La comunicació amb les persones usuàries es realitza a través de diversos canals, adaptats a les seves necessitats i possibilitats d'accés:

- Atenció presencial: principal canal de relació, mitjançant entrevistes i seguiments individualitzats.
- Comunicació telefònica: per a seguiment, recordatoris i gestió d'incidències.
- Correu electrònic: per a enviament d'informació, documentació i convocatòries.
- SMS i missatgeria immediata: per a recordatoris de cites i comunicacions breus operatives.
- Plataformes digitals i CRM (Salesforce): per a la gestió de la informació i el seguiment dels itineraris.
- Coordinació amb altres serveis i entitats: canals indirectes de comunicació a través de la xarxa social i institucional.

Aquests canals garanteixen una comunicació accessible, continuada i centrada en la persona.

MF3.N2 Nombre de persones usuàries / beneficiàries

Durant el 2025 s'han atès a 2.656 persones i un total de 579 famílies.

MF3.A1 Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes

- Persones beneficiàries directes: 2.656
- Persones beneficiàries indirectes (unitats familiars i entorn): 1.273 unitats familiars
- Total estimat de persones beneficiàries: 7.952

MF3.A2 Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat

- Atenció Social : 1.229 persones
- Inserció Laboral: 1.431 persones
- Serveis Educatius: 348 infants
- Orientació Jove: 204 joves
- Casa de Recés + pisos amb suport: 79 persones

(* Una persona pot participar de més d'un servei a la vegada.)

1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

MF4.B1 Activitat econòmica, productes i serveis

L'activitat econòmica de la Fundació de l'Esperança està orientada a la prestació de serveis d'acció social amb finalitat no lucrativa, centrats en la millora de les condicions de vida de les persones en situació de vulnerabilitat.

Els principals serveis i activitats desenvolupats durant l'any 2025 han estat:

- **Serveis d'atenció social i acompanyament integral**, amb intervencions individualitzades i seguiment de casos.
- **Programes de formació i inserció sociolaboral**, incloent accions formatives i projectes com l'FPO-Dual.
- **Serveis Educatius**, orientats al reforç educatiu i acompanyament parental.
- **Servei d'Orientació jove**, mitjançant ajudes directes i derivacions a recursos especialitzats.
- **Projectes d'acció comunitària i treball en xarxa**, en coordinació amb altres entitats i administracions.

Aquest conjunt d'activitats es desenvolupa principalment mitjançant finançament públic i privat, així com aportacions de programes socials i col·laboracions institucionals.

MF4.B2 Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

Atesa la naturalesa social de la Fundació, els "clients" o persones consumidores dels serveis corresponen principalment a:

- Persones usuàries en situació de vulnerabilitat social, que accedeixen als serveis de manera directa.

Aquest model implica que la persona beneficiària no és habitualment qui finança el servei, sinó que l'activitat es sosté a través d'un sistema mixt de finançament orientat a l'impacte social.

MF4.N1 Ingressos per activitat

Distribució dels ingressos de l'exercici 2025 per línies d'activitat:

- Aportacions de la Fundació "La Caixa": 77% (3.129.079 €)
- Aportacions d'activitats i programes: 14% (560.997 €)
- Donacions: 1% (43.763 €)
- Subvenció pública : 8% (308.292,90 €)

MF4.A1 Impactes ambientals i socials dels productes i serveis

A la Fundació de l'Esperança, entitat d'acció social directa de proximitat, oferim atenció i recursos a persones i famílies en situació de vulnerabilitat i lluitem contra la pobresa i l'exclusió social. Conscients de l'impacte de les nostres activitats i el nostre compromís i responsabilitat vers el medi ambient, la Fundació implanta un sistema de gestió ambiental segons la ISO 14001:2015 en els seus dos edificis ubicats al barri Gòtic de Barcelona:

- **Edifici de la Fundació de l'Esperança** (Plaça de Sant Just 5 i C/ Palma de Sant Just 4 Baixos): On s'atenen les persones vulnerables que són usuàries dels serveis d'atenció social de la Fundació.

- **Casa de Recés** (C/ Palma de Sant Just 4): On es proporciona un servei residencial amb atenció socioeducativa per dones vulnerables.

Entre d'altres, els principals serveis que es porten a terme als dos edificis és l'assessorament, l'acollida, l'atenció, el desenvolupament de programes específics i el seguiment de persones en risc d'exclusió social. Mitjançant aquesta implantació, adoptem els següents compromisos:

- Adequar la gestió ambiental d'acord al nostre **context** i la nostra cultura organitzativa, implantant els processos necessaris per obtenir la **millora contínua** del nostre acompliment ambiental.

- Adoptar les mesures necessàries per garantir el compliment de tota la **normativa ambiental** aplicable a les activitats i instal·lacions dels edificis, així com tots els convenis o acords als quals la Fundació de l'Esperança s'aculli.

- **Protegir el medi ambient i prevenir la contaminació** mitjançant l'ús sostenible dels recursos naturals, l'ús eficient de l'aigua i l'energia i el foment de les pràctiques de reducció, reutilització i reciclatge de residus.

- **Formar, sensibilitzar i implicar** cada treballador fent-los participants de la gestió ambiental, i transmetre a les persones usuàries, proveïdors i empreses subcontractades les nostres directrius ambientals.

