

EUROFIRMS FUNDACIÓ PRIVADA

Balance Social

31 DE DICIEMBRE DE 2023



DIRECTORIO

EUROFIRMS FUNDACIÓ PRIVADA

C/Pla de L'Estany, 17

17244 - Girona

C/Bravo Murillo, 377

28020 - Madrid

C/PASEO DE LOS FUEROS, 5 ENT H

20005 - Donosti

Avda. José Malhoa, nº 16 - 4º andar B1, Edifício Europa

1070-062 Lisboa

INFORMACIÓN Y CONTACTO	info@fundacioneurofirms.org
ADMINISTRACIÓN	administracion@fundacioneurofirms.org
PORTUGAL	fundacaoportugal@eurofirms.com

MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

Nacimos en Cataluña en 2007 fruto del **compromiso social de Eurofirms Group**. Desde entonces, fomentamos la integración laboral de las personas con discapacidad, y creamos entornos que las incluyen plenamente.

Misión

Nuestro reto es **integrar social y laboralmente a personas con discapacidad** a la vez que ayudamos a las organizaciones a crear entornos inclusivos que aprovechen todo el valor de la diversidad.

Visión

Queremos ser **facilitadores/as de una sociedad más justa y equitativa**, en la que las capacidades se sitúen por encima de cualquier limitación y toda persona tenga acceso a desarrollarse profesional y personalmente.

Valores

Trabajamos guiados/as por los valores que siempre nos han definido: **transparencia**, trabajamos de forma honesta y clara; **responsabilidad**, nos comprometemos con el trabajo bien hecho; **respeto**, fomentando un buen ambiente de equipo.

ACTIVIDADES Y PROYECTOS

EUROFIRMS FOUNDATION se estableció como Fundación Privada en España el 10 de julio de 2007, con una duración indefinida.

El propósito de la fundación es fomentar la integración económica y social de las personas con discapacidad, ya sea de manera individual o a través de organizaciones sin fines de lucro que compartan este mismo objetivo.

Las finalidades de la Fundación son:

- * Promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo con plenas garantías de accesibilidad y de igualdad de condiciones.
- * Fomentar la formación permanente y de calidad del colectivo objeto de la Fundación con el fin de alcanzar su máxima competitividad en el mercado de trabajo.
- * Apoyar a las empresas, entidades e instituciones actuando como intermediario laboral con el fin de cubrir sus ofertas de trabajo con los candidatos idóneos cumpliendo el objeto de la Fundación.
- * Informar y asesorar sobre los beneficios económicos, fiscales y de valor añadido que comporta la incorporación de las personas con discapacidad a su organización, así como sobre las posibles medidas alternativas a la contratación.
- * Apoyar a las organizaciones en todo el proceso de incorporación de una persona con discapacidad a su plantilla: trámites documentales, adaptación del entorno de trabajo, búsqueda de las soluciones técnicas y tecnológicas necesarias para cada persona.
- * Promover y difundir la cultura de la igualdad a través de la organización y la participación en publicaciones, jornadas, foros y congresos.
- * Colaborar en proyectos de investigación y desarrollo, así como en la posterior difusión de los resultados, relacionados con la acomodación de

los entornos y de las herramientas de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

- * Impulsar y colaborar en acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de colectivos en situación de riesgo de exclusión.
- * Realizar colaboraciones, patrocinios o actividades tendentes a la difusión pública de la imagen de la Fundación, siempre con el objetivo final de la integración y normalización de la discapacidad.

Para lograr sus objetivos fundacionales, la Fundación desempeña actividades determinadas por el Patronato tanto de manera directa como en colaboración con otras organizaciones, instituciones o individuos, cumpliendo con las regulaciones aplicables a las fundaciones.

En particular, para alcanzar su finalidad fundacional, la Fundación lleva a cabo actividades que se detallan a continuación, sin que la lista sea limitativa:

- * Gestión de las ofertas laborales derivadas de empresas mercantiles y realización de procesos de selección de personal con el objetivo de encontrar a los candidatos/as con Certificado de discapacidad idóneos.
- * Realización de entrevistas personales a las personas con Certificado de discapacidad que buscan trabajo o una mejora laboral, con la finalidad de valorar sus competencias y su experiencia laboral para así poder realizar un asesoramiento personalizado y un acompañamiento en su itinerario laboral.
- * Asesoramiento a las empresas mercantiles en el cumplimiento de la Ley General de los Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDL 1/2013, de 29 de noviembre), o normativa que la sustituya y en los casos que sea necesario, apoyo en la tramitación de la Declaración de excepcionalidad e información sobre las Medidas Alternativas a la contratación de personas con discapacidad, y/o la prestación de servicios dentro de estos conceptos.
- * Realización de Talleres de sensibilización dirigidos a empresas mercantiles e instituciones para promover la cultura de la igualdad. Diseño y ejecución de Acciones orientadas a facilitar y promover la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Subvenciones Públicas

ORGANISMO	PROYECTO
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	Programa Evolution Bootcamp Inclusivo
INSTITUT CATALA DE LES DONES (ICD)	Reto 8M

El Ministerio de Asuntos Sociales y Agenda 2030 de España nos ha otorgado una subvención: “Subvenciones “0,7” a actividades de interés social 2023”, por importe de 27.228,21€ que nos entró el 22/12/2023. Esta subvención se ejecutará en el año 2024, con el objetivo de formar a 8 personas con discapacidad en desarrollo web full stack.

El Institut Català de Les Dones (ICD) nos ha otorgado una subvención: “subvencions per al finançament a entitats privades sense afany de lucre, per a la realització de projectes i activitats per promoure la igualtat efectiva de dones i homes”, por importe de 3.679,78€ de los cuales nos entraron 3.504,55€ el 06/02/2023. Esta subvención ha sido de ejecución en el periodo 01/01/22 – 30/06/23, trabajando con un total de 18 mujeres con discapacidad de la provincia de Barcelona. El objetivo que nos habíamos establecido es conseguir un 50% de inserciones laborales, y a fecha de cierre de programa hemos conseguido un total del 55,55% de las inserciones de las mujeres participantes, es decir, se han integrado con contrato laboral 10 mujeres.

