

2021

Informe de Sostenibilitat



Càritas
Diocesana de Barcelona

1. Enfocament general	2
2. Aspectes materials	4
3. Bon Govern i polítiques de la Institució	7
1. L'ètica i el desenvolupament institucional	7
2. Finançament i transparència	12
3. Tractament ètic de la informació	15
4. Compromís amb el Medi Ambient	16
5. Persones	22
1. Enfocament de gestió de persones	22
2. Formació	25
3. Salut i seguretat de les persones	26
Annex 1: Taules d'indicadors GRI	28
Annex 2: Índex dels indicadors GRI	31

Nota: aquest informe és complementari de la [memòria de Càritas Diocesana de Barcelona](#).

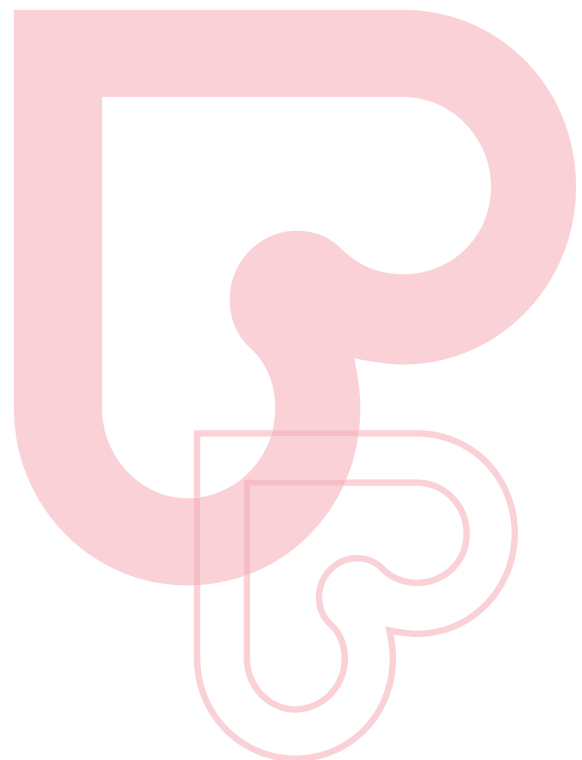


1. Enfocament general

La sostenibilitat es defineix com la capacitat de satisfer les necessitats actuals de la nostra societat sense comprometre les de les generacions futures, intentant recuperar l'equilibri entre el creixement econòmic, la cura del medi ambient i el benestar social. Aquests tres eixos de la Sostenibilitat: Econòmica, Social i Ambiental, constitueixen els pilars sobre els quals se sosté el Desenvolupament Sostenible.

Des del nostre inici, Càritas, com a entitat sense ànim de lucre que pertany al Tercer Sector, hem denunciat les injustícies socials derivades de l'actual model de creixement, buscant fomentar la reflexió crítica i el compromís social per construir conjuntament una societat més humana, empàtica i compassiva, en la qual el desenvolupament econòmic vagi de la mà del desenvolupament social i el respecte per la natura. És per això que creiem fermament que la sostenibilitat, especialment en el seu vessant social, sempre ha format part de l'essència de la nostra acció. Aquesta acció s'ancora en la defensa dels drets humans i els valors de l'Evangeli, buscant transformar les accions dels actors econòmics i incidir en les polítiques públiques amb l'objectiu de posar fi a la pobresa, la desigualtat i l'exclusió social.

Durant les últimes dècades, hem experimentat una gran evolució que ens ha portat un major grau de professionalització, superant l'assistencialisme i creant un model d'ajuda molt especial que fa de Càritas un referent del Tercer Sector.

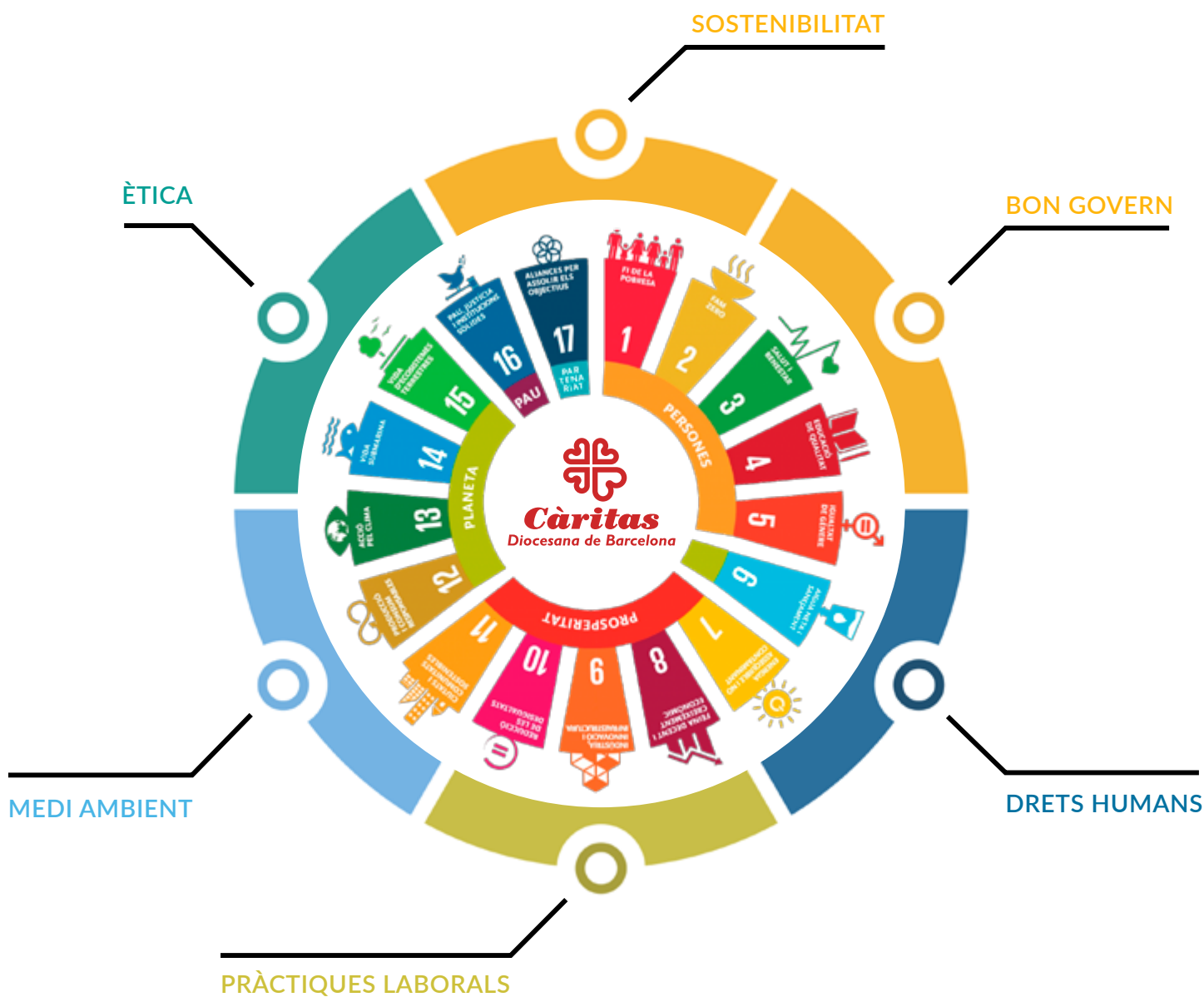


El nostre compromís amb la Responsabilitat Social Corporativa ens ha portat a abordar els diferents aspectes que en ella s'inclou, segons la imatge d'abaix.

En aquest sentit, el 2018 vam ser seleccionats per al programa RSE.Pime, organitzat per l'associació empresarial Respon.cat, gràcies al qual vam poder identificar les bones pràctiques que portar a cap, així com les àrees de millora.

Així mateix, amb la nostra tasca diària volem millorar la qualitat de vida d'aquelles persones que viuen situacions d'especial vulnerabilitat. Amb això, esperem contribuir al compliment dels següents ODS:

1. Fi de la pobresa,
3. Salut i benestar
10. Reducció de les desigualtats.





2. Aspectes materials

Adicionalment, durant el 2021 hem realitzat una anàlisi dels aspectes més importants que afecten la nostra organització tant des d'un punt de vista intern com considerant els grups d'interès que ens acompanyen. Aquests temes s'agrupen en tres àrees essencials per a la nostra activitat: com ens organitzem com a entitat, com tenim cura de la nostra gent i com gestionem la nostra petjada ambiental.



ENFOCAMENT DE GESTIÓ

- Objectius i estratègia de l'entitat
- Organització i estructura
- Ètica en el finançament
- Lluita contra la corrupció
- Exercici econòmic



GESTIÓ DE PERSONES

- Generació de treball
- Relació dels treballadors i voluntaris amb l'entitat
- Conciliació
- Salut i seguretat al treball
- Formació
- Diversitat i igualtat d'oportunitats
- Eliminació de la discriminació
- Impacte en les comunitats locals
- Relació i comunicació amb els grups d'interès
- Respecte als DDHH
- Privacitat



MEDI AMBIENT

- Economia circular i gestió de residus
- Lluita contra el canvi climàtic

Aquesta anàlisi ens ha donat l'oportunitat d'asseure'ns una estona amb nosaltres mateixos i entendre quins aspectes són clau i, en conseqüència, cap a on han d'anar els nostres esforços de millora.

Pel que fa al nostre enfocament de gestió, la nostra visió i valors sempre estaran inspirats per l'Evangeli i la Doctrina Social de l'Església. No obstant això, els temps canvien i amb ells la forma amb la qual s'estructura i s'organitza la societat. En aquest context de canvi constant, no podem quedar-nos enrere, per això continuem actualitzant les nostres polítiques de gestió. Així mateix, atès que la nostra activitat es finança a partir de donacions privades i públiques, per a nosaltres és fonamental respondre a aquesta confiança amb una gestió transparent i una condemna absoluta de qualsevol comportament corrupte o poc ètic.