- **Integrar l'educació ambiental** en els projectes educatius dirigits a les persones usuàries de la Fundació de l'Esperança.

- Afavorir la **comunicació** amb criteris de transparència i informar tots els grups d'interès (treballadors, usuaris, voluntaris, clients, proveïdors, subcontractistes, institucions...) per tal de donar-los a conèixer la política ambiental i establir amb ells relacions de cooperació.

Amb això, la Fundació de l'Esperança, desitja contribuir a la millora del medi ambient i a la mitigació del canvi climàtic en benefici de tota la societat. Aquest enfocament contribueix a una gestió responsable, alineada amb criteris de sostenibilitat i responsabilitat social.

1.5 EFECTIVITAT

MF5.A1 Anàlisi del context

El districte de Ciutat Vella, on realitza la seva acció la Fundació de l'Esperança, es defineix per una elevada densitat urbana, una gran diversitat social (54% població estrangera- 26% Barcelona) i una forta pressió vinculada a les activitats turístiques

- **l'habitatge com a problema estructural del districte** : manca d'habitatge assequible, pressió de l'ús turístic i parc d'habitatge envellit. En els darrers anys augmenta significativament el lloguer “ per us d'una habitació i/o d'altres espais compartits”.
- **Desigualtat social:** el districte concentra indicadors elevats de:
 - pobresa, taxa de risc de pobresa relativa és del 34.6% notablement més alta que la mitjana de Barcelona situada al 19.9%.
 - Renda per càpita : 16.883€, molt per sota de la mitjana de Barcelona
 - precarietat laboral: 9% d'atur del total de Barcelona

- mala salut mental, que afecta al 31,6% de la població, molt per sobre del 26.7% registrat al conjunt de la ciutat
- sensellarisme: el districte de Barcelona amb mes presencia de persones que dormen al carrer
- **Espai públic tensionat** : intensitat de l'ús turístic, conflictes d'ús, soroll i problemes de convivència.
- **Feble arrelament comunitari**: alta rotació residencial, diversitat no sempre traduïda amb convivència, i pèrdua de sentiment de pertinença
- **Alta vulnerabilitat climàtica**: poc espai verd, habitatges molt antics i poc preparats

Es aquest context el que determina la vida de les persones que acompanyem des de la Fundació de l'Esperança. El perfil majoritari de les persones ateses son dones d'entre 30 i 50 anys, amb fills, d'origen estranger i amb un procés migratori previ.

Des d'una perspectiva interseccional, entenem que les seves trajectòries vitals estan travessades per la interacció de diversos factors de desigualtat, que generen situacions de vulnerabilitat específiques.

Malgrat aquests condicionants, a la Fundació treballem per reforçar les seves fortaleses i potenciar les seves competències perquè puguin avançar cap a un futur amb més oportunitats.

2 PERSONES

2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

PE1.B1 i PE1.B2 Composició de l'equip directiu per gènere

La composició de l'equip directiu de la Fundació de l'Esperança durant l'any 2025 és la següent:

- **Nombre de dones a l'equip directiu:** 6
- **Nombre d'homes a l'equip directiu:** 2

PE1.N1 i PE1.N2 Composició de la plantilla per gènere

Pel que fa al conjunt de la plantilla, la distribució per gènere durant l'any 2025 ha estat la següent:

- **Nombre de dones en plantilla:** 34
- **Nombre d'homes en plantilla:** 6

La Fundació presenta una presència majoritària de dones, característica habitual en el sector de l'acció social, i promou activament polítiques d'igualtat, no discriminació i conciliació de la vida personal i laboral.

2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

PE2.B1 Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

En compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat, es fa constar que l'empresa compta amb una plantilla inferior a 50 persones treballadores, per la qual cosa, d'acord amb el que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, modificada pel Reial decret llei 6/2019, no està obligada a elaborar ni a implantar un Pla d'Igualtat.

No obstant això, l'empresa manifesta el seu compromís amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, promovent mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació laboral.

PE2.B2 Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)

La composició de l'equip directiu segon sexe és la següent:

88 % de membres de l'equip directiu son dones
12 % de membres de l'equip directiu son homes

PE2.N1 Composició de la plantilla, segons sexe (%)

85 % de la plantilla de fundació de l'Esperança son **dones**
15% de la plantilla de fundació de l'Esperança son **homes**

PE2.A1 Plantilla segons sexe i grup professional

La composició de la plantilla segons sexe i grup professional és la següent:

Grup I – direcció: 1 persona / 100 % dona
Grup II – Tècnic: 36 persones / 16 % homes – 84 % dones
Grup III – Integradora: 3 persones / 100% dones

2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

PE3.B1 Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

La Fundació de l'Esperança incorpora diverses mesures de conciliació que milloren el marc del conveni col·lectiu de referència, amb l'objectiu de facilitar l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar del seu equip professional.

En concret, durant l'any 2025 destaquen les següents mesures:

Organització del temps de treball i flexibilitat

- 1 dia setmanal de teletreball, de caràcter voluntari i organitzat segons les necessitats del servei, garantint la continuïtat de l'atenció.

- Possibilitat d'ajust i canvi puntual del dia de teletreball per motius organitzatius acordats amb la persona responsable
- Manteniment del mateix horari laboral en modalitat presencial i a distància, garantint l'equilibri organitzatiu.