ACUERDOS DE COLABORACIÓN

Todas las entidades con las que la Fundación ha firmado un Convenio de colaboración son entidades sin ánimo de lucro y tienen objetivos fundacionales afines. La principal finalidad de todos los convenios es la integración laboral de personas con discapacidad, a través de la derivación de usuarios/as con Certificado de discapacidad (con grado igual o superior al 33 %) que no trabajan y están en búsqueda de empleo o buscan una mejora laboral.

Durante 2023 firmamos un total de 11 Convenios de Colaboración con entidades:

ENTIDAD	ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN
CECAP	TOLEDO
ASPERCAN	CANARIAS
ANILIA	ALICANTE
DOWN TOLEDO	TOLEDO
FAD JUVENTUD	NACIONAL
SANT JOAN DE DÉU SERVEIS SOCIALS	BARCELONA
COCEMFE NAVARRA Y ESTATAL	PAMPLONA
APADIS	MADRID
FUNDACIÓN JUNA IGNACIO MUÑOZ BASTIDE	MADRID
FUNDACIÓN ASPAS	PALMA DE MALLORCA
FUNDACIÓ FRIENDS	BARCELONA

Durante el ejercicio 2023 nos hemos dado de alta en la Coordinadora Catalana de Fundaciones de Cataluña (CCF) y en la Asociación Española de Fundaciones (AEF) con el objetivo de trabajar juntamente con otras entidades a favor del cumplimiento de nuestros objetivos fundacionales y a favor de la transparencia de nuestra entidad.

PERSONAS USUARIAS Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS

La Fundación tiene un compromiso firme con la integración laboral de personas con discapacidad. Para lograrlo, implementamos diversas iniciativas que incluyen capacitación, asesoramiento, intermediación y concienciación, destinadas tanto a las personas con discapacidad como a las empresas y asociaciones. De esta manera, proporcionamos un servicio integral y adaptado para apoyar a las personas con discapacidad en su búsqueda de oportunidades laborales adecuadas a sus capacidades y gustos.

Durante el ejercicio 2023 la Fundación ha logrado la inserción laboral de un total de 1.915 personas con Certificado de Discapacidad (con grado igual o superior al 33 %), lo que significa un aumento del 25,5 % respecto al año 2022.

Desde su creación, la Fundación ha logrado la integración laboral de 9.447 personas con discapacidad en más de 1.100 empresas del territorio nacional.

PROGRAMAS 2023:

* Reto 8M

Objetivo: El programa de Becas Reto 8M tiene como objetivo la incorporación laboral de mujeres con discapacidad. Para conseguirlo, les ofrecemos un itinerario de acompañamiento, donde podrán acceder a acciones de orientación laboral, formativas, de empoderamiento y de intermediación laboral.

Fechas de realización: programa permanente, todo el año.

Personas impactadas: 195 mujeres.

Colaboradores participantes: 51 voluntarios/as.

Tasa de empleabilidad: 86%.

* Bootcamps Desarrollo Web

Propuesta de valor a candidatos/as: Integración de personas con discapacidad en el sector IT; un sector en auge, que ofrece grandes oportunidades laborales.

Propuesta de valor a empresa: Captar personas con discapacidad y talento IT. Al mismo tiempo, ayudamos a las organizaciones a cumplir con la LGD convirtiéndola en una oportunidad.

Fechas de realización: 2 convocatorias anuales en 2023 (mayo y septiembre).

Personas impactadas: 33 alumnos/as.

Colaboradores participantes: 20 voluntarios/as.

Ratio de mujeres: 33%.

* Programa Iguales

Objetivo: En toda organización puede existir la discapacidad oculta. Asesoramos a los equipos sobre los beneficios de obtener el Certificado de Discapacidad, y acompañamos, de forma confidencial y personalizada, a las personas que quieran tramitarlo. Con los afloramientos ayudamos a que la empresa pueda aumentar su cuota de cumplimiento de la LGD.

Fechas realización: programa permanente, todo el año.

Personas impactadas (asesoradas): 605 personas: de las cuales 483 fueron trabajadores de las empresas y el resto familiares.

37 programas abiertos.

INICIATIVAS O EVENTOS DE SENSIBILIZACIÓN 2023:

* El Suquet de Dones

Objetivo: Encuentro solidario, realizado en Lloret de Mar (Girona), que nace con la voluntad de unir a mujeres con perfiles y trayectorias profesionales muy diversas, pero con un punto en común: la voluntad de conectar y crear una red de alianzas que ayuden a otras mujeres a lograr sus proyectos y objetivos.

Fecha de realización: 25 de marzo 2023

Participantes: 330 mujeres líderes en el mundo empresarial

* Mes europeo de la diversidad – Líderes por la inclusión

Objetivo: sumar esfuerzos e inspirar a otros a convertirse en líderes inclusivos. Una oportunidad para que tu organización se posicione y fomente la diversidad y la inclusión. Potencia una cultura inclusiva entre tu equipo participando en:

Foro de expertos: conocer las tendencias sobre diversidad e inclusión a través de personas líderes en este ámbito.

Acciones de sensibilización: talleres con personas con discapacidad, formaciones (El futuro es inclusivo y Liderazgo inclusivo) y charlas de sensibilización (Stand Up Comedy y Charla sobre neurodiversidad).

Fechas de realización: el evento tuvo lugar el 17 de mayo. Lanzamos la comunicación desde el 3 de mayo hasta el 18 de mayo.

Personas impactadas: Participaron 85 empresas presencial + 358 online.

Espacio: Palau de la Música Catalana

Ponentes:

Cristina Cabañas, Presidenta de Guitart Hoteles

Benjamin Ramirez, Head of Culture, Change & Diversity en SEAT

Raquel Díaz, Directora de RSC en TMB

Maria José Vos, Talent Strategy Lead en Iberia Accenture

Fidel Mallo, People Leader en Eurofirms Group

Stefi Batlle, CEO de Bàsquet Girona

✧ [Diálogos por la inclusión - Salud mental](#)

Objetivo: es una mesa redonda online con la que aprender y sensibilizar a tu equipo sobre cómo construir entornos laborales saludables e inclusivos. Es fundamental que brindemos el apoyo adecuado y garanticemos espacios laborales inclusivos y saludables para todas las personas, sin importar su condición. Un espacio dedicado a todo el personal de la empresa.