En relació amb les persones que formen part de la nostra organització, per a nosaltres és fonamental crear un entorn de col·laboració digne, en el qual totes les persones sentin que es respecta el seu valor humà. Càritas sempre ha promogut la defensa dels drets humans i per coherència, aquesta defensa comença en el si de la nostra organització. Cal destacar que en aquest sentit, els últims anys han estat fortament marcats per la pandèmia de la COVID-19, davant la qual hem redoblat els nostres esforços per continuar acompanyant els que més ho necessiten, vetllant sempre per la salut i seguretat de totes les persones involucrades.



ENFOCAMENT DE GESTIÓ

- Objectius i estratègia de l'entitat
- Organització i estructura
- Ètica en el finançament
- Lluita contra la corrupció
- Exercici econòmic



GESTIÓ DE PERSONES

- Generació de treball
- Relació dels treballadors i voluntaris amb l'entitat
- Conciliació
- Salut i seguretat al treball
- Formació
- Diversitat i igualtat d'oportunitats
- Eliminació de la discriminació
- Impacte en les comunitats locals
- Relació i comunicació amb els grups d'interès
- Respecte als DDHH
- Privacitat



Finalment, pel que fa a la cura del medi ambient, estem incorporant criteris ambientals a la nostra activitat amb l'objectiu de minimitzar el nostre impacte sobre el medi. Donada la naturalesa de la nostra activitat, els nostres esforços s'estan centrant a millorar la gestió dels residus que generem i reduir la nostra contribució al canvi climàtic, fonamentalment a través de millores d'eficiència energètica.



MEDI AMBIENT

- Economia circular i gestió de residus
- Lluita contra el canvi climàtic



3. Bon Govern i polítiques de la Institució

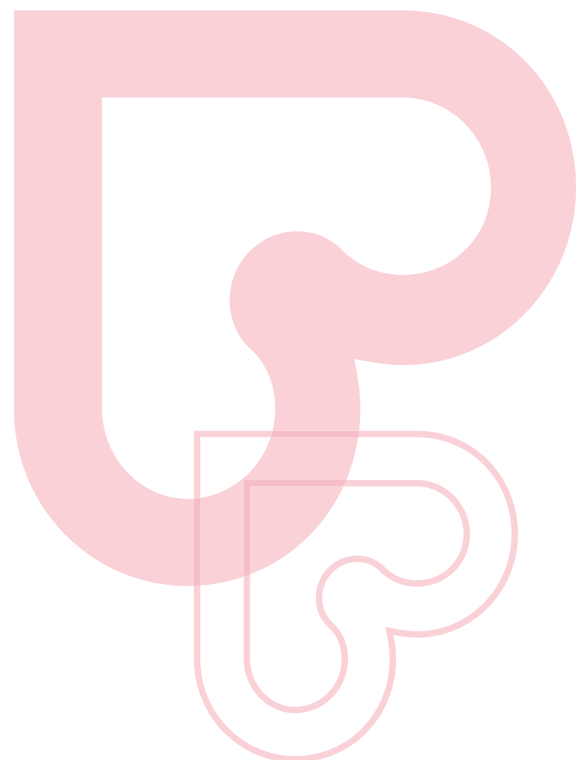
1. L'ètica i el desenvolupament institucional

El 2020 el papa Francesc a la carta apostòlica sobre la transparència, control i competència en els procediments d'adjudicació de contractes públics de la Santa Seu i de l'Estat de la Ciutat del Vaticà, va escriure:

"Per permetre una gestió més eficaç dels recursos, he decidit, per tant, aprovar un conjunt de normes destinades a afavorir la transparència, el control i la concurrència en els procediments d'adjudicació dels contractes públics estipulats per compte de la Santa Seu i de l'Estat de la Ciutat de Vaticà."

En línia amb les directrius del papa Francesc, a Càritas Diocesana de Barcelona es va crear el 2014 l'equip de Compliment Normatiu. L'objectiu d'aquesta unitat és treballar per implantar les polítiques de RSC, Transparència, Tractament de la Informació i de Compliance (delictes i infraccions).

La UCN està formada pel delegat episcopal, el director i els caps d'Àrea de Càritas Diocesana de Barcelona, l'oficial de compliment i els encarregats interns de compliment.





En el seu dia a dia, Càritas busca fer realitat la doctrina social de l'Església i crear un món més d'acord amb els valors morals que emanen de l'Evangelí. La nostra missió d'ajudar neix d'una sincera compassió pel proïsme i sempre ha estat sustentada per valors ètics sòlids. Com a reforç d'aquest fet, durant els darrers anys hem estat treballant per donar una estructura normativa i un suport documental al nostre esperit de treball i els nostres principis ètics. Per això, des de l'equip de Compliment Normatiu hem desenvolupat un sistema de Corporate Compliance que consisteix en una sèrie de pautes, bones pràctiques i procediments per mantenir la nostra integritat en totes les nostres actuacions, prevenir els riscos als quals estem sotmesos i en el cas que es concretin, poder-los detectar i reaccionar per minimitzar-ne l'impacte.

En aquest sentit, el nostre sistema de compliment normatiu recull diversos instruments per a la seva aplicació, com l'anàlisi de riscos realitzat l'any 2019, que es fa cada dos anys, el Codi General de Conducta, el Canal de Denúncies (inclòs el seu protocol d'aplicació), el Sistema de Reacció davant dels Incompliments i els diferents protocols de prevenció. Paral·lelament, la UCN vetlla pel seguiment i el compliment d'aquest Codi.

Els principis ètics de Càritas Diocesana de Barcelona estan recollits en el nostre Codi General de Conducta, amb l'objectiu que tots els grups d'interès que actualment, o en un futur, treballin, col·laborin i/o comparteixin tasca amb la nostra entitat o facin servir els seus serveis, tinguin una referència dels nostres valors i adaptin les seves conductes a aquests valors. L'any 2014 es va començar a redactar el Reglament Intern de Seguretat (RIS) i l'any 2018 es va redactar el Manual de Prevenció de Delictes i d'Infraccions. Totes dues parts constitueixen el Codi General de Conducta.

Tal com queda reflectit en el nostre Codi General de Conducta, els valors que ens mouen i regeixen la nostra tasca són els següents:



Tal com mostrem als Principis ètics i als procediments de Càritas Diocesana de Barcelona, per aconseguir una transparència financera, econòmica i fiscal, totes les persones contractades a Càritas estan obligades a col·laborar i lliurar informació financera, comptable i fiscal als auditors interns o externs i a l'Administració pública.

En aquest sentit, apliquem el nostre protocol de blanqueig de capitals a totes les operacions econòmiques que realitzem. Aquest protocol està creat en el marc del Codi General de Conducta de Càritas, la Llei 10/2010, de 28 d'abril de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme com a resposta a l'anàlisi de riscos efectuada a Càritas.

Atès que tenim diferents protocols per als diferents riscos que es poden presentar a Càritas, comptem amb auditories anuals per valorar el nivell d'implementació dels protocols i proposar i posar en marxa mesures correctores, en cas que siguin necessàries.

Així mateix, al Codi General de Conducta hi ha marcades les nostres Pautes de Conducta, que són les següents:

COMPLIMENT DE LA LEGISLACIÓ APLICABLE I DE LA NORMATIVA INTERNA

Des de Càritas es manté una política de tolerància zero a l'incompliment de la legalitat vigent. És per això que tots els assalariats, voluntaris, proveïdors, socis, donants i persones ateses de Càritas Diocesana de Barcelona han de complir la legalitat vigent i les normes i procediments de l'entitat.



RELACIONS AMB CONTRACTATS I INCORPORACIÓ DE VOLUNTARIS

Càritas Diocesana de Barcelona considera el factor humà clau per al bon funcionament i es compromet a aplicar la normativa laboral i bones pràctiques en matèria de condicions d'ocupació, salut i seguretat en el lloc de treball.



RELACIONS AMB LES PERSONES ATESES

En les seves relacions amb les persones ateses, els assalariats i voluntaris han d'actuar amb criteris de consideració, respecte i dignitat, tenint en compte la diferent sensibilitat cultural de cada persona i no permetent discriminacions en el tracte per raó de raça, religió, edat, nacionalitat, gènere o qualsevol altra condició personal o social prohibida per la llei.





RELACIONS AMB PROVEÏDORS

Els assalariats i voluntaris es relacionaran amb els seus proveïdors de béns i serveis de forma lícita, ètica i respectuosa. Cap assalariat, ni voluntari de Càritas pot oferir, concedir, sol·licitar o acceptar regals, o donacions personals d'una persona física o jurídica amb la qual Càritas mantingui relacions de qualsevol tipus, fora dels casos autoritzats.



RELACIONS AMB L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA I ELS FUNCIONARIS

Càritas ha d'actuar amb total transparència i legalitat davant de l'Administració pública i posar tots els esforços en la prevenció de la possible alteració de preus en concursos i subhastes públiques, així com el suborn, el tràfic d'influències, frauds i exaccions legals. Els assalariats de Càritas tenen prohibit oferir o lliurar qualsevol tipus d'obsequi als funcionaris de l'Administració pública.



CONFLICTES D'INTERÈS

Tots els assalariats i voluntaris de Càritas han d'evitar situacions que puguin suposar un conflicte entre els seus interessos personals i els de la institució.



ÚS DELS BÉNS I RECURSOS DE CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA

Els béns i recursos que Càritas Diocesana de Barcelona posa a disposició dels assalariats i voluntaris de l'entitat només es poden fer servir amb finalitats laborals, directament relacionades amb el lloc de treball ocupat. Queda prohibit fer servir béns i recursos amb fins propis sense permís de la direcció.



PROTECCIÓ DE DADES

Tots els assalariats de Càritas Diocesana tenen prohibit fer servir informació de Càritas per a una finalitat diferent de l'autoritzada per la direcció. Els assalariats han d'aplicar les mesures de seguretat definides al reglament intern de seguretat a fi de mantenir la seguretat i la integritat de la informació.



PROPIETAT INTEL·LECTUAL I INDUSTRIAL

Els subjectes obligats per aquests principis respectaran els drets de propietat intel·lectual i industrial de terceres persones. No es pot fer servir cap obra sense el consentiment del seu autor.



TRANSPARÈNCIA FINANCERA, ECONÒMICA I FISCAL

Els assalariats i els voluntaris de Càritas han de prestar atenció especial als pagaments i cobraments que resultin inusuals d'acord amb el tipus d'operació. Així mateix, els arxius econòmics i comptables de l'entitat han d'estar complets, ordenats i ser fàcilment comprensibles.