Temps de descans i permisos

- 25 dies laborables de vacances anuals.
- 3 dies d'assumptes propis anuals, amb possibilitat de gaudi flexible (dies complets o per hores).
- Acumulació del permís de lactància en 15 dies laborables, facilitant la conciliació en etapes inicials de criança.
- Milliores específiques d'horari en dates assenyalades (com les vigílies de festius), reduint la jornada laboral.

Mesures de suport econòmic i familiar

- Ajuts escolars per fills/es fins als 26 anys (amb increments per famílies monoparentals).
- Ajuts específics per fills/es amb discapacitat, amb imports diferenciats segons el grau.
- Ajut per alimentació en jornades partides i també en situacions de treball a distància.

Beneficis socials i salut

- Assegurança mèdica amb possibilitat d'inclusió de familiars en condicions avantatjoses.
- Pla de pensions amb aportació empresarial del 8,5% del salari base.

Aquest conjunt de mesures evidencia una aposta clara per la millora de les condicions laborals, la flexibilitat organitzativa i el benestar del personal, afavorint la fidelització, la motivació i la qualitat del servei prestat.

PE3.N1 Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)

El 100% de la plantilla de Fundació de l'Esperança tenen contracte indefinit.

2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

PE4.B1 Ràtio salari més alt / salari més baix

L'indicador quantitatiu PE4.B1 és 2,14 (excloent personal alta direcció)

PE4.N1 Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional

- Per la composició de la plantilla, només podem detallar l'indicador PE4.N1 dividit per nivells en el nivell 2 de Cicle General, ja que tota la plantilla d'homes es situa en aquest grup/nivell. El ràtio és 1,07.

- Si ho fem de tota la plantilla, el ràtio és 1,05 (excloent personal d'alta direcció)

2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

PE5.B1 Pla de formació i accions formatives

La Fundació de l'Esperança promou el desenvolupament professional del seu equip mitjançant accions formatives i mesures que faciliten la millora contínua de competències, en coherència amb les necessitats dels llocs de treball i l'evolució dels serveis.

Pel que fa al pla de formació, aquest es defineix anualment a partir de les necessitats detectades en els equips i dels requeriments dels projectes, prioritzant àmbits com:

- Intervenció social i atenció a persones en situació de vulnerabilitat.
- Inserció sociolaboral i orientació professional.
- Competències digitals i ús de sistemes de gestió (CRM, eines corporatives).
- Prevenció de riscos laborals i benestar emocional.

En relació amb les accions formatives i el desenvolupament professional, l'entitat impulsa:

- Participació del personal en activitats formatives internes i externes.
- Espais de coordinació i supervisió tècnica, que contribueixen a l'aprenentatge continu i a la millora de la pràctica professional.

Transferència de coneixement dins dels equips mitjançant el treball col·laboratiu.

En aquest marc, es garanteix la formació específica en matèria de protecció a la infància, d'acord amb la **Política de Protecció a la Infància de l'entitat**, que estableix el compromís de formar de manera continuada tot el personal, voluntariat, estudiants en pràctiques i personal extern en la prevenció de qualsevol tipus de violència i en la promoció del bon tracte als infants.

Aquesta formació inclou:

- coneixement de la Política de Protecció a la Infància i del Codi de Conducta,
- identificació de situacions de risc i possibles vulneracions de drets,
- aplicació dels protocols de notificació i actuació,
- promoció d'entorns segurs i protectors per a infants i adolescents.

Així mateix, la Fundació estableix que totes les persones vinculades a l'organització han de conèixer, acceptar i aplicar aquesta política, incorporant la seva difusió i capacitat dins dels processos d'acollida i formació continuada.

PE5.N1 Personal que ha rebut formació (%)

El 100% del personal ha rebut alguna formació durant el 2025.

El àmbits de formació han estat:

- Habilitats directives
- Perspectiva de gènere
- Sessions restauratives per l'acompanyament dels equips professionals.
- Prevenció suïcidi i autolesions
- Perspectiva intercultural en els serveis
- Eines M365
- LinkedIn
- Data science i big data
- Coaching d'equips
- Model SIS 2025

PE5.A2 Despesa en formació

La despesa en formació al llarg de l'any 2025 ha estat de 23.000 €

2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

PE6.B1 Mesures per a la prevenció de riscos laborals i foment del benestar del personal

La Fundació de l'Esperança disposa de mesures orientades a garantir la seguretat i salut del personal, així como a promoure el seu benestar en l'entorn laboral.

En l'àmbit de la **prevenció de riscos laborals**, l'entitat:

- Compta amb un servei de prevenció extern que assessora i dona suport en la identificació, avaluació i seguiment dels riscos.
- Realitza avaluacions periòdiques dels llocs de treball i aplica les mesures preventives corresponents.
- Disposa de protocols d'actuació en matèria de seguretat i salut laboral.
- Facilita equips i condicions adequades per al desenvolupament de l'activitat professional.

En relació amb el **benestar del personal**, es promouen:

- Mesures de conciliació de la vida laboral i personal.
- Un entorn de treball basat en la proximitat, el suport d'equip i la supervisió professional.
- Espais de coordinació i seguiment que afavoreixen la gestió de càrregues de treball.
- Accions de sensibilització en matèria de salut laboral i benestar emocional.