Contexto: El 35% de los/as trabajadores/as en todo el mundo experimenta estrés laboral crónico. Hay una reducción del 41% en la productividad laboral en comparación con aquellas personas trabajadoras que no experimentan estrés.

Fechas de realización: el evento tuvo lugar el 5 de octubre. Lanzamos la comunicación el 21 de julio.

Personas impactadas: Participaron 256 empresas.

Colaboradores participantes:

Pablo Tovar, Psicólogo con discapacidad física

Bárbara López, profesional de Comunicación en AMAFE (Asociación Española de Apoyo en Psicosis).

Javier Corral, Head of Talent Recruitment, Asesor digital, Consultor de Marca Personal y LinkedIn y Profesor en Escuelas de Negocios.

Sara Sonder, Cantautora, Actriz de doblaje/ musicales y Locutora de audiolibros.

CAMPAÑAS 2023:

* Campaña 3D

Objetivo: En el marco del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, es una oportunidad para cambiar perspectivas y dejar atrás los prejuicios al conocer a alguien con discapacidad por primera vez. "Cambiamos el enfoque" es una llamada a la acción para detenernos y tomar conciencia de nuestros propios sesgos hacia las personas con discapacidad en nuestro entorno.

Fechas de realización: para conmemorar la Semana de la Discapacidad, del 27 de noviembre al 3 de diciembre (Día Internacional de las Personas con Discapacidad). Es atemporal, más allá del 3 de diciembre, seguimos difundiéndola a través de espacios de publicidad cedidos.

Empresas: Participaron 151 empresas.

Personas impactadas:

Colaboradores participantes:

Publicidad exterior: 19 medios colaboradores

Tv y radio: 7 medios colaboradores

Publicidad en prensa escrita/digital: 6 medios colaboradores

Periodístico (notas de prensa): más de 31 artículos publicados.

Redes sociales: 9 influencers colaboradores: Alex Roca, Maria Montoya, Claudia Prades, Sara Codina, Adrián Sanchez, Jan Millastre, Javier Corral, Marisa Martinez, Aline Bravo.

ACTIVIDAD ECONÓMICA

MODELO DE INGRESOS:

EUROFIRMS FUNDACIO PRIVADA	
Conceptes (imports en euros)	Imports
Prestacions de serveis	361.346,93
Ingressos rebuts amb caràcter periòdic	
Ingressos de promocions, patrocinadors i col·laboracions	
Subvencions oficials a les activitats	
Donacions i altres ingressos per a activitats	2.078.062,31
Altres subvencions, donacions i llegats incorporats al resultat de l'exercici	
Treballs realitzats per l'entitat per al seu actiu	
Ingressos per arrendaments	
Ingressos per serveis al personal	
Ingressos accessoris i altres de gestió corrent	
Subvencions, donacions i llegats traspassats al resultat de l'exercici	
Ingressos financers	23.149,75
Variació de valor raonable en instruments financers	
Diferències de canvis	
Deteriorament de béns destinats a les activitats, primeres matèries i altres aprovisionaments (reversions)	
Deterioraments i pèrdues (reversions)	
Resultats per alienacions i altres	
Altres resultats	
Variació d'existències de productes acabats i en curs de fabricació	
Reintegrant d'ajuts i assignacions	
Excés de provisions	
Ingressos (1)	2.462.558,99
Resultat positiu obtingut amb l'alienació o gravamen dels béns que es reinverteixen en l'adquisició o el millorament d'altres béns (2.1)	0
-	
-	
Subvencions, donacions i llegats no reintegrables amb finalitat específica, traspassats al resultat de l'exercici (2.2)	0

-	
-	
Subvencions, donacions i llegats no reintegrables, de caracter monetari i sense finalitat específica, destinats a incrementar la dotació (2.3)	0
-	
-	
Ajustos extracomptables negatius (resten a l'import) (3)=(Σ2)	0
Ajust positiu comptabilitzat en el patrimoni net per canvis de criteris comptables o correcció d'errades (4)	0
-	
-	
Ajustos extracomptables positius (sumen a l'import) (5)=(4)	0
Ingressos ajustats (6)=(1-3+5)	2.462.558,9 9

PERSONAS

PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

Business Developer	11
Business Development Leader	2
Diversity & Inclusion Consultant	4
Diversity and Inclusion Leader	1
Foundation Leader	1
Marketing & Communication Leader Foundation	1
Marketing & Communication Specialist Foundation	2
Office Support	2
Program Consultant	5
Program Leader	1
Program Team Leader	3
Project Consultant	8
Project Leader	3
Recruiter	2
Regional Leader	1
Selection Consultant Foundation	13
Selection Leader Foundation	1
Selection Officer Foundation	2
Total general	63

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

Eurofirms Foundation dispone de Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del aprobado y registrado por Grupo, siendo la igualdad una parte intrínseca de nuestra forma de pensar y actuar.

Este plan de igualdad se aplica en todas las empresas y centros de Eurofirms Group en el territorio español y a la totalidad de su equipo, así como en todos aquellos que se creen en un futuro.

Ver Plan de igualdad: www.eurofirmsgroup.com/plan-de-igualdad

Desde su registro en enero del 2021 nuestro propósito en estos años ha sido el desarrollo de este plan para convertirnos en un referente en el mercado de la gestión de personas. Hemos trabajado para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover un espacio de trabajo donde no existiera ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Por ello todas las personas que forma parte de Eurofirms Foundation reafirman su compromiso y se comprometen a velar por la aplicación de este principio en su ámbito laboral propio como agentes de cambio en nuestros clientes, proveedores y todos aquellos grupos de interés.