Per a nosaltres és molt important que tots els assalariats, voluntaris i proveïdors compreguin i interioritzin realment els nostres principis ètics. Per això, el Codi General de Conducta es fa arribar a tothom i està publicat a la web de Càritas Diocesana de Barcelona, dins del Portal de Transparència.

Adicionalment, en el cas de tenir sospites d'alguna incidència, irregularitat o delicte, hem posat en marxa un Canal de Denúncies a la web institucional, que són tractades per l'oficial de compliment, encarregat de notificar a la Unitat de Compliment Normatiu (UCN) les actuacions inapropiades.

Així, en el cas d'esdevenir-se una investigació interna, la UCN assumeix la investigació, que quedarà subjecta als principis de celeritat, confidencialitat, presumpció d'innocència, objectivitat i als drets fonamentals.

La primera fase és un expedient informatiu per recollir tota la informació dels fets denunciats, recollint documents i declaracions tant de la víctima, com dels presumptes agressors i testimonis implicats. La segona fase consisteix en un expedient sancionador, que es duu a terme en el cas que hi hagi prou indicis per acreditar un delicte de descobriment o revelació de secrets.

Durant els anys 2020 i 2021, s'han rebut **tres denúncies a través del Canal de Denúncies**. Així mateix, els encarregats del compliment normatiu intern han rebut **19 incidències de diferent naturalesa**. No obstant això, aquestes incidències han quedat arxivades en fase informativa i cap d'elles ha passat a ser un expedient disciplinari.

A més, des del 2020 disposem d'un **Canal de Consultes** que a l'inici es va crear com una plataforma digital externa. No obstant això, des del 20 d'abril de 2021 s'ha implementat una plataforma anàloga sota el control de Càritas Diocesana de Barcelona, amb l'objectiu de centralitzar tots els dubtes, consultes, inquietuds i incidències que tinguin relació amb el compliment de les normes.

Durant els anys 2020 i 2021 s'han atès per aquest canal una mitjana d'una consulta cada dos dies, fet que significa un total de **245 consultes** rebudes i evacuades per aquest canal.

Finalment, també hem desenvolupat els següents protocols, enfocats en temes més específics.

- Protocol de tractament de la informació
- Protocol de prevenció de blanqueig de capitals
- Protocol de prevenció de l'assetjament, l'abús i altres conductes similars
- Protocol d'ús de les TIC
- Protocol de prevenció del frau i de la corrupció
- Protocol de contractació (contractats i proveïdors)
- Protocol d'incorporació de voluntaris
- Protocol de prevenció dels delictes contra la propietat intel·lectual
- Protocol sanitari



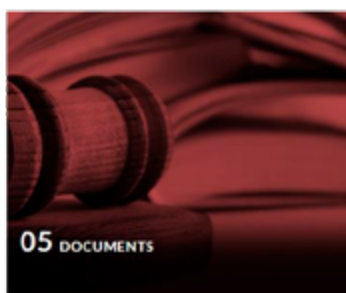
2. Finançament i transparència

El rigor és un dels valors essencials que volem promoure en la nostra comunitat, assegurant sempre l'honestedat en el nostre treball. Per això, des de Càritas hem desenvolupat en els darrers anys diversos protocols i iniciatives relacionades amb la transparència i el finançament. En aquest sentit, l'estricta compliment de la llei és innegociable per a nosaltres, perquè quedi palesa la nostra cultura de gestió basada en l'austeritat.

Per això, ens preocupem per formar i acompanyar els treballadors, voluntaris, proveïdors i altres agents de l'entorn de Càritas, per evitar pràctiques com el frau, la corrupció o el blanqueig de capitals, entre d'altres. Per això hem adoptat una sèrie de procediments i bones pràctiques amb l'objectiu de detectar i prevenir els riscos als quals poguéssim estar sotmesa Càritas, detectant-los i, en el cas que es produeixin, reaccionant-hi tot minimitzant els efectes nocius que puguin causar.

Així, l'eina capital en el foment de la transparència en la nostra organització és el nostre [Portal de Transparència](#). Aquest portal permet als nostres grups d'interès (socis, donants, persones ateses) l'accés a informació cabdal del nostre funcionament. Les àrees del portal de transparència són les següents:

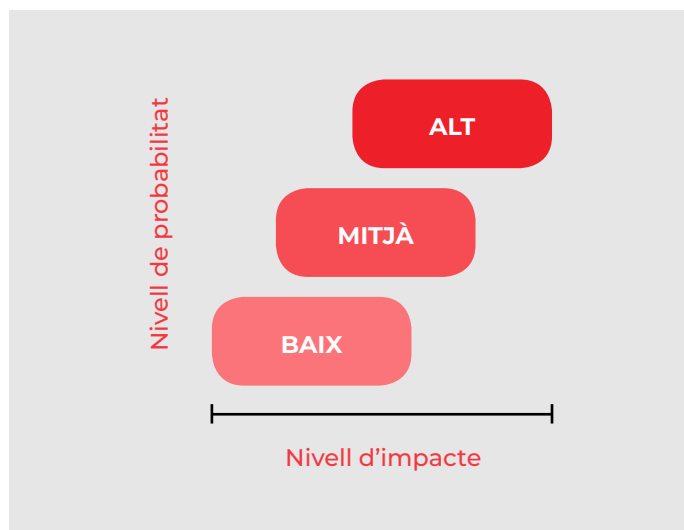
Àrees principals



Dins del nostre compromís per mantenir una **actitud ètica** en tots els aspectes que ens permeten realitzar la nostra acció social, cada dos anys realitzem **informes de riscos en matèria de tractament de la informació (2021) i compliment normatiu (2019)**, analitzant diferents successos que podrien ocórrer, com estafes i fraus, blanqueig de capitals, assetjament sexual, delictes contra la hisenda pública i la seguretat social o falsedat en els mitjans de pagament o suborn.

Per a cada tipus de succés hem analitzat els diferents factors de risc a controlar, per trobar mancances en els processos actuals de Càritas, i poder-los millorar. Així mateix, hem dut a terme una valoració del nivell de probabilitat i del nivell d'impacte que tindria en l'organització si es materialitzessin aquests riscos. D'acord amb això s'han proposat una sèrie de mesures per evitar la materialització d'aquests riscos. Creiem que aquest document és un referent imprescindible de cara a ser conscients dels riscos als quals ens enfrontem i així estar en alerta. A més, ens proporciona les directrius per poder evitar els riscos abans que es produeixin.

En el cas de l'assetjament sexual, comptem amb un protocol específic de prevenció de l'assetjament, el maltractament i altres conductes similars que es revisa almenys cada 3 anys, i s'aplica a qualsevol persona que tingui relació amb Càritas Diocesana de Barcelona, o en formi part. Aquest protocol compta amb un programa d'accions concretes centrades a reforçar els punts dèbils que es puguin detectar. Així, la direcció revisa periòdicament el registre de riscos i els informes que corroboren les mesures de protecció estan en vigor i són efectives.



A Càritas també volem ser capdavanters en la **lluita contra la corrupció i el frau**, i per això hem elaborat un protocol per prevenir, evitar, i si escau, detectar i reaccionar davant d'aquest tipus d'infraccions. Volem posar èmfasi a formar als treballadors, voluntaris i col·laboradors i dotar-los d'eines per poder detectar i denunciar el frau.

En aquest sentit, hem posat en marxa mesures de prevenció com la formació de persones exposades, és a dir, administració, captació de recursos i direcció. Altrament, com que creiem que pot ser útil de cara a reconèixer irregularitats, realitzem formacions a persones no exposades al risc a mesura que es van incorporant a la nostra organització.

Així mateix, per evitar qualsevol tipus de frau, hem implementat controls adequats.



MESURES CONTRA LA CORRUPCIÓ

- Prohibir l'ús d'amistats per obtenir avantatges
- Documentar tots els processos, especialment si impliquen diners o actius
- Prohibir l'acceptació de regals o donacions

Un altre pilar fonamental en termes de transparència és la lluita contra el **blanqueig de capitals i el finançament del terrorisme**. En aquest cas, hem elaborat un minuciós protocol per prevenir-los dins de la nova organització i reaccionar davant de qualsevol activitat sospitosa. En aquest document recollim mesures preventives com la identificació de totes les persones que tinguin relació amb Càritas i s'hi defineixen les mesures de diligència ordinària que apliquem i les de diligència reforçada, d'acord amb l'establert a la norma.

En el protocol també identifiquem casos de risc com, per exemple, si hi ha divergències entre titulars formals i reals, si no s'acredita correctament, si la relació amb l'entitat prové de zones dins de llistes de paradisos fiscals o territoris no cooperatius amb les autoritats fiscals o si l'activitat amb la persona que es relacioni Càritas sigui de risc, com les apostes, la importació de vehicles, el canvi de divises, etc.

D'aquesta manera, vetllem perquè totes les persones que formen part de la nostra comunitat segueixin uns mateixos principis ètics en matèria de finançament.



MESURES CONTRA EL BLANQUEIG DE CAPITALS I FINANÇAMENT AL TERRORISME

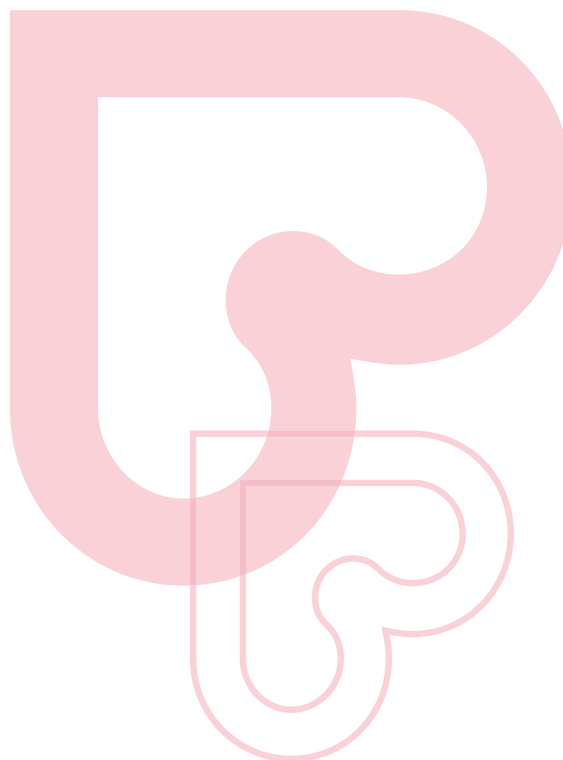
- Limitar les operacions de diners en efectiu
- Identificar les persones que hi intervenen
- Identificar el titular real i la persona que controla el capital
- Documentar totes les operacions
- Comunicar al SEPBLAC si es detecta algun comportament sospitós

Finalment, una prova de gran importància per mostrar el nostre compromís amb la transparència i el finançament ètic és **l'Ideari ètic per a la relació de les Càritas diocesanes amb seu a Catalunya amb empreses i altres entitats**, a través del qual s'estableix el nostre protocol per avaluar possibles noves entitats col·laboradores amb la nostra tasca.