Aquest conjunt de mesures contribueix a garantir un entorn laboral segur, saludable i alineat amb els valors de l'organització.

PE6.N1 Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Tot treballador que entra a formar part de la plantilla de Fundació de l'Esperança reb una formació en prevenció de riscos laborals. Les accions formatives han inclòs continguts

relacionats amb la seguretat en el lloc de treball, la prevenció de riscos psicosocials i la promoció de la salut laboral.

Durant l'any 2025, la Fundació ha desenvolupat accions formatives en matèria de prevenció de riscos laborals dirigides al conjunt de la plantilla.

- Nombre d'accions formatives realitzades: 1
- Nombre de persones participants: 20
- Nombre total d'hores de formació: 3h
- Simulacre d'emergència: 1

2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA

PE7.B1 Canals de comunicació interna

La comunicació interna de l'equip s'estructura a partir dels següents canals:

- Reunions generals celebrades mensualment i reunions generals extraordinàries
- Reunions quinzenals de l'equip de coordinació complementat amb les reunions setmanals de cadascun dels equips
- Reunions mensuals de direcció amb els equips
- Espai de missatgeria comú per a tot l'equip
- Repositori d'arxius generals, i repositori d'arxius de cada servei

2.2 VOLUNTARIAT

2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

VO1.B1 Nombre de persones voluntàries

El total de persones voluntàries de la Fundació de l'Esperança durant l'any 2025 és de:
95 persones voluntàries

Aquest volum de participació reflecteix el compromís social i la implicació de la ciutadania en el suport a les activitats de l'entitat.

VO1.N1 Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries

Les persones voluntàries han participat en diferents àmbits d'activitat de la Fundació, aportant suport essencial al desenvolupament dels programes. La seva distribució ha estat la següent:

Serveis educatius: 66 %

Atenció social: 16 %

Casa de Recés: 13 %

Inserció laboral: 5 %

El voluntariat desenvolupa tasques de suport socioeducatiu, acompanyament a persones i famílies, col·laboració en activitats comunitàries i suport en programes d'inserció, contribuint de manera significativa a ampliar l'impacte social de l'entitat.

2.2.2 FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

Durant l'any 2025 s'ha dut a terme la *Formació en Política de Protecció a la infància i a l'adolescència* a totes les persones de l'equip de voluntariat que intervenen en el programes on hi participen menors.

Nombre de persones de l'equip de voluntariat que han rebut la formació: 34

Percentatge de persones de l'equip de voluntariat que han rebut la formació: 36%

Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries: 6 hores

2.2.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

VO3.B1 Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació

El voluntariat és gestionat per un equip específic format per 2 persones, que vetlla per una incorporació adequada, un acompanyament continuat i una coordinació efectiva amb els diferents serveis de la Fundació.

Les seves funcions principals són:

- Identificació de necessitats de voluntariat
- Difusió de l'oferta de voluntariat
- Gestió del procés de selecció
- Tramitació administrativa de la incorporació del voluntariat
- Organització de la formació pel voluntariat
- Seguiment de l'exercici del voluntariat afavorir una experiència significativa tant per a la persona voluntària com per als serveis
- Manteniment administratiu de les dades del voluntariat
- Interlocució i pont entre els serveis i la persona voluntària
- Organització de trobades i reunions del voluntariat

VO3.N1 Canals de comunicació amb persones voluntàries

Els canals de comunicació utilitzats amb el voluntariat són:

- Entrevistes i reunions individuals
- Trucades telefòniques

- Missatgeria individual
- Llistes de difusió per missatgeria

VO3.A1 Campanyes de captació de persones voluntàries

Les campanyes de captació de voluntariat durant el 2025 han estat les següents:

- Campanya de captació per voluntariat de reforç educatiu
- Campanya en tres fases de diferent intensitat:
 2. Mesos de juny i juliol
 3. Setembre i octubre
 4. Resta del curs
- Campanya de captació de voluntariat pel casal d'hivern
- Campanya de captació de voluntariat pel casal de primavera
- Campanya de captació de voluntariat pel casal d'estiu

3 BON GOVERN

3.1 TRANSPARÈNCIA

BG1.B1 Informació pública sobre la fundació

La Fundació de l'Esperança posa a disposició del públic informació rellevant sobre la seva activitat, organització, governança i gestió a través del seu lloc web corporatiu.

En concret, al web **www.fundacioesperanca.org** es disposa d'un **apartat específic de transparència**, on es publiquen de forma accessible i actualitzada continguts relacionats amb:

- Informació institucional i organitzativa
- Memòries d'activitat
- Informació econòmica i financera
- Govers i òrgans de direcció
- Polítiques i normativa interna

Aquest espai respon al compromís de l'entitat amb la rendició de comptes, la transparència i la bona governança, facilitant l'accés a la informació tant a les persones beneficiàries com a la ciutadania en general.

3.2 PATRONAT

BG2.B1 Composició i estructura

La composició del Patronat es regula a l'article article 17 dels Estatuts, que estableix:

“17.1. El Patronat és un òrgan col·legiat integrat per persones físiques o jurídiques i constituït per un mínim de tres membres i un màxim de nou membres, que seran designats per la

Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa", qui així mateix podrà disposar la seva substitució en qualsevol moment. En el cas d'extinció de la Fundació Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa", sense que ninguna entitat es pugui considerar successora universal de la mateixa, els membres del Patronat seran designats pel propi Patronat.