Para ello hemos trabajado en las acciones resultantes del análisis tanto objetivo como subjetivo de todos los ámbitos de actuación sin excepción:

- * Proceso de selección y contratación
- * Clasificación profesional
- * Formación
- * Condiciones de trabajo
- * Promoción profesional
- * Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- * Infrarrepresentación femenina

- * Retribuciones
- * Prevención de acoso sexual y por razones de sexo
- * Lenguaje no sexista y discriminatorio

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA, SEGÚN SEXO

Hombres	Mujeres	Total
11	52	63
17,46%	82,54%	100%

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA, SEGÚN EDAD

<30	30-44	>45	Total
10	39	14	63
15,87%	61,90%	22,23%	100%

CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

El actual modelo de gestión del tiempo y corresponsabilidad desarrollado en Eurofirms Foundation permite un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar ya que se fomenta la autorresponsabilidad de las personas trabajadoras.

En el plan de igualdad registrado en 2012 no se identificó situaciones diferenciales según sexo en el uso de permisos y flexibilidad horario entre las personas trabajadoras.

Se han mejorado las medidas de conciliación y flexibilidad horaria permitiendo un día mínimo de teletrabajo, entrada flexible desde las 8h hasta las 10h y salida de 17h a 18h, además de una tarde libre a la semana. Estas medidas permiten adaptaciones horarias sin necesidad de acudir a la reducción horaria para poder gestionar de forma óptima la conciliación familiar.

La cultura de la fundación respetar los horarios establecidos en la medida de lo posible para minimizar el afecto sobre la vida no laboral de las personas. Se estableció un horario de conexión desde nuestro departamento de sistemas, que no permite conectarnos fuera de las 8h a 20h ni los fines de semana. Posteriormente se creó un protocolo de desconexión digital que recoge estas medidas.

No obstante, seguiremos trabajando para acompañar a las personas de la organización en su evolución personal y asesorarles para acogerse a las medidas de conciliación, sean hombres o mujeres, según los objetivos del plan.

PERSONAL CON CONTRATO INDEFINIDO, SEGÚN SEXO (%)

En la Fundación siempre ha existido una política contractual orientada a priorizar contratos de larga duración a temporales. Y encontramos una inexistencia de discriminación en la tipología de contratos en hombres y mujeres, ya que se ofrecen las mismas condiciones laborales.

Hombre	11
Indefinido	10
Temporal	1
Mujer	52
Indefinido	42
Temporal	10
Total general	63

TASA DE ROTACIÓN, SEGÚN SEXO

Con un modelo de gestión del talento basado en competencias, las personas candidatas se evalúan estrictamente en base al cumplimiento de estas.

Las vacantes son publicadas siempre con lenguaje inclusivo y especificando las competencias necesarias para el desarrollo de la función.

Evaluando el histórico de contrataciones, si bien la incorporación de talento ha sido de mayor presencia femenina, sí que se ha recortado la distancia, con una tendencia en favor de una mayor paridad, a pesar de ser un sector altamente feminizado.

Existe una política de selección orientada a incorporar indiferentemente hombres o mujeres sin hacer diferencias en las condiciones iniciales entre hombres y mujeres. Aun así, hemos promovido la contratación de hombre o mujeres en aquellos puestos que estuvieran infrarrepresentados.

Desde el área *People* se trabaja con una política contractual orientada a ofrecer estabilidad al personal de estructura a través de contratos de larga duración.

La Fundación ha experimentado una elevada rotación del personal, que asciende al 32% en el año 2023, repartido en el 87% en mujeres y el 13% en hombres, de una plantilla donde el 90% son mujeres. Este hecho se debe principalmente a las condiciones del mercado laboral y a las oportunidades de desarrollo profesional que se ofrecen en otros sectores o entidades.

No obstante, la Fundación es consciente de la necesidad de fomentar la igualdad y la conciliación entre su personal, así como de ofrecer acciones formativas y de mentoría que potencien el talento y el conocimiento de sus trabajadoras y trabajadores. La rotación, lejos de ser un problema, representa una oportunidad para renovar y diversificar el capital humano de la entidad, y para mejorar el desempeño y la calidad de los servicios que presta.

ENCUESTAS DE CLIMA LABORAL

En la fundación, al igual que grupo existe una encuesta anual donde se evalúa de forma anónima el clima laboral de las personas trabajadoras, su opinión del liderazgo al que están sujetos/as, sobre la organización y Dirección, así como los diferentes departamentos internos que les dan servicio.

Los resultados de esta encuesta son explicados a toda la plantilla en una intervención en directo por parte de Dirección.

Mensualmente existe otra encuesta de formato más sencillo y rápido que evalúa cómo te sientes en tu día a día en Eurofirms Group.

IGUALDAD RETRIBUTIVA

La evaluación de la política retributiva por parte de la comisión determinó de forma genérica la inexistencia de discriminación alguna por razón de sexo u cualquier otro tipo.

La política salarial está claramente identificada por puesto de trabajo de acuerdo con la valoración interna que la empresa realiza sobre el mismo, y de acuerdo con el plan de carrera que la persona desarrolle internamente.

Asimismo, la comisión ha estado evaluando en cada una de las dos reuniones anuales el estado de la brecha salarial y si bien ha ido fluctuando, siendo en ocasiones inferior a la media nacional, todavía existe un ámbito de mejora sustancial en este campo. Para ello se ha incorporado como propuesta de mejora en nuestra recién creada área de Diversidad e inclusión para realizar un seguimiento y un análisis detallado en el tiempo para intentar reducirlo.

DESARROLLO PROFESIONAL

Eurofirms Group y por consecuente Eurofirms Foundation ha desarrollado e implantado la *Eurofirms University*, un espacio interactivo donde ponemos a disposición de la plantilla un catálogo de cursos para crecer personal y profesionalmente. Estamos creando itinerarios formativos de cada puesto donde las personas encuentran formación operacional y cursos que potencian y complementan sus habilidades y competencias.

La puesta en marcha de la *Eurofirms University* ha mejorado las horas de formación en materia de igualdad, como, por ejemplo, incluimos en el onboarding formación sobre el plan de igualdad, los diferentes protocolos de acoso, buenas prácticas en la contratación y trato adecuado a personas con discapacidad

No se observan diferencias sustanciales por sexos en el desarrollo de las acciones formativas, cuya tendencia es la misma de acuerdo con la presencia porcentual de plantilla por sexo.