En la Doctrina Social de l'Església (DSE), es reconeixen les empreses com a agents fonamentals de transformació de la societat, sempre que ajudin a construir una economia centrada en la persona, és a dir, una economia al servei del desenvolupament humà i no a l'inrevés. En aquest sentit, a l'hora d'establir noves relacions amb empreses o altres entitats, a Càritas fem una minuciosa anàlisi d'aquesta potencial col·laboració amb la finalitat d'assegurar-nos que compartim una mateixa visió del món i de la dignitat humana amb tots els nostres col·laboradors. Per a nosaltres, és molt important que les organitzacions amb qui col·laborem respectin els següents principis, basats en la Doctrina Social de l'Església, els DRETS HUMANS I ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE (ODS):

- La garantia dels drets humans
- La garantia específica dels drets laborals
- L'atenció i la protecció del medi ambient
- La protecció i promoció de la salut
- La defensa de la justícia i la pau

Tanmateix, Càritas Catalunya compta amb un **Comitè Ètic** propi que està format per persones de prestigi de diferents sectors socioeconòmics i té com a missió analitzar les empreses i valorar les col·laboracions sobre la base establerta a l'**Ideari ètic**.



Quan formalitzem la relació amb les empreses i entitats, Càritas té en compte els següents criteris:

INDEPENDÈNCIA

Càritas vetllarà per no perdre ni comprometre la seva independència en les col·laboracions que faci amb les empreses o entitats



VISIÓ A LLARG TERMINI

Càritas intentarà avançar cap a relacions duradores per aconseguir els objectius transformadors més estratègics



TRANSPARÈNCIA

Càritas promourà que les relacions que s'estableixin siguin sempre clares i transparents cap a tots els actors



EQUILIBRI

En relació amb la projecció pública de la col·laboració amb Càritas, es mantindrà una proporció adequada a l'esforç realitzat buscant l'equilibri entre la comunicació, els beneficis socials obtinguts per la col·laboració i la seva aportació al nostre projecte



GLOBALITAT

Càritas buscarà que la col·laboració de l'empresa o de l'entitat impliqui tants grups d'interès com sigui possible i que els objectius siguin tan transformadors com es pugui





3. Tractament ètic de la informació

El tractament ètic de la informació és un aspecte de gran importància en el nostra gestió. A Càritas gestionem un volum considerable de dades personals provinents de les persones ateses, els voluntaris, les persones que treballen per a l'organització, els proveïdors i/o altres col·laboradors. Per a nosaltres és indispensable que tots ells sentin que poden confiar en Càritas i tinguin la seguretat que les seves dades seran tractades de manera responsable i ètica.

En aquest sentit, durant l'any 2020 vam fer una anàlisi de riscos amb l'objectiu d'avaluar el nivell de compliment de les normes que regulen el tractament i la seguretat de la informació en tots els suports, així com garantir el compliment de les normatives europea i espanyola, relatius a la protecció de dades i garantia dels drets digitals.

Gràcies a aquesta anàlisi periòdica, podem conèixer els punts forts del nostre sistema de gestió de la informació, quins aspectes s'han de millorar i com és la prioritat en la introducció d'aquestes millores, tenint en compte el seu impacte i la seva freqüència.

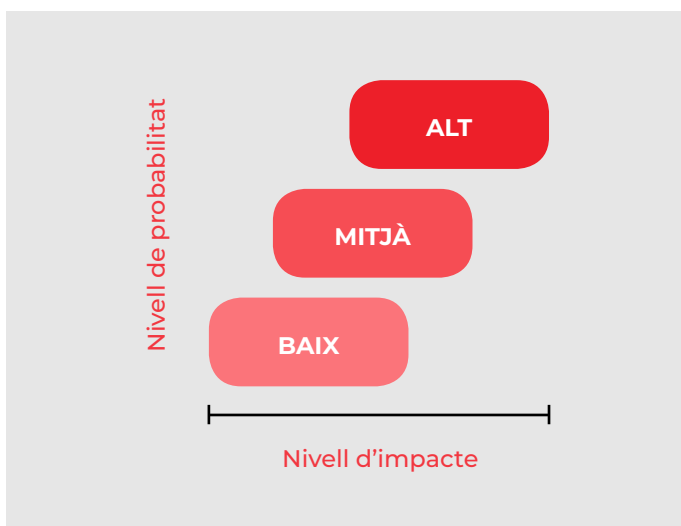
A finals del 2021, es planeja realitzar una anàlisi de riscos general unificant el tractament de la informació i la prevenció dels delictes i infraccions.

En l'àmbit d'organització interna, Càritas Diocesana de Barcelona té un **delegat de Protecció de Dades** la missió del qual és facilitar la comprensió i l'aplicació de la normativa interna en relació amb el tractament de dades.

Tots els nostres contractats i voluntaris tenen prohibit fer servir informació de Càritas per a una finalitat diferent de l'autoritzada per la direcció i han de seguir les mesures de seguretat definides pel **Codi General de Conducta**. En aquest reglament, es defineixen totes les mesures de seguretat que s'han d'aplicar a tots els suports i sistemes que es fan servir a la institució. El Reglament Intern de Seguretat no només ha de ser aplicat per part dels nostres voluntaris i treballadors sinó també pels proveïdors, entitats i altres persones amb les quals es relacioni Càritas i tinguin accés o hi hagi trànsit d'informació entre elles i Càritas.

Així mateix, hem desenvolupat un **protocol específic en matèria de tractament de la informació**. A través d'aquest protocol, s'han pogut establir circuits fixos i assegurances per a la circulació interna de la informació i posar a la disposició de tots els nostres empleats i voluntaris els mitjans adequats per complir amb el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, del 27 d'abril del 2016.

A més, perquè tots els nostres contractats estiguin al corrent de les polítiques de tractament de la informació **durant el 2020 i el 2021 vam realitzar diverses sessions formatives**, per presentar els diferents protocols del Sistema de Compliment Normatiu on també hi havia el de tractament de la informació. Entre finals del 2020 i principis del 2021 les **217 persones** que formen part de la plantilla de Càritas Barcelona ja havien finalitzat la seva formació ([annex 1](#)).





4. Compromís amb el Medi Ambient

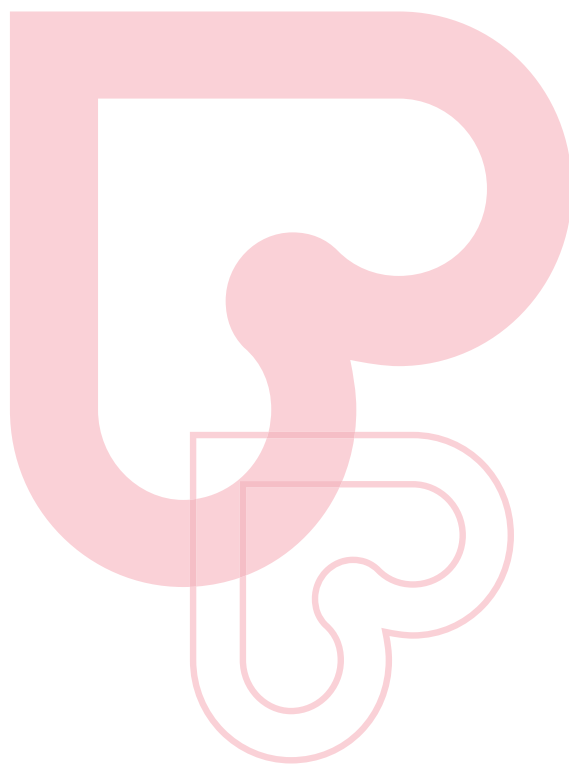
El 2015 el papa Francesc a la carta encíclica “*Laudato Si*” sobre la cura de la casa comuna de la Santa Seu i de l’Estat de la Ciutat del Vaticà, va escriure:

“El moviment ecològic mundial ja ha recorregut un llarg i ric camí, i ha generat nombroses agrupacions ciutadanes que han ajudat a la conscienciació. Lamentablement, molts esforços per cercar solucions concretes a la crisi ambiental solen ser frustrats no només pel rebuig dels poderosos, sinó també per manca d’interès d’altra gent.”

A través de les nostres accions socials contribuïm de manera directa a la conservació del medi ambient, implicant-nos tant amb els nostres voluntaris i treballadors, com amb totes les persones que formen part de la nostra comunitat.

Tal com manifestem al nostre llibre “*L’ètica i Càritas Catalunya*” del 2021, ens centrem en la societat, i treballem aspectes tan necessaris com la igualtat, universalitat, neutralitat; l’economia solidària; la cura de la creació i atenció a la biodiversitat; i la sensibilització i incidència, sempre amb un enfocament sostenible.

En aquesta mateixa línia, des de Càritas Diocesana de Barcelona fa temps que treballem en la lluita contra el malbaratament alimentari, la recollida de roba i l’eficiència energètica, per tal de tenir cura del medi ambient.



La nostra preocupació i compromís amb la sostenibilitat es reflecteix en les accions socials i solidàries que portem a terme, creant projectes que incorporin mesures de cura i respecte amb el medi ambient.