El primer Patronat s'ha de designar en la carta fundacional.

17.2. Podrà ser membre del Patronat qualsevol persona física amb capacitat d'obrar plena que acompleixi els requisits i no incorri en els supòsits d'incompatibilitat per a l'exercici del càrrec, previstos en la llei.

Les persones jurídiques han d'estar representades en el Patronat, d'una manera estable, per la persona en qui recaigui aquesta funció d'acord amb les normes que les regulin, o per la persona que designi a aquest efecte el corresponent òrgan competent."

A data de tancament de l'exercici corresponent al present Informe, la seva composició és la següent:

	Data darrera acceptació càrrec patró	Càrrec en el Patronat	Finalització del càrrec
Sr. Isidre Fainé i Casas	n/a	President d'honor (des de 7/2/2025)	Indefinit
Sr. Jaume Lanaspà i Gatnau	25/10/2024 però amb efectes de 12/12/2024	President	12/12/2029
Sr. Eugeni Gay i Montalvo	25/10/2024 amb efectes de 12/12/2024	Vicepresident	12/12/2029
Sra. Montserrat Buisán i Gallardo	08/01/2025	Vocal	08/01/2031
Sr. Xavier Campà i de Ferrer	10/03/2025	Vocal	10/03/2030
Sra. Nuria Danés i Jofre	25/10/2024 amb efectes de 13/12/2024	Vocal	13/12/2029
Sra. Llum Delàs i Ugarte	25/10/2024	Vocal	25/10/2029
Sr. Ramón Gatell i Collell	20/05/2021	Vocal	20/05/2026
Sr. Jordi Portabella i Calvete	09/10/2025	Vocal	09/10/2030

	Data darrera acceptació càrrec patró	Càrrec en el Patronat	Finalització del càrrec
Sr. Marc Simón i Martínez	09/10/2025	Vocal i Director General	09/10/2030
Sra. Marta Casals Virosque	n/a	Secretaria-no patró (des de 27/1/2025)	27/1/2030
Sra. Estefanía Fraile Ortega	n/a	Vicesecretaria-no patró (des de 27/1/2025)	27/01/2030

D'acord amb l'article 18 dels Estatuts, els patrons exerceixen el seu càrrec durant el termini de 5 anys, i seran reelegibles indefinidament per períodes d'igual durada.

BG2.B2 Nombre de dones al patronat + BG2.B3 Nombre d'homes al patronat

- 3 dones
- 6 homes

BG2.B4 Responsabilitats i deures del patronat

El Patronat és l'òrgan de govern i administració de la Fundació, la representa i gestiona i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

BG2.N1 Funcionament del patronat

El Patronat, de conformitat amb l'article 21.1. dels Estatuts, es reuneix en sessió ordinària com a mínim una vegada l'any, i obligatòriament durant el primer semestre de l'any natural amb la finalitat d'aprovar els comptes anuals de l'exercici anterior.

En sessió extraordinària es reunirà sempre que la convoqui el/la president/a per iniciativa pròpia o a petició d'una quarta part dels seus membres indicant els assumptes a tractar. En aquest darrer cas, la reunió s'haurà de celebrar en el termini màxim de trenta dies des de la petició.

D'acord amb l'article 21.2. dels Estatuts, també podran tenir lloc reunions del Patronat per videoconferència, multiconferència o d'altres mitjans de comunicació que no impliqui la presència física dels patrons, sempre que es compleixin els requisits següents: que es garanteixi la identificació dels assistents a la reunió, la continuïtat de la comunicació, el seguiment i intervenció en el debat i la possibilitat d'emissió del vot. En aquest cas s'entendrà que la reunió es celebra on es trobi la persona que la presideixi.

De conformitat amb l'article 21.3. dels Estatuts, el Patronat també podrà prendre acords sense reunió mitjançant l'emissió del vot per correspondència postal, comunicació telemàtica o qualsevol altre mitjà, sempre que es garanteixin els drets d'informació i de vot. Haurà de quedar constància de la recepció del vot i garantir-se la seva autenticitat.

A l'Informe Anual de Govern Corporatiu aprovat pel Patronat consten les reunions mantingudes durant l'exercici i les assistències.

De conformitat amb l'article 28 dels Estatuts de la Fundació, el/la Director/a General de la Fundació és nomenat pel Patronat.

El Director General exerceix les funcions establertes als Estatuts de la Fundació i ostenta les facultats per actuar davant de tercers que li han estat atorgades pel Patronat i elevades a públic

A l'Informe Anual de Govern Corporatiu aprovat pel Patronat consten les dades corresponents al Director General.

BG2.A2 Avaluació del patronat

El Patronat ha aprovat l'Informe Anual de Govern corporatiu.

BG2.A3 Relació del patronat amb la direcció executiva/gerència de la fundació

El Director General ha estat designat pel Patronat de la Fundació, assisteix a totes les reunions de Patronat i presenta informes sobre l'activitat i econòmics en cada reunió.

3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

BG3.N1 Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)

La Fundació de l'Esperança disposa d'un conjunt de mecanismes orientats a la gestió de riscos, així com al compliment de la normativa aplicable i de les seves pròpies polítiques internes.