A continuación, se detallan las horas de formación invertidas durante 2023:

Número total de horas de formación en 2023	
Posición	Horas Formación
Business Developer	100,27
Business Development Leader	23,00
Diversity & Inclusion Consultant	41,82

Marketing & Communication Specialist Foundation	53,90
Office Support	7,33
Project Consultant	115,93
Project Leader	10,20
Regional Leader	4,00
Selection Consultant Foundation	186,32
Selection Leader Foundation	23,50
Selection Officer Foundation	20,50
Total general	586,77

El 86,53% del personal de la fundación que recibió formación en el año 2023

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y FOMENTO DEL BIENESTAR DEL PERSONAL

La implantación de una política de Prevención eficaz únicamente es efectiva a través de una buena planificación. La finalidad de la planificación es la de implantar todas aquellas acciones que comporten el control y seguimiento de los riesgos laborales con procesos establecidos. La Planificación de la Prevención contempla todos los requisitos del Sistema de Gestión, se mantiene documentada y considerará las siguientes actividades:

- * Descripción de cada puesto de trabajo, con el componente evaluado de sus riesgos laborales.
- * Cumplimiento de las normas reglamentarias de prevención, así como la legislación vigente.
- * Evaluación de todos los puestos de trabajo, así como de sus instalaciones y dependencias.
- * Preparación de procedimientos de seguridad.
- * Incorporación de diseños de seguridad en los diferentes procesos de la organización.
- * Identificación de los recursos necesarios, tanto humanos como técnicos por la mejora continua de la Prevención.
- * Planificación de las actividades de mejora en base a las No Conformidades del sistema registradas.
- * Elaboración de un Plan de Prevención por parte del Servicio de Prevención de la empresa.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales, según se establece en el artículo 30 prevé diferentes modalidades de organización de la prevención; en el caso del Servicio de Prevención de Eurofirms y sobre todo considerando la necesidad de una gestión propia y eficaz, ha optado por la constitución de un Servicio de Prevención propio; el cual asume las modalidades de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicadas e Higiene como propias y concierta con

el Servicio de Prevención de MC Mutual, mutua con la cual está concertada la gestión de la Vigilancia de la Salud.

En fecha 01/01/2010 se amplía la cobertura de la Vigilancia de la Salud con la incorporación del servicio de prevención Prevemont.

FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Comunicación, consulta y participación en la prevención tiene por objeto establecer las pautas de comunicación tanto interna como externa, así como el establecimiento de los mecanismos de actuación, para que cualquier trabajador realice consultas y participe en la Prevención de Riesgos Laborales y en su gestión en EUROFIRMS. La responsabilidad última de la comunicación consulta y participación de los trabajadores, recae sobre la Dirección de la empresa y el Coordinador del Sistema es responsable de su ejecución, control y seguimiento.

En materia de formación, en el on boarding de la persona que incorpora a la fundación se realiza una píldora formativa sobre los riesgos laborales asociados a su puesto de trabajo con su posterior evaluación. También existen otras formaciones periódicas más orientadas a Ergonomía que es obligatoria para toda la plantilla. Los objetivos de dicha formación es conocer los conceptos básicos sobre ergonomía en el puesto de trabajo e identificar los estiramientos que funcionan para no tener dolores musculares. Todo esto se realiza sin ninguna discriminación por razón de sexo.

COMUNICACIÓN INTERNA

En Eurofirms Group, contamos con varios canales de comunicación interna a través de los llegamos a todas y cada una de las personas del equipo.

Contamos con:

- * Red social corporativa, Happydonia. Un espacio bidireccional dónde compartir noticias corporativas y de interés, promociones, encuestas de clima, acciones concretas relacionadas con días señalados, así como concursos. Además, Eurofirms Foundation dispone de un canal exclusivo dónde compartir contenido con el equipo directo.
- * Intranet, como repositorio de información, manuales y procedimientos.
- * Hello! Mensuales. Espacios de comunicación, en directo y globales, dónde compartimos novedades e información relevante para el grupo.
- * E-mailing. Comunicaciones muy específicas y directas a personas del equipo.
- * Newsletter trimestrales. Desde Foundation se elabora una Newsletter trimestral que se comparte con todas las personas del grupo, dónde se destacan aspectos relevantes, proyectos y temáticas dedicadas a diversidad e inclusión.
- * Push de Teams. Comunicaciones muy específicas y unidireccionales.

MECANISMOS Y/O PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS

Se ha creado en Grupo un área de comunicación interna cuya función entre otras es cuidar el contenido y la forma de lo que se comunica, acorde siempre con los valores de la empresa. Esto no ha permitido garantizar que toda comunicación que se realiza interna y externamente cumple los requisitos de una comunicación no sexista.

Hemos habilitado espacios para trabajar y sensibilizar sobre la comunicación no sexista y el trato adecuado o espacio de diálogos sobre testimonios femeninos.

Se ha actualizado los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo además del protocolo de acoso laboral, como hemos comentado anteriormente formando a la totalidad de la plantilla.

La inexistencia de denuncias a lo largo de estos años no ha hecho necesaria la puesta en funcionamiento del protocolo.

Se ha creado el canal ético como un instrumento que permite tanto al personal interno de la Fundación, como a terceros (proveedores, clientes, colaboradores, etc.), poner en conocimiento de la Fundación cualquier situación de incumplimiento legislativo, del Código de Conducta o de otras normas/procedimientos internos, mediante la comunicación de posibles situaciones de riesgo o de incumplimiento ético o normativo. A través de este canal se pueden denunciar cualquier situación de acoso laboral, sexual o por razón de género, siendo una empresa externa la encargada de la gestión inicial. Igualmente hay una política de transparencia en la compañía que permite a la plantilla dirigirte a su persona referente de People para comentar cualquier situación o conflicto que exista con su líder o compañeros/as.

VOLUNTARIADO

PERSONAS VOLUNTARIAS

El número total de personas voluntarias supera los 7.000, lo que incluye a las personas beneficiarias con discapacidad involucradas en los proyectos.

Ámbitos y actividades en los que han participado personas voluntarias.