A Càritas treballem per incorporar la sostenibilitat, tal com queda reflectit al nostre llibre "L'ètica i Càritas Catalunya" de 2021, en relació amb les accions centrades en la societat:

IGUALTAT, UNIVERSALITAT I NEUTRALITAT:

ens impliquem de la mateixa manera per totes aquelles persones i comunitats que es troben en situació de vulnerabilitat. Una acció orientada, que es desenvolupa per sobre de geografies, races, sexe, creença, orientació política o altres motius



CURA DE LA CREACIÓ I ATENCIÓ A LA BIODIVERSITAT:

tenim cura de la Creació tenint en compte el medi ambient i el llegat per a les generacions futures en la planificació i desenvolupament de la nostra tasca



ECONOMIA SOLIDÀRIA:

donem suport a les economies locals i apostem pel desenvolupament de l'economia solidària, que avantposa la primacia de la persona i l'objecte social, posant-les al servei de la justícia i de l'exercici dels drets humans



SENSIBILITZACIÓ I INCIDÈNCIA:

com a agents de canvi i transformació social, promovem el respecte pels drets humans, a través d'accions de comunicació i denúncia sobre la situació dels més pobres i vulnerables i les causes que la provoquen

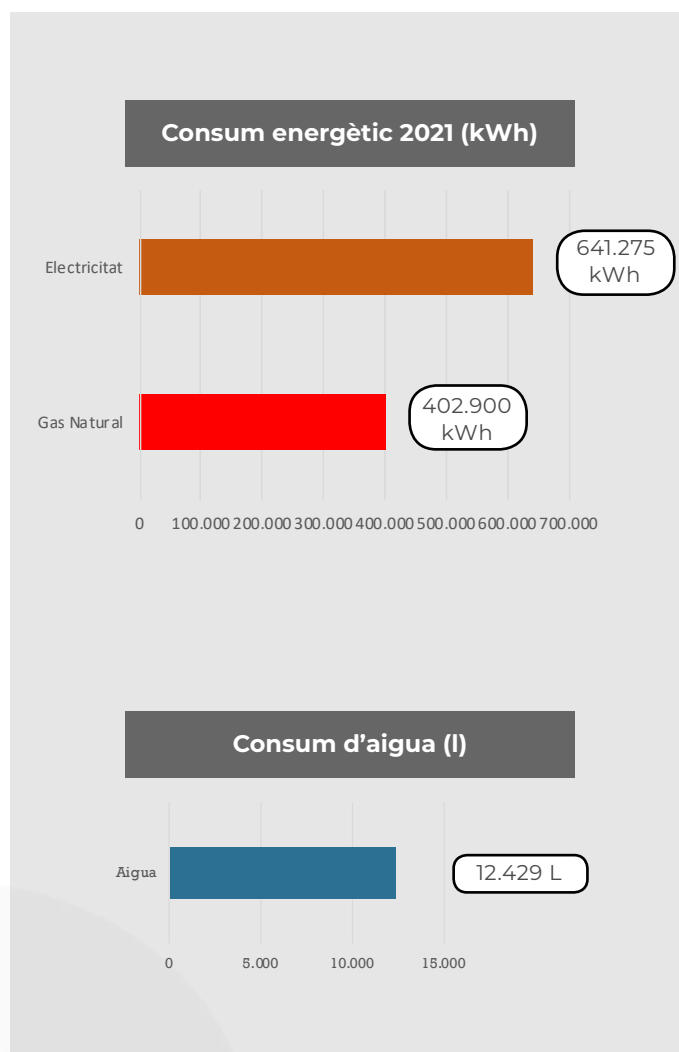


Atès que Càritas és una entitat sense ànim de lucre de l'Església catòlica dedicada a l'acció social, la nostra activitat no suposa un gran impacte directe sobre el medi ambient, i aquest està principalment associat al funcionament de les oficines, des d'on es gestiona i es coordina el nostre treball social.

Per tant, en el nostre cas, la cura del medi ambient comença per millorar el dia a dia de les oficines, fent un ús responsable dels recursos e intentant reduir els residus que generem.

Durant el 2021, hem estimat per primera vegada els nostres consums d'aigua i energia, amb l'objectiu de poder anar reduint aquest consum en els propers anys.

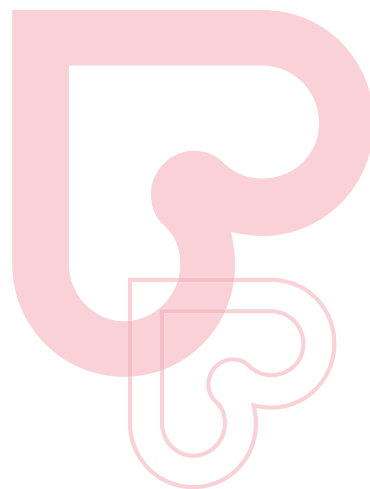
Així, el 2021 hem consumit 12.429 litres d'aigua, 641.275 kWh d'electricitat i 402.900 kWh de gas natural.





Adicionalment, per tal de millorar la nostra eficiència, realitzem **auditories energètiques** cada quatre anys, on podem aplicar mesures per reduir l'impacte ambiental i millorar els objectius de sostenibilitat del consum energètic total.

A la darrera auditoria, realitzada el març del 2020 sobre el centre situat al carrer Dolors Almeda de Cornellà, vam veure que la climatització comportava un 65% del consum energètic total. És per això que **hem aplicat mesures com substituir finestres d'un sol vidre per finestres de doble vidre i tapar l'espai que hi pot haver sota les portes**, aconseguint així un millor aïllament per evitar la pèrdua d'energia. Per fer més sostenibles les nostres dependències i reduir el consum energètic, també hem canviat els llums per bombetes LED atès que la il·luminació comporta un 13% del consum total. Es preveu una **reducció del 49% del consum energètic gràcies a les mesures proposades a l'auditoria**.



El canvi climàtic és una de les grans amenaces que afecta la casa comuna que és el nostre entorn natural. El canvi climàtic és conseqüència de l'augment de la temperatura global derivat de l'acumulació de gasos d'efecte d'hivernacle (GEH). Donat el paper crític que els GEH tenen en la deterioració del medi ambient, ens hem proposat conèixer com és la magnitud de les nostres emissions de cara a reduir-les en els pròxims anys. Per això, el 2021 hem estimat la nostra petjada de carboni sobre la base del consum energètic (abastos 1 i 2). **En total, durant el 2021 hem emès 237,50 tones de CO₂.**

A l'hora de calcular la petjada de carboni, es poden considerar els diferents abastos en el càlcul segons si les emissions de GEH són directes o indirectes.

El nostre càlcul ha inclòs emissions d'abast 1 i 2, seguint l'estàndard GHG Protocol:

Abast 1: inclou emissions de GEH procedents de fonts d'emissió que pertanyen o són controlades per l'organització, derivades del consum de **gas natural**. No s'han inclòs, per manca de dades fiables, els corresponents a gasos refrigerants. Es tindran en compte en futurs informes.

Abast 2: inclou emissions indirectes de GEH produïdes per la generació d'electricitat, calor o vapor d'origen extern i consumit per l'organització. En el nostre cas, ens referim al consum **d'energia elèctrica**.

En aquest primer informe no hem considerat les emissions d'abast 3, corresponents a aquelles indirectes no incloses a l'abast 2, que tot i ser conseqüència de l'activitat, no són controlades per nosaltres. Es mirarà d'incloure les principals fonts en futurs informes.

Es defineix com la petjada de carboni d'una organització la totalitat de gasos d'efecte d'hivernacle (GEH) emesos per efecte directe o indirecte a través de l'activitat que desenvolupa aquesta organització.

Abast 1

Emissions generades de forma directa per l'organització per causa de la seva activitat

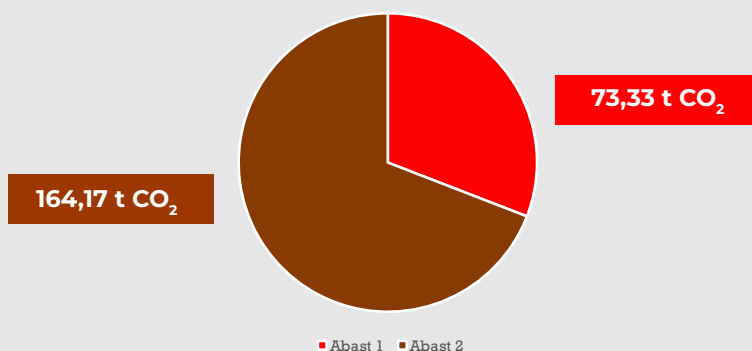
Hem emès 73,33 tones de CO₂ associades al consum de gas natural

Abast 2

Emissions generades de forma indirecta pel consum d'electricitat

Hem emès 164,17 tones de CO₂ associades al consum d'electricitat

Petjada de carboni 2021 (t CO₂)

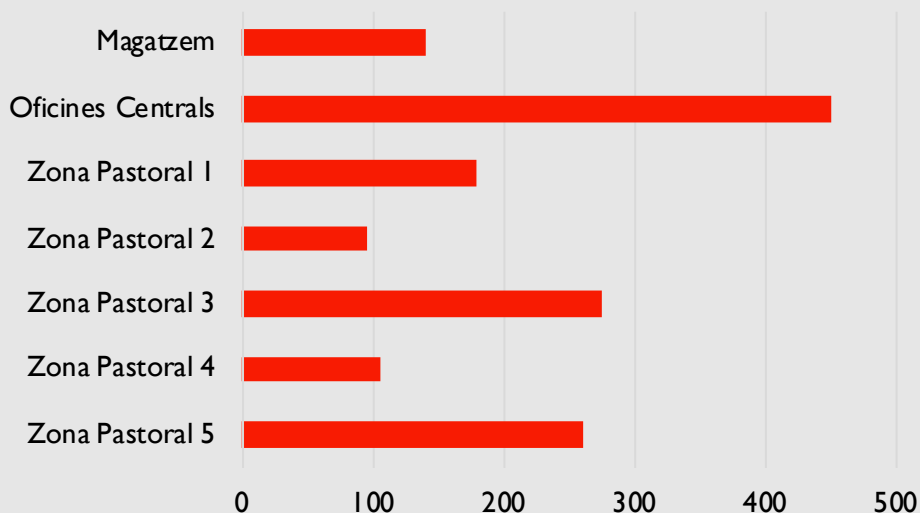


El principal residu que generem fruit de la nostra activitat és el **paper i cartró** (codi LER 200101). Per gestionar-lo adequadament, el tractem mitjançant un transportista autoritzat de residus (29 ECOLOGICA S.L.U.), el qual el transfereix a gestors autoritzats, assegurant la destrucció del material (que queda inutilitzat per a la lectura) i el seu posterior tractament, mitjançant el qual aquest es fa servir per a l'obtenció de pasta per a la fabricació de paper).