En concret, corresponent a la part financera, es disposa d'un sistema de gestió econòmica que permet dur a terme la revisió estructurada i continuada dels processos que configuren el cicle pressupostari, incloent dues revisions de tancament, les quals faciliten el control, seguiment i avaluació de l'execució de pressupost al llarg de l'exercici. A més, tots aquests processos es regeixen per uns protocols d'autorització degudament definits, que estableixen els diferents nivells de responsabilitat en funció de la naturalesa de les operacions. Aquestes han estat aprovats pels òrgans pertinents de la Fundació Esperança, assegurant així un marc de governança que reforça la transparència, la coherència i el control intern de la gestió econòmica.

Així mateix, la Fundació de l'Esperança compta normes internes d'actuació que guien el comportament de les persones vinculades a l'entitat, entre les quals s'inclouen el Codi Ètic, la normativa de Protecció de Dades, la Política Mediambiental, la Política de Protecció a la Infància, el Protocol per a la prevenció, tractament i eliminació de l'assetjament sexual, així com una guia d'actuació en matèria de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme.

3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

BG4.B1 Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió

La Fundació de l'Esperança manté un ferm compromís amb els més alts estàndards d'ètica i integritat, vetllant perquè el desenvolupament de les seves activitats estiguin alineades amb aquests principis. Com a mostra d'aquest compromís, el Patronat de la Fundació de l'Esperança va acordar, el juny de 2020, l'adhesió al Codi Ètic i Principis d'Actuació de la Fundació "la Caixa".

Així mateix, la Fundació de l'Esperança disposa d'un Sistema Intern d'Informació (Canal Ètic), implementat d'acord amb el que estableix la Llei 2/2023, si bé la seva posada en funcionament efectiva s'ha produït amb posterioritat al tancament de l'exercici 2025. Aquest sistema contribueix a la consolidació d'un model de govern basat en la transparència, la responsabilitat, el comportament ètic i la tolerància zero davant qualsevol conducta irregular o contrària tant a la normativa interna com a la legislació vigent. En aquest sentit, el Canal Ètic esdevé una eina clau per a la detecció, prevenció i gestió dels riscos, així com per al reforç de la cultura de compliment dins de l'organització.

4 4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1 COL·LABORACIONS

XA1.B1 Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector

La Fundació de l'Esperança desenvolupa la seva activitat en estreta col·laboració amb altres organitzacions, administracions públiques i agents del territori, amb l'objectiu de reforçar el treball en xarxa, millorar la qualitat de les intervencions i contribuir al desenvolupament del sector social.

La participació activa en espais de coordinació i plataformes sectorials permet:

- Compartir coneixement i bones pràctiques.
- Millorar la detecció i atenció de necessitats socials.
- Impulsar accions conjuntes i sinergies entre entitats.

- Contribuir a la incidència social i a la millora de les polítiques públiques.

Durant l'any 2025, la Fundació ha col·laborat de manera estable amb les següents xarxes, entitats i institucions:

Xarxes sectorials i entitats socials:

- FEDAIA (Federació d'Entitats d'Atenció a la Infància i l'Adolescència)
- Coordinadora Catalana de Fundacions
- FEPA (Federació d'Entitats amb Projectes i Pisos Assistits)
- Xarxa d'Infància i Adolescència

Xarxa territorial (barri del Gòtic / Ciutat Vella):

- Taula Jove del Gòtic
- Xarxa Laboral del Gòtic
- Xarxa Incorpora Ciutat Vella
- Coordinació de la Xarxa CaixaProinfància del Gòtic

Administracions públiques i programes d'ocupació:

- Administracions públiques locals i autonòmiques en el marc de serveis socials i ocupació
- Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), especialment en el desplegament de programes de **formació professional per a l'ocupació en modalitat dual (FPO Dual)**.

A través d'aquestes aliances, la Fundació reforça la seva integració en el territori i contribueix activament a la millora de l'atenció a les persones en situació de vulnerabilitat, així com a la construcció d'un sistema d'acció social més coordinat, eficient i orientat a l'impacte.

4.2 SENSIBILITZACIÓ

La Fundació de l'Esperança dona testimoni de la realitat social en la qual desenvolupa les activitats a través dels següents canals mantinguts al llarg de l'any:

- Publicació de notícies a la web de la Fundació de l'Esperança
- Publicació de posts a la xarxa social LinkedIn
- Col·laboració amb la Fundació "la Caixa" per aparició en articles de premsa (diaris, ràdio i televisió)

5 MEDI AMBIENT

5.1 GESTIÓ AMBIENTAL

MA1.B1 Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades

La Fundació de l'Esperança disposa d'un sistema estructurat de gestió ambiental integrat amb la gestió energètica, alineat amb els estàndards ISO 14001 i amb el sistema de gestió de l'energia segons la norma ISO 50001.

Aquest sistema permet identificar, controlar i minimitzar els impactes ambientals derivats de l'activitat, especialment en àmbits com el consum d'energia, l'ús de recursos, la generació de residus i les emissions de gasos d'efecte hivernacle.