Medioambientales

- * Escape room inclusivo online sensibilizando sobre las consecuencias del cambio climático.
- * Mantenimiento de reforestación inclusivo.
- * Construcción inclusiva de cajas para insectos con el objetivo de contribuir a la biodiversidad del territorio.
- * Diseño y cuidado de huertos urbanos inclusivos.
- * Limpieza inclusiva de entornos naturales.
- * Taller inclusivo de portarretratos con material reciclado.
- * Taller de jabones con ingredientes naturales.

Culturales

- * Taller inclusivo de rosas, imanes, cup cakes y puntos de libro con simbología de la festividad de Sant Jordi.
- * Taller inclusivo de adornos de Navidad.
- * Taller inclusivo de velas aromáticas con motivo del Día Internacional de la Mujer.
- * Góspel inclusivo.
- * Grafiti inclusivo por la diversidad.

Deportivos

- * Voluntariado pádel inclusivo.

Educativos

- * Escape room presencial inclusivo.

- * Dinámicas para aprender palabras básicas en inglés a personas con discapacidad intelectual.

FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Iniciativas orientadas a comprender los rasgos distintivos de las personas con discapacidad intelectual, la comunicación efectiva con ellas, cómo interactuar de manera apropiada y cómo abordar posibles situaciones de emergencia que surjan durante el contacto.

Total de horas de formación impartidas a voluntarios: más de 11 horas

COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Las personas voluntarias eligen las actividades que les interesan, reciben formación específica, hacen seguimiento y evaluación de su experiencia y reciben reconocimiento.

CANALES DE COMUNICACIÓN CON PERSONAS VOLUNTARIAS

La Fundación comunica con las personas voluntarias por la intranet del grupo Eurofirms, el boletín mensual de voluntariado, las redes sociales de la Fundación y los encuentros virtuales o presenciales.

CAMPAÑAS DE CAPTACIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS

La Fundación realiza campañas de captación de personas voluntarias, dirigidas al personal del grupo Eurofirms y al público en general, basadas en la difusión de materiales promocionales, la organización de actividades de sensibilización y la participación en ferias y jornadas.

BUEN GOBIERNO Y BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN

EUROFIRMS FUNDACIO PRIVADA es una Fundación Privada, una Entidad sin Ánimo de Lucro, inscrita en el Registro de Fundaciones de la Generalitat de Catalunya en el año 2007, y con el número de inscripción 2380.

El equipo de personas que integramos EUROFIRMS FOUNDATION estamos comprometidos con el cumplimiento de la normativa aplicable y la mejora continua de nuestras actuaciones, y compartimos unos valores que trasladamos a nuestra actividad diaria: Transparencia, Responsabilidad y Respeto.

Para que estos tres valores conformen la base de toda nuestra gestión, EUROFIRMS FOUNDATION adquiere un compromiso ético que va más allá de cumplimiento normativo, conformando los rasgos inherentes a nuestra “personalidad”, de manera que el cumplimiento del presente Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión y resto de documentación complementaria sea observado en todos los ámbitos de nuestra organización y por todos sus integrantes.

El Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión establece los criterios de actuación que deben ser observados por todos los miembros de la organización en el desempeño de sus responsabilidades y funciones, procurando un comportamiento profesional, ético y responsable, como elemento básico de nuestra cultura.

La finalidad del Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión no es solo su observancia obligatoria, sino su cumplimiento natural, de forma que todos los integrantes del equipo tengan presentes los valores de EUROFIRMS FOUNDATION en su formación y en su desarrollo personal y profesional.

Ningún empleado podrá solicitar a otros empleados que contravengan las estipulaciones reguladas en este Código, así como tampoco se entenderán por justificadas aquellas conductas contrarias al mismo en base al acatamiento por un empleado de una orden de un superior jerárquico. Los incumplimientos que,

eventualmente, pudieran darse de este Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión serán analizados y sancionados de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa legal aplicables.

EUROFIRMS FOUNDATION da un paso más allá del cumplimiento normativo. Hoy día, para cualquier organización que pretenda granjearse el respeto de la sociedad y el éxito de su actividad, el respeto a la normativa aplicable debe ser una obviedad que no precise dudas al respecto, no obstante, nos reafirmamos en este cumplimiento y además impregnamos nuestra actividad de respeto a las personas y de valores éticos socialmente reconocidos, tales como la honestidad, la humildad, el compañerismo, la generosidad, el esfuerzo y la dedicación.

Las personas comprometidas realizamos nuestro trabajo con ilusión y motivación, y así conseguimos un equipo de personas más felices, clientes fidelizados y la implicación de candidatos y trabajadores.

CALIDAD

EUROFIRMS FOUNDATION persigue que todos sus servicios cuenten con los mejores estándares de calidad, estando previsto para ello un equipo que vela por la Calidad de todo aquello que ofrecemos al exterior.

El cumplimiento de normas UNE/ISO es una de las claves para procurar la mejor forma de desarrollar nuestra actividad, por lo que abogamos por la obtención de las certificaciones que más nos impliquen.

Disponemos de un Manual de Gestión de Calidad, previsto para vigilar el cumplimiento de todas las obligaciones legales y contractuales adquiridas, con sujeción a los documentos técnicos correspondientes.

INFORMACIÓN

Tratamos la información de todos aquellos con los que interactuamos con la mayor confidencialidad, sin compartirla con terceros ni hacer uso de ella para otros intereses que no sean los convenidos. Los datos personales son igualmente respetados, contando con un equipo que vela por ello, disponiendo de la figura del Delegado de Protección de Datos.

COLABORACIÓN

Todos los miembros de EUROFIRMS FOUNDATION deben responsabilizarse de cumplir y hacer cumplir el Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión, evitando actitudes tendentes a disculpar o encubrir conductas prohibidas por la organización.

A este respecto EUROFIRMS FOUNDATION pone a disposición de todos los miembros de la organización el Canal Ético. En concreto, los Directivos y Empleados y restantes miembros de los grupos de interés, en caso de ser conocedores de alguna irregularidad o debilidad, o en caso de sufrirlas personalmente, se comprometen a informar al Comité de Compliance al respecto a través del Canal Ético: <https://canaletico.es/es/eurofirmsgroup>.