Durant l'any 2021, s'han generat, i gestionat correctament, **1.510 kg de paper i cartró** entre els nostres diversos centres.

En relació amb la promoció de l'economia circular en el si de la nostra activitat, una altra iniciativa que hem portat a terme ha estat la **substitució dels gots de plàstic per gots de paper** a les fonts d'aigua, reduint així la generació de residus plàstics.

Generació de residus de paper i cartró per centre 2021 (Kg)



A banda d'aquestes mesures de gestió internes, liderem altres iniciatives, en relació amb l'economia circular i la correcta gestió dels residus, com el **projecte Moda re- o les iniciatives per a la lluita contra el malbaratament alimentari i la dignificació de les persones, com la campanya JO COM TU.**

Atès l'elevat impacte ambiental provocat per la indústria tèxtil, l'any 2018 vam crear **Moda re-, la cooperativa de serveis d'iniciativa social** formada per 41 socis cooperativistes i 39 socis col·laboradors.

A Càritas treballem per oferir oportunitats a persones en risc d'exclusió social, a través del programa d'inserció, mentre reduïm l'impacte ambiental que provoca la indústria tèxtil. Amb aquesta cooperativa volem dignificar la manera amb què persones necessitades reben la roba, tenint cura del medi ambient, aprofitant les matèries primeres que s'han extret per fabricar la peça de roba, mentre promovem el consum sostenible i responsable.

A Moda re-, realitzem la gestió integral de roba i calçat usats recollits a través de contenidors, on després del seu tractament, es promociona i es ven a les botigues de segona mà on treballen persones en risc d'exclusió social.

Així mateix, des de Moda re- es va publicar el 2021 un informe que quantifica el nombre de residus de roba que es recull a arreu de l'Estat, identifica els operadors que actuen al mercat i ajuda a obtenir una millor caracterització del residu.

En concret, per a l'any 2019 i per al conjunt d'Espanya, **Moda re- va aconseguir recuperar 44.278 tones de tèxtil.** Un altre resultat de l'estudi és que **Moda re- és el principal operador de recollida de residus tèxtils a escala estatal, amb un 42% del total.**





A Càritas Diocesana de Barcelona estem compromesos amb la societat ajudant a cobrir les necessitats bàsiques de les persones i donant suport a aquelles sense llar i habitatge.

Una de les principals iniciatives per tal d'evitar el malbaratament alimentari derivat del desconeixement de les necessitats dels consumidors finals és la **Targeta solidària**, amb la qual hem ofert **13.413 serveis des de la seva posada en marxa a l'any 2013**.

Aquesta targeta de prepagament permet a les persones comprar amb autonomia als establiments comercials d'alimentació, mitjançant els ajuts econòmics que reben. D'aquesta manera les persones compren d'acord amb les seves necessitats nutritives, d'intolerància o del condicionament religiós. Amb aquesta nova manera de donar suport, es respecta en major mesura la dignitat de la persona alhora que es redueix el desaprofitament alimentari.

En línia amb aquesta iniciativa, i en el context de la crisi provocada per la COVID-19, hem posat en marxa la campanya **JO COM TU**, adreçada a persones en situació de pobresa, i que continua centrant-se en el subministrament d'una targeta bancària de prepagament que permet comprar amb autonomia als establiments comercials d'alimentació.



Així mateix, el 2019 vam presentar l'estudi **Aliment i vestit com a dret** on s'analitzava el context nacional de malbaratament d'aliments i es posaven de manifest projectes que es portaven a terme per millorar aquest malbaratament i idees de transformació per millorar els processos actuals fent una transició cap a processos alternatius com la creació d'horts solidaris, restaurants solidaris o menjadors socials autogestionats, entre d'altres.



5. Persones

1. Enfocament de gestió de persones

La tasca social que realitzem des de Càritas és possible gràcies a totes les persones que col·laboren amb nosaltres: contractats, voluntaris, socis, donants i, en essència, la comunitat cristiana.

El fonament de la nostra acció social és posar les persones al centre, millorant la seva qualitat de vida i creant una societat més humana. Per tant, per a nosaltres és essencial tenir cura del nostre equip humà perquè se senti respectat. Per això portem diversos anys fent grans esforços per perfeccionar la gestió de persones dins de la nostra organització.

Amb l'objectiu de millorar la nostra gestió de persones, el 2016 vam realitzar una auditoria de processos que ens va fer concloure que era necessari un canvi en el model de gestió, per deixar de tractar de forma separada les persones contractades i les voluntàries.

Així, a partir del desembre del 2016, els departaments de Recursos Humans (RRHH) i Voluntariat van quedar enquadrats en l'Àrea de Serveis Corporatius, comptant amb un pla operatiu conjunt que va permetre avançar en una gestió conjunta. No obstant això, l'estructura de dos departaments diferenciats, que a més estaven en espais físics diferents, no facilitava aquesta integració.

En conseqüència, a partir del gener del 2021, per a la potenciació de sinergies i integració de processos, RRHH i Voluntariat s'han integrat en un únic departament: **Departament de Desenvolupament de Persones**.

Amb aquesta unió busquem aconseguir els següents objectius:

1

Reconèixer les persones contractades i voluntàries com un únic equip humà, i potenciar la incorporació de persones voluntàries en qualsevol àmbit de decisió de la institució

2

Replantejar els processos actuals buscant sinergies i simplificant la gestió

3

Potenciar un canvi cultural on s'interioritzi que Càritas és una entitat formada per voluntaris i contractats

D'altra banda, cal destacar que Càritas compta amb un **Conveni Col·lectiu** propi a través del qual queden regulades les relacions laborals amb el nostre personal; es tracta d'un conveni molt avançat pel que fa al reconeixement de drets dels assalariats. A més, hem desenvolupat **Protocols de Contractació i/o incorporació Segura**, tant per a personal assalariat com voluntari, i disposem d'una **Política de Desconnexió Digital**. Així mateix, comptem amb un **Pla d'Igualtat** com a eina per posar fi a la desigualtat dins de la nostra plantilla. Pel que fa a la salut i seguretat en el treball, es compta amb un **Pla de Prevenció de Riscos Laborals**.



POLÍTiques DE GESTIÓ DE PERSONES

- Conveni Col·lectiu
- Protocols de Contractació Segura
- Política de Desconnexió Digital
- Pla d'Igualtat
- Pla de Prevenció de Riscos Laborals

Respecte de la gestió de persones, a través del nostre **Conveni Col·lectiu** es regulen gran part dels aspectes relacionats amb l'equip humà, com la contractació, les condicions laborals, la política de formació o la política retributiva.

Així, pel que fa a les normatives de contractació, a l'hora d'incorporar noves persones a l'equip s'han de seguir les directrius establertes en el **Protocol de contractació segura de personal assalariat**. Gràcies a aquest protocol, hem pogut establir un sistema que garanteixi la selecció objectiva de persones mitjançant l'ús de procediments transparents, públics i objectius.

D'altra banda, també comptem amb un **Protocol de selecció i incorporació segura de voluntaris**, a través del qual es determinen els requisits que ha de complir qualsevol persona voluntària que vulgui formar part de la nostra organització.



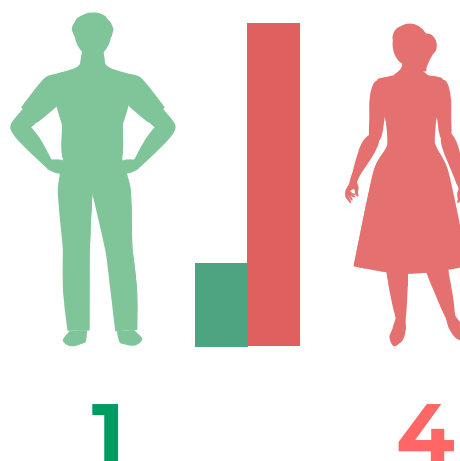
Una bona conciliació de la vida laboral i personal és clau perquè les persones puguin gaudir d'una vida plena. Des de Càritas en som conscients i, per aquesta raó, organitzem la feina de manera que totes les persones que treballen amb nosaltres puguin atendre satisfactòriament tots els aspectes de la seva vida.

És per això que, dins del nostre Conveni Col·lectiu, s'estableix una jornada laboral, amb flexibilitat d'horari, de 35 hores setmanals. A més, es disposa de dies de lliure disposició i borsa d'hores recuperables, per facilitar la conciliació.

Així mateix, tenim una **Política de Desconnexió Digital** com a resposta a la Llei Orgànica 3/2108 de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals. Gràcies a aquest document, queda garantit el dret a la desconnexió digital fora de l'horari laboral per a totes les persones del nostre equip.

A continuació, es mostra el nombre d'empleats que s'han acollit al permís parental durant el 2021.

Nombre de treballadors que s'han acollit al permís parental el 2021



Cal destacar que el 100% dels empleats han tornat a la feina després d'acabat el permís parental el 2021.