Les principals actuacions desenvolupades durant el 2025 han estat:

- **Control i monitorització de consums:** seguiment periòdic dels consums d'electricitat, gas natural, aigua i energia solar tèrmica, amb registres mensuals i anàlisi d'evolució.
- **Pla d'eficiència energètica** amb actuacions específiques:
 - Substitució progressiva d'il·luminació per tecnologia LED.
 - Optimització de sistemes de climatització i calefacció.
 - Instal·lació de vàlvules termostàtiques i ajust de temperatures de consigna.
- **Ús d'energia renovable:**
 - Electricitat contractada amb garantia d'origen 100% renovable.
 - Producció pròpia d'energia solar tèrmica per a ACS.
- **Gestió de residus:**
 - Separació selectiva de totes les fraccions generades.
 - Control documental i traçabilitat amb gestors autoritzats.
- **Gestió de gasos refrigerants:**
 - Inventari d'equips i controls periòdics de fugues.
 - Registre d'intervencions tècniques i seguiment ambiental.
- **Sensibilització interna i bones pràctiques:**
 - Accions de conscienciació ambiental dirigides al personal i persones usuàries.

Aquest conjunt de mesures permet avançar cap a una reducció progressiva de l'impacte ambiental i reforçar el compromís de l'entitat amb la sostenibilitat.

5.2 GESTIÓ DE RESIDUS

MA2.N1 Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió.

Durant el 2025, la Fundació ha generat un volum total aproximat de:

- **45,48 tones de residus anuals**
- Amb un percentatge de valorització **superior al 95%**

Distribució per tipologia de residu

- Fracció orgànica: 37,17 Tn

- Rebuig (banal): 4,97 Tn
- Paper i cartró: 0,93 Tn
- Envasos: 1,52 Tn
- Vidre: 0,15 Tn
- Residus de construcció: 0,74 Tn
- Residus peril·losos: 0,20 Tn

Vies de gestió

- Recollida municipal (principalment orgànica)
- Valorització i reciclatge mitjançant gestors autoritzats
- Tractaments específics per a residus peril·losos

La fracció orgànica representa aproximadament el **82% del total**, sent la principal tipologia de residu generat.

El sistema implantat garanteix una gestió eficient, alineada amb els criteris de l'economia circular i amb una incidència reduïda en abocador.

5.3 EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

MA3.N1 Consum energètic, segons tipus de font

El consum energètic total del centre s'ha situat en:

- **342.267 kWh anuals**
- **Distribució del consum**
- Electricitat: 190.357 kWh (51%)
- Gas natural: 144.015 kWh (39%)
- Energia solar tèrmica: 7.896 kWh (2%)

Altres dades rellevants:

- Consum específic: **98,6 kWh/m²/any**
- Tendència: reducció del consum elèctric (-2%) i de gas (-6%) respecte l'any anterior

La totalitat de l'electricitat consumida és d'origen renovable, fet que redueix significativament l'impacte ambiental associat.

MA3.A1 Emissions de gasos d'efecte hivernacle

L'inventari d'emissions de GEH per a l'any 2024/2025 mostra:

- **Emissions totals (market-based): 307,33 tCO₂e** [\[Informe GE...ça Entrega | PDF\]](#)
- **Desglossament per tipus**
- **Scope 1 (directes): 0,21 tCO₂e**
- **Scope 2 (electricitat): 0 tCO₂e** (electricitat renovable)
- **Scope 3 (indirectes):**
 - Compres i serveis: 189,27 tCO₂e
 - Béns de capital: 72,00 tCO₂e
 - Transport: 23,85 tCO₂e

- Residus: 11,45 tCO₂e
 - Altres: 10,55 tCO₂e
- **Indicadors d'intensitat**
- 7,68 tCO₂e per treballador
- 0,11 tCO₂e/m²
- 38,27 kgCO₂e per visitant
- **Principals fonts d'emissió**
- Compres de béns i serveis: 61,6%
- Béns de capital: 23,4%
- Transport: 7,8%
- **Mesures de reducció implementades**
- Energia elèctrica 100% renovable
- Pla d'eficiència energètica
- Millora de la gestió de residus
- Promoció de mobilitat sostenible
- Optimització de sistemes de climatització

6 PROVEÏDORS

6.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

PR1.B1 Gestió de la cadena de subministrament

La Fundació de l'Esperança gestiona la seva cadena de subministrament mitjançant procediments formalitzats de selecció, contractació i seguiment dels proveïdors, basats en criteris de qualitat, compliment normatiu i alineament amb els valors de l'organització. Els proveïdors han d'acreditar el compliment de les seves obligacions laborals, fiscals i de seguretat social, així com disposar dels recursos tècnics i humans adequats per a la prestació dels serveis.

El model de relació incorpora mecanismes de control i seguiment continu, incloent:

- informes periòdics d'activitat i qualitat del servei,
- sistemes d'avaluació i auditoria,
- obligacions estrictes en matèria de confidencialitat, protecció de dades i seguretat de la informació.

Així mateix, es promou una relació basada en principis d'ètica, integritat i transparència, exigint als proveïdors l'alineament amb el Codi Ètic i la normativa anticorrupció i de compliment normatiu de la Fundació.

PR1.N2 Codi de conducta de proveïdors

La Fundació disposa d'un marc normatiu aplicable als proveïdors que integra:

- el Codi Ètic i principis d'actuació,
- les clàusules contractuals de compliment normatiu,
- i les directrius de bones pràctiques ambientals.