Por su parte, EUROFIRMS FOUNDATION garantiza la posibilidad de hacer denuncias anónimas, un tratamiento de la situación de forma estrictamente confidencial garantizando, sin prejuzgar, el amparo de la víctima y el cese inmediato de estas actuaciones, poniéndolo en conocimiento de las autoridades en caso de que fuera necesario.

Asimismo, también será garantizada la protección del denunciante, y se castigará toda posible represalia contra él. La manera en la que funciona nuestro canal ético es mediante una plataforma web externa que cumple con los más altos estándares de seguridad de la información. Esta plataforma, en cumplimiento con los criterios establecidos por la Fiscalía General del Estado, está abierta a todos los miembros de los grupos de interés con los que EUROFIRMS FOUNDATION se relaciona y es gestionada por una empresa externa que se compromete a recibir las denuncias y garantizar los más altos niveles de confidencialidad en la comunicación al órgano de cumplimiento para la posterior investigación. Asimismo, esta empresa externa se encargará de recurrar en su caso a aquellos miembros del Comité de Compliance que estén incurriendo en situación de conflicto de interés.

EUROFIRMS FOUNDATION da a conocer sus principios de actuación y valores de manera periódica y actualizada, a fin de transmitir y “contagiar” a toda la organización del espíritu de este Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión, no obstante, la actitud de los integrantes debe ser proactiva,

colaboradora y participativa en el ámbito aprovechando las oportunidades de formación e información que EUROFIRMS FOUNDATION pone a disposición.

IGUALDAD

Tratamos con igualdad a todos aquellos con los que nos relacionamos, dentro del estricto ámbito del art. 14 de la Constitución Española, abogamos porque ningún factor personal pueda ser tomado en consideración por nuestra parte de manera discriminatoria por razón de raza, origen nacional, territorial o social, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, afiliación sindical, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

Creemos firmemente en la igualdad de trato entre hombre y mujeres, y en EUROFIRMS FOUNDATION no existe ninguna premisa ni consigna que pueda resultar discriminatoria por razón de género, tanto a nivel interno como externo. Ofrecemos las mismas oportunidades e igualdad de trato a todas las personas, tanto en el seno de nuestra organización, como en el desarrollo de nuestra actividad.

PATRONATO

El Patronato es el órgano de gobierno y administración de la Fundación, la representa y gestiona, y asume todas las facultades y funciones necesarias para la consecución de los fines fundacionales.

El Patronato es un órgano colegiado integrado por personas físicas o jurídicas y constituido por un mínimo de tres miembros y un máximo de cuatro miembros según los siguiente:

a) Dos patronos serán las sociedades fundadoras EUROFIRMS ETT, S.L.U. y TALENT SAVIOR TRAINNIG, S.L.U. (esta última antes denominada EUROFIRMS SERVEIS I GESTIÓ, S.L.), las cuales nombrarán a un representante persona física, preferiblemente un componente de su propio órgano de gobierno, a quien podrán sustituir libremente.

b) Y los demás patronos serán elegidos mediante acuerdo de los patronos designados y elegidos. El acuerdo se tomará por mayoría simple.

Podrá ser miembro del Patronato cualquier persona física con plena capacidad de obrar, que no se encuentre inhabilitada o incapacitada para ejercer funciones o cargos públicos o para administrar bienes y no haya sido condenada por delitos contra el patrimonio o el orden socioeconómico o por delitos de falsedad.

Las personas jurídicas deben estar representadas en el Patronato, de forma estable, por la persona en quién recaiga esta función de acuerdo con las normas que las regulen, o por la persona que designe al efecto el correspondiente órgano competente, preferiblemente un componente de su propio órgano de gobierno, al que podrá sustituir libremente.

El cargo de patrón es indefinido.

Los patronos ejercen el cargo gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos debidamente justificados y a la indemnización por los daños que les ocasione el desarrollo de las funciones propias del cargo.

RESPONSABILIDADES Y DEBERES DEL PATRONATO

Corresponden al Patronato todas las facultades que tiene estatutariamente atribuidas y, en general, las que requiera para la consecución de los fines fundacionales, sin más excepciones que las establecidas en la legislación aplicable y en estos estatutos.

El Patronato puede delegar sus funciones de conformidad con estos estatutos y la legislación aplicable. En todo caso, son indelegables y corresponden al Patronato con carácter exclusivo las facultades siguientes:

- * La modificación de los estatutos.
- * La fusión, la escisión o la disolución de la Fundación.
- * La elaboración y la aprobación del presupuesto y de los documentos que integran las cuentas anuales.
- * Los actos de disposición sobre bienes que, en conjunto o individualmente, tengan un valor superior a una vigésima parte del activo de la Fundación, salvo que se trate de la venta de títulos valor con cotización oficial por un precio que sea al menos el de cotización. Sin embargo, se pueden hacer apoderamientos para el otorgamiento del acto correspondiente en las condiciones aprobadas por el Patronato.
- * La constitución o la dotación de otra persona jurídica.
- * La fusión, la escisión y la cesión de todos o de una parte de los activos y los pasivos.
- * La disolución de sociedades o de otras personas jurídicas.
- * Los que requieren la autorización o aprobación del Protectorado o la adopción de una declaración responsable.
- * La adopción y formalización de las declaraciones responsables.

FUNCIONAMIENTO DEL PATRONATO

El presidente/a y, en su ausencia, el vicepresidente/a tienen las facultades siguientes:

a) Representar institucionalmente a la Fundación.

b) Ordenar la convocatoria, fijar el orden del día y presidir, suspender y levantar las

sesiones del Patronato, así como dirigir las deliberaciones.

c) Decidir con su voto de calidad el resultado de las votaciones en caso de empate.

d) El resto de las facultades indicadas en estos estatutos y aquellas que le sean expresamente encomendadas por el Patronato, de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable.

El secretario convoca, en nombre del presidente/a, las reuniones del Patronato y extiende sus actas, conserva el libro de actas y entrega los certificados con el visto bueno del presidente/a o por orden, en su ausencia, del vicepresidente/a. Asimismo, ejerce las otras funciones que son inherentes a su cargo y le atribuyen estos estatutos.