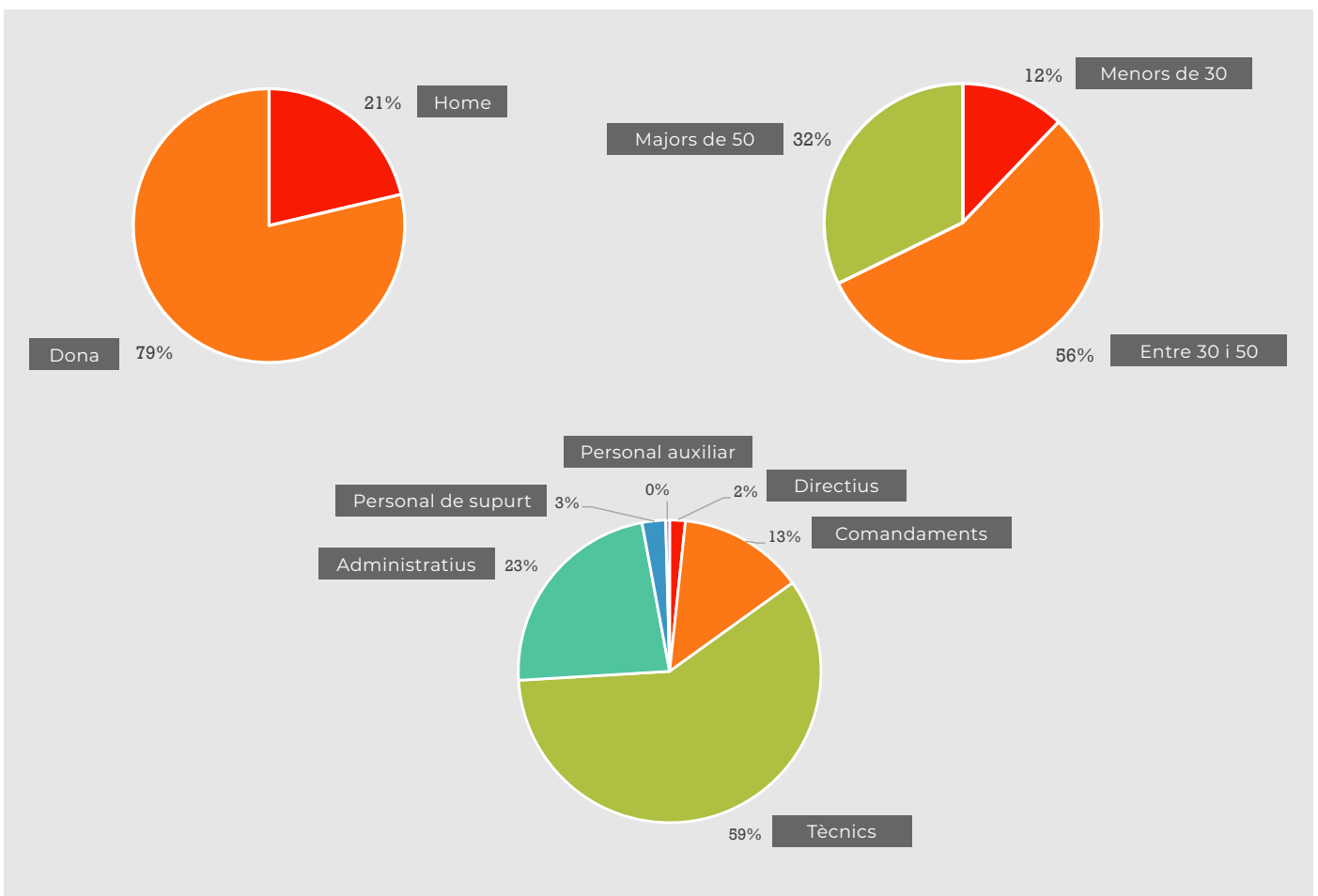


MILLORES SOCIALS DEL CONVENI COL·LECTIU

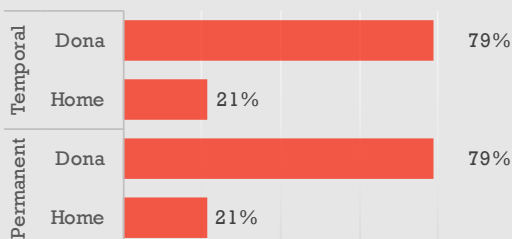
- Percepció del 100% del salari en cas de baixa per malaltia
- Prestacions econòmiques per mort i invalidesa
- Assistència jurídica a tot el personal de Càritas
- Assegurança per responsabilitat civil
- Possibilitat de rebre préstecs de l'entitat
- Fons social per cobrir les despeses personals dels treballadors que no estiguin cobertes per la Seguretat Social (òptica, pròtesis, etc.)

En el context del nostre Conveni Col·lectiu, cal destacar, així mateix, les **millores socials introduïdes**, que compten amb un capítol exclusiu. Aquest fet ens ajuda a col·laborar en el ple desenvolupament dels col·laboradors de Càritas.

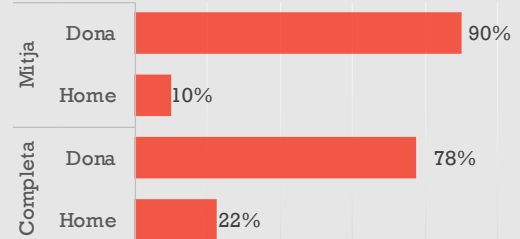
El nostre equip humà pel que fa a les persones contractades està format per 187 llocs de treball



Empleats per tipus de contracte segregats per sexe



Empleats per tipus de jornada segregats per sexe



2. Formació

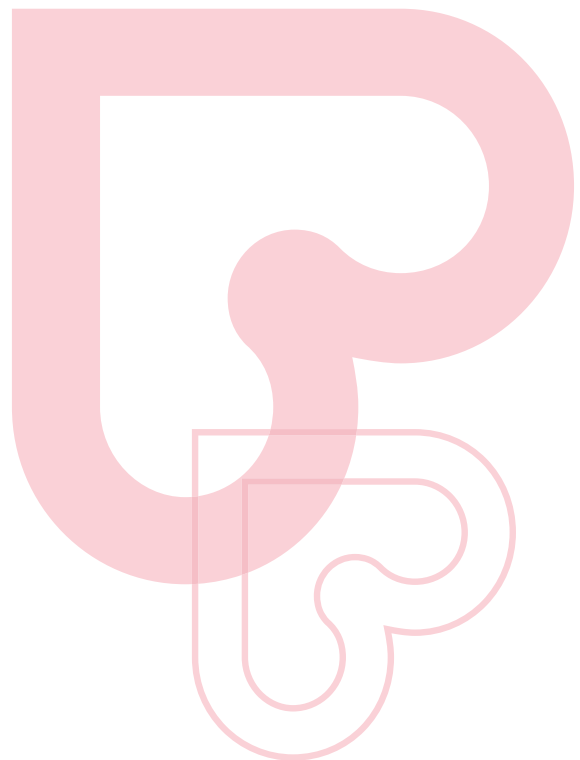
A Càritas considerem de gran importància la formació de tots els nostres col·laboradors, i busquem sempre que les persones voluntàries i contractades millorin els seves capacitats, motivació, formació, identificació i implicació amb la institució. Tal com reflecteixen les paraules del papa Francesc:

“No es pot créixer, no es pot educar sense coherència. Per aquesta raó, el mateix educador necessita un aprenentatge permanent.”

Nosaltres hem assumit que gran part de l'èxit de la nostra tasca resideix en la preparació del nostre equip humà. Per això, realitzem sovint activitats formatives tant per a assalariats com per a voluntaris i altres col·laboradors.

De fet, des del 1983 Càritas Diocesana de Barcelona compta amb una **Escola de Formació del Voluntariat**, que a partir del 1994, té el reconeixement del Pla de Formació i Associacionisme de la Generalitat de Catalunya. És per això que els alumnes que participen en els cursos que impartim i que estan adherits a aquest Pla reben un diploma emès per la Generalitat de Catalunya. A més, és una escola oberta a tothom, amb activitats formatives dirigides tant a persones externes de l'entitat com a aquelles altres que ja col·laboren amb Càritas. Es pot consultar més informació sobre les formacions que s'organitzen a través del nostre Portal web.

A Càritas Diocesana de Barcelona, comptem amb un **Pla de formació** per al nostre equip humà amb l'objectiu de fomentar el desenvolupament de competències i habilitats que facilitin la nostra tasca i la integració del nostre equip humà dins de l'organització. **Durant 2021, s'han rebut 7.022 hores lectives de formació de les quals 4.787 han estat dins la jornada laboral ([annex 1](#)).**



Esquema general del pla de formació equip humà



3. Salut i seguretat de les persones

A Càritas ens preocupem per mantenir un ambient de treball segur, en el qual sigui possible tenir cura de la salut dels treballadors. Per això, a Càritas Diocesana de Barcelona comptem amb un **Pla de Prevenció de Riscos Laborals**, que es va actualitzar per darrera vegada el 2019. En aquest Pla queden reflectits els principals compromisos de la nostra política de prevenció:



POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- La Prevenció de Riscos s'integra en el procés general de treball de Càritas Diocesana de Barcelona, i es tracta com a projecte transversal a tots els efectes, per tant, tant les obligacions com les responsabilitats derivades d'aquest sistema, es regeixen pels mateixos paràmetres
- Càritas Diocesana de Barcelona no només pretén complir els requisits legals vigents, sinó millorar progressivament les condicions de seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia de totes les persones que hi treballen
- Tots els esforços de l'organització, així com dels seus proveïdors, han d'estar orientats fonamentalment cap a la cultura de la prevenció, amb la finalitat d'aconseguir els objectius establerts
- Per tal que totes les persones que es relacionen amb l'organització coneguin, desenvolupin i tinguin al dia aquesta política, s'elabora aquest document firmat per la Direcció de Càritas Diocesana de Barcelona i difós a totes les treballadores i treballadors

Gràcies al **Pla de Prevenció de Riscos Laborals**, comptem amb una guia de planificació en matèria de prevenció de riscos laborals. En aquest Pla es defineix **l'estructura organitzativa** encarregada de garantir la seguretat en tots els nostres centres, així com les responsabilitats i funcions de cadascuna de les parts.

Així mateix, s'estableix la necessitat de realitzar una **avaluació de riscos periòdica cada 4 anys** en tots els centres en els quals treballem. A partir d'aquesta avaluació s'elabora un document de **Planificació de l'Activitat Preventiva**, on es concreten les accions que cal realitzar durant l'any, les dates d'execució, el cost i els responsables dels accions.