Aquest conjunt normatiu estableix obligacions en matèria de:

- ètica empresarial i prevenció de la corrupció,
- respecte als drets laborals i socials,
- protecció de dades i confidencialitat,
- sostenibilitat ambiental i ús responsable dels recursos.
- Protecció a la infància i adolescència

Els proveïdors es comprometen a conèixer i respectar aquests principis, fent-los extensius a la seva pròpia cadena de valor

6.2 COMPRA RESPONSABLE

PR2.B1 Criteris de selecció de proveïdors

La selecció de proveïdors es basa en criteris objectius que incorporen tant aspectes econòmics com socials, ambientals i de qualitat, entre els quals destaquen:

- adequació tècnica i especialització en el servei,
- compliment legal (laboral, fiscal, protecció a la infància i l'adolescència i de seguretat social),
- qualitat i eficiència de la proposta presentada,
- compromís amb la prevenció de riscos laborals,
- garanties de seguretat de la informació i protecció de dades,
- compromís ètic i absència de conflictes d'interès,
- criteris ambientals i de sostenibilitat.

En aquesta línia, es promou activament la integració de criteris de **compra verda**, com l'ús de productes ecoetiquetats, reciclats, eficients energèticament i amb menor impacte ambiental.

ANNEX I ÍNDEX D'INDICADORS DEL BALANÇ SOCIAL PER A LA MEMÒRIA D'ACTIVITATS

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina/Enllaç
MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	Missió	Bàsic	Missió de la fundació	2
		Bàsic	Àmbit geogràfic d'actuació	2
	Activitats i projectes	Bàsic	Línies i àmbits d'actuació principals	2-3
		Bàsic	Activitats principals desenvolupades	3-4
	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris	Bàsic	Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris	4
		Notable	Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris	5
		Notable	Nombre de persones usuàries/beneficiàries	5
		Avançat	Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes	5
		Avançat	Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat	5
	Activitat econòmica	Bàsic	Activitat econòmica, productes i serveis	5
		Bàsic	Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis	6
		Notable	Ingressos per activitat	6
		Avançat	Impactes ambientals i socials dels productes i serveis	6-7
	Efectivitat	Notable	Avaluacions sobre l'efectivitat de les activitat i projectes	-
		Avançat	Anàlisis de context	7
PERSONES: Persones de l'organització	Perfil de l'organització	Bàsic	Nombre de dones a l'equip directiu	8
		Bàsic	Nombre d'homes a l'equip directiu	8
		Notable	Nombre de dones en plantilla	8
		Notable	Nombre d'homes en plantilla	8
	Igualtat d'oportunitats i diversitat	Bàsic	Pla d'igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades	9
		Bàsic	Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)	9
		Notable	Composició de la plantilla, segons sexe (%)	9
		Notable	Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat	-

		Avançat	Plantilla segons sexe i grup professional	9
	Condicions laborals i conciliació	Bàsic	Mesures de conciliació de la vida laboral i privada	10
		Notable	Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)	11
	Igualtat retributiva	Bàsic	Ràtio salari més alt / salari més baix	11
		Notable	Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	11
	Desenvolupament professional	Bàsic	Pla de formació i accions formatives	11
		Notable	Personal que ha rebut formació (%)	12
		Avançat	Despesa en formació	12
	Salut, seguretat i benestar del personal	Bàsic	Mesures per a la prevenció de riscos laborals	13
		Notable	Formació en matèria de prevenció de riscos laborals	13
	Comunicació interna	Bàsic	Canals de comunicació interna	13
PERSONES: Voluntariat	Persones voluntàries	Bàsic	Nombre total de persones voluntàries	14
		Notable	Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries	14
	Formació del voluntariat	Notable	Accions formatives dirigides a les persones voluntàries	14
		Notable	Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació	14
		Avançat	Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries	14
	Comunicació i participació del voluntariat	Bàsic	Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació	15
		Notable	Canals de comunicació amb persones voluntàries	15
		Avançat	Campanyes de captació de persones voluntàries	15
BON GOVERN	Transparència	Bàsic	Informació pública sobre la fundació	16
	Patronat	Bàsic	Composició i estructura	16-17
		Bàsic	Nombre de dones al patronat	17
		Bàsic	Nombre d'homes al patronat	17
		Bàsic	Responsabilitats i deures del patronat	17
		Notable	Funcionament del patronat	18
		Avançat	Avaluació del patronat	19
		Avançat	Relació del patronat amb la direcció	19

			executiva/gerència de la fundació	
	Control i supervisió financera	Bàsic	Informació econòmica i financera	19
		Notable	Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)	19
	Ètica i prevenció de la corrupció	Bàsic	Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió	19-20
XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	Col·laboracions	Bàsic	Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector	20-21
	Sensibilització	Notable	Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania	21
MEDI AMBIENT	Gestió ambiental	Bàsic	Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades	22-23
	Gestió de residus	Notable	Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió	23-24
	Eficiència energètica i canvi climàtic	Notable	Consum energètic, segons tipus de font	23-24
		Avançat	Emissions de GEI	23-24
PROVEÏDORS	Gestió i relació amb proveïdors	Bàsic	Gestió de la cadena de subministrament	25
		Notable	Codi de conducta de proveïdors	25
		Avançat	Percentatge de proveïdors subscrits codis de conducta de proveïdors	25
	Compra responsable	Bàsic	Criteris de selecció de proveïdors	26