AGENTS DE L'ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- Comitè de Seguretat i Salut
- Delegats i delegades de Prevenció
- Servei de Prevenció
- Recursos Humans



RISCOS A AVALUAR

- Avaluació d'equips de treball
- Avaluació de riscos higiènic
- Avaluació de riscos ergonòmics
- Avaluació de riscos psicosocials

Cal destacar que **durant el 2021, no hi ha hagut cap accident laboral a la nostra organització. Tampoc no s'han detectat malalties professionals.**

D'altra banda, també cal destacar que comptem amb un **Protocol Sanitari**, com a resposta a l'anàlisi de riscos efectuada a la institució. Aquest protocol s'aplica a tots els departaments, però té especial incidència a l'àrea social. El seu objectiu és establir una pauta d'actuació en totes aquelles accions que puguin afectar la salut dels assalariats, voluntaris o persones ateses, especialment a l'hora de subministrar medicaments.



Annex 1: Taules d'indicadors GRI

Taula 1. Indicadors de formació sobre compliment normatiu: n. d'assistents per àrea i nota mitjana de valoració (per part dels empleats)

ÀREA	TIPUS FORMACIÓ	N. ALUMNES	ASSISTENTS	ABSÈNCIES	NOTA MITJANA
Àrea Social	General	163	155	8	9,37
Serveis Corporatius	General	25	25	0	8,48
Desenvol. de persones	General	12	12	0	8,67
Comunicació	General	26	25	1	8,7
TOTAL		226	217	9	8,8

Taula 2. Nombre d'empleats que han format part de la institució al llarg de l'any 2021, segregats per edat, sexe i categoria professional

SEXE	HOME	51
	DONA	188
EDAT	MENORS DE 30	29
	ENTRE 30 I 50	133
	MAJORS DE 50	77
CATEGORIA PROFESSIONAL	DIRECTIUS	4
	COMANDAMENTS	32
	TÈCNICS	141
	ADMINISTRATIUS	55
	PERSONAL DE SUPORT	6
	PERSONAL AUXILIAR	1
TOTAL		239

Taula 3. Nombre d'empleats que han format part de la institució al llarg de l'any 2021, segregats per tipus de contracte i sexe

CONTRACTE PERMANENT	HOME	41
	DONA	151
CONTRACTE TEMPORAL	HOME	10
	DONA	37
TOTAL		239

Taula 4. Nombre d'empleats que han format part de la institució al llarg de l'any 2021, segregats per tipus de contracte i sexe

JORNADA COMPLETA	HOME	49
	DONA	170
MITJA JORNADA	HOME	2
	DONA	18
TOTAL		239

Taula 5. Mitjana d'hores de formació per persona i per categoria professional (2021)

CATEGORIA LABORAL	MITJANA D'HORES DE FORMACIÓ PER PERSONA
DIRECTIUS	124,5
COMANDAMENTS	200,0
TÈCNICS	120,5
ADMINISTRATIUS	61,5
PERSONAL DE SUPORT	0,0
PERSONAL AUXILIAR	53,0

Annex 2: Índex dels indicadors GRI

CONTINGUTS GENERALS GRI 102

PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ	CAPÍTOL
102-1 Nom de l'organització	1) Som Càritas
102-2 Activitats, marques, productes i serveis	-
102-3 Ubicació de la seu	1) Som Càritas
102-4 Ubicació de les operacions	1) Som Càritas
102-5 Propietat i forma jurídica	1) Som Càritas
102-6 Mercats servits	-
102-7 Grandària de l'organització	1) Som Càritas
102-8 Informació sobre assalariats i altres treballadors	1) Som Càritas / Persones
102-9 Cadena de subministrament	-
102-10 Canvis significatius en l'organització i la seva cadena de subministrament	-
102-11 Principi o enfocament de precaució	1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització
102-12 Iniciatives externes	-
102-13 Afiliació a associacions	-
102-14 Declaració d'alts executius responsables en la presa de decisions	-
102-15 Principals impactes, riscos i oportunitats	1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització
ÈTICA I INTEGRITAT	CAPÍTOL
102-16 Valors, principis, estàndards i normes de conducta	1) Som Càritas / Missió / Visió / Valors
102-17 Mecanismes d'assessorament i preocupacions ètiques	1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització

GOVERNANÇA	CAPÍTOL
102-18 Estructura de governança	1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització
102-19 Delegació d'autoritat	1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització
102-20 Responsabilitat a nivell executiu de temes econòmics, ambientals i socials	1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització
102-21 Consulta a grups d'interès sobre temes econòmics, ambientals i socials	4) Apostem per la sostenibilitat
102-22 Composició del màxim òrgan de govern i els seus comitès	1) Som Càritas / Organigrama
102-23 President del màxim òrgan de govern	1) Som Càritas / Organigrama
102-24 Nominació i selecció del màxim òrgan de govern	-
102-25 conflicte d'interessos	-
102-26 Funció del màxim òrgan de govern en la selecció d'objectius, valors i estratègia	-
102-27 Coneixements col·lectius del màxim òrgan de govern	-
102-28 Avaluació de l'exercici del màxim òrgan de govern	-
102-29 Identificació i gestió d'impactes econòmics, ambientals i socials	1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització
102-30 Eficàcia dels processos de gestió de risc	1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització
102-31 Avaluació de temes econòmics, ambientals i socials	4) Apostem per la sostenibilitat
102-32 Funció del màxim òrgan de govern a l'elaboració d'informes de sostenibilitat	-
102-33 Comunicació de preocupacions crítiques	4) Apostem per la sostenibilitat
102-34 Naturalesa i nombre total de preocupacions crítiques	4) Apostem per la sostenibilitat
102-35 Polítiques de remuneració	-
102-36 Procés per determinar la remuneració	-

GOVERNANÇA**CAPÍTOL**

102-37 Involucrament dels grups d'interès de la remuneració

-

102-38 Ràtio de compensació total anual

-

102-39 Ràtio de l'increment percentual de la compensació total anual

-

PARTICIPACIÓ DELS GRUPS D'INTERÈS**CAPÍTOL**

102-40 Llista de grups d'interès

-

102-41 Acords de negociació col·lectiva

1) Som Càritas / Persones

102-42 Identificació i selecció de grups d'interès

2) Com ajudem?

102-43 Enfocament per la participació dels grups d'interès

2) Com ajudem?

102-44 Temes i preocupacions clau mencionats

4) Apostem per la sostenibilitat

PRÀCTIQUES PER L'ELABORACIÓ D'INFORMES**CAPÍTOL**

102-45 Entitats incloses en els estats financers consolidats

2) Com ajudem? / Dades econòmiques

102-46 Definició dels continguts dels informes i les cobertures del tema

-

102-47 Llista de temes materials

4) Apostem per la sostenibilitat

ENFOCAMENT DE LA GESTIÓ GRI 103**ENFOCAMENT DE LA GESTIÓ****CAPÍTOL**

103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura

4) Apostem per la sostenibilitat

103-2 L'enfocament de gestió i els seus components

1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització

103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió

1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització

ACOMPLIMENT ECONÒMIC GRI 201

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

201-1 Valor econòmic directe generat i distribuït

2) Com ajudem? / Dades econòmiques

201-4 Assistència financera rebuda del govern

2) Com ajudem? / Dades econòmiques

IMPACTES ECONÒMICS INDIRECTES GRI 203

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

203-1 Inversions en infraestructures i serveis secundats

-

ANTICORRUPCIÓ GRI 205

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

205-1 Operacions avaluades per a riscos relacionats amb la corrupció

1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització

205-2 Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció

1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització

205-3 Casos de corrupció confirmats i mesures preses

1) Som Càritas / Govern i polítiques de l'organització

ENERGIA GRI 302

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

302-1 Consum energètic dins de l'organització

4) Apostem per la sostenibilitat

EMISSIONS GRI 305

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

305-1 Emissions directes de GEH (abast 1)

4) Apostem per la sostenibilitat

EFLUENTS I RESIDUS GRI 306

CONTINGUTS TEMÀTICS	CAPÍTOL
306-1 Abocament d'aigües en funció de la seva qualitat i destí	-
306-2 Residus per tipus i mètode d'eliminació	4) Apostem per la sostenibilitat
306-3 Vessaments significatius	-
306-4 Transport de residus perillosos	-
306-5 Cossos d'aigües afectats pels abocaments d'aigua i/o escolaments	-

OCUPACIÓ GRI 401

INFORMACIÓ SOBRE EL TEMA	CAPÍTOL
401-1 Noves contractacions d'empleats i rotació de personal	-
401-3 Permís paternal	1) Som Càritas / Persones

SALUT I SEGURETAT A LA FEINA GRI 403

CONTINGUTS TEMÀTICS	CAPÍTOL
403-8 Treballadors coberts per un sistema de gestió de la salut i la seguretat a la feina	1) Som Càritas / Persones
403-9 Lesions per accident laboral	1) Som Càritas / Persones

FORMACIÓ I ENSENYAMENT GRI 404

CONTINGUTS TEMÀTICS	CAPÍTOL
404-1 Mitjana d'hores de formació a l'any per empleat	1) Som Càritas / Persones
404-3 Percentatge d'empleats que reben avaluacions periòdiques de l'acompliment i desenvolupament professional	-

DIVERSITAT I IGUALTAT D'OPORTUNITATS GRI 405

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

405-1 Diversitat i òrgans de govern i empleats

1) Som Càritas / Govern
i polítiques de l'organització

405-2 Ràtio del salari base i de la remuneració
de dones enfront d'homes

-

AVALUACIÓ DE DRETS HUMANS GRI 412

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

412-1 Operacions sotmeses a revisions o avaluacions
d'impacte sobre els drets humans

1) Som Càritas / Govern
i polítiques de l'organització

412-2 Formació d'empleats en polítiques o
procediments sobre drets humans

2) Com ajudem? / Formació

412-3 Acords i contractes d'inversió significatius
amb clàusules sobre drets humans o sotmesos a
avaluació de drets humans

1) Som Càritas / Govern
i polítiques de l'organització

COMUNITATS LOCALS GRI 413

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

413-1 Operacions amb participació de la comunitat
local, avaluacions de l'impacte i programes
de desenvolupament

2) Com ajudem?

PRIVACITAT DEL CLIENT GRI 418

CONTINGUTS TEMÀTICS

CAPÍTOL

418-1 Reclamacions fonamentades relatives a
violacions de la privacitat del client i pèrdua de
dades del client

1) Som Càritas / Govern
i polítiques de l'organització

Informe sobre la integració de la sostenibilitat a
Càritas Diocesana de Barcelona elaborat per l'**Institut Cerdà**.