El Patronato queda válidamente constituido en primera convocatoria cuando asisten a la reunión, en persona o representados en la forma legalmente permitida, la mitad más uno de los patronos y en segunda convocatoria es necesaria la asistencia de una cuarta parte de sus miembros. Para que sea válida la constitución de las reuniones del Patronato deberán asistir, como mínimo, dos patronos en las dos convocatorias.

Los miembros del Patronato pueden delegar por escrito a favor de otros patronos su voto respecto de actos concretos.

Cada patrón tiene un voto y los acuerdos se adoptan por mayoría de votos de los asistentes, presentes y representados, en la reunión. En caso de empate decide el voto de calidad del presidente/a.

El director/a, si no es patrón, puede asistir con voz, pero sin voto a las reuniones del Patronato cuando está convocado. Si tiene la condición de patrón, puede asistir con voz y voto.

El Patronato también puede invitar a asistir a las reuniones, con voz y sin voto, a las personas que considere conveniente y a los componentes del Consejo Asesor.

De cada reunión, el secretario/a debe levantar el acta correspondiente, que debe incluir la fecha, el lugar, el orden del día, las personas asistentes, un resumen de los asuntos tratados, las intervenciones de que se haya solicitado que quede constancia y los acuerdos adoptados, con indicación del resultado de las votaciones y de las mayorías.

Las actas deben ser redactadas y firmadas por el secretario/a con el visto bueno del presidente y pueden ser aprobadas por el Patronato a continuación de haberse realizado la sesión correspondiente o bien en la próxima reunión. No obstante, los acuerdos tienen fuerza ejecutiva desde su adopción, excepto si se prevé expresamente, en los estatutos o a la hora de adoptar el acuerdo, que no son ejecutivos hasta la aprobación del acta. Si son de inscripción obligatoria, tienen fuerza ejecutiva desde el momento de la inscripción.

La Fundación debe llevar un libro de actas en el que consten todas las que hayan sido aprobadas por el Patronato.

COMPOSICIÓN DEL PATRONATO

La composición del Patronato que actualmente consta en el registro de fundaciones de la Generalitat de Catalunya es el siguiente:

Presidente

EUROFIRMS GROUP, SL

Representante: Miquel Jordà Costa

Indefinido

Secretaria

EUROFIRMS ETT, SLU

Representante: Nuria Oliveras Masnou

Indefinido

Vocal

INNERIA SOLUTIONS S.L.U.

Representante: Pau Relat Vidal

Indefinido

OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN, CONSULTA O PARTICIPACIÓN

El Consejo Asesor y de Mecenazgo

El Patronato podrá contar con un Consejo Asesor y de Mecenazgo de carácter consultivo integrado por las personas físicas o jurídicas de reconocido prestigio en el mundo empresarial, laboral, asistencial, científico o social, así como también por las personas físicas o jurídicas que contribuyan con sus aportaciones económicas al desarrollo de las actividades de la Fundación y a la consecución de sus objetivos y finalidades.

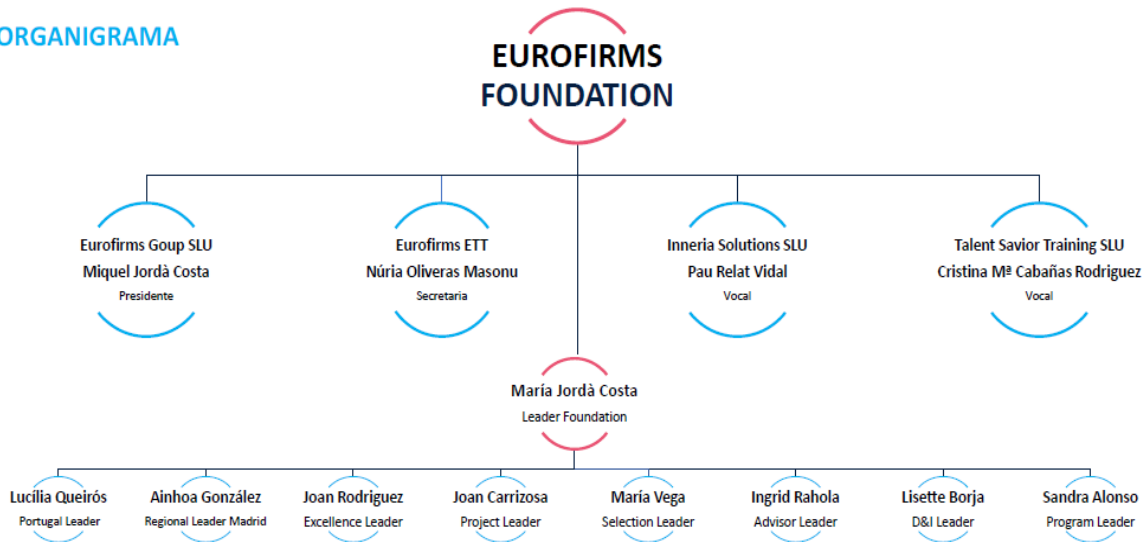
Los miembros del Consejo serán en todo caso designados por el Patronato por mayoría simple con el fin de coadyuvarlo a diseñar y alcanzar los objetivos y finalidades de la Fundación, sin perjuicio de las otras funciones que libremente le pueda encomendar el Patronato de acuerdo con la Ley y estos Estatutos.

Los miembros del Consejo ejercerán el cargo gratuitamente. Quedarán obligados a actuar con honradez y lealtad y a hacer que se cumplan los fines fundacionales, de acuerdo con lo dispuesto en estos estatutos.

Los miembros del Consejo Asesor y de Mecenazgo tendrán la consideración de Patronos Honoríficos de la Fundación y asistirán, con voz pero sin voto, a aquellas reuniones del Patronato a las que se les invite expresamente, estableciéndose como conveniente que asistan, al menos, a una reunión del Patronato al año.

ORGANIGRAMA DE LA FUNDACIÓN

ORGANIGRAMA



MEDIO AMBIENTE

GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestra gestión del medioambiente se basa en la aplicación de la norma ISO 14.001 (Adjunto certificado) en la que estamos certificados desde 2022. Esta certificación nos ayuda a establecer y mantener un sistema de gestión ambiental efectivo, reducir el impacto medioambiental y mejorar el desempeño ambiental.

Además, permite identificar aspectos ambientales significativos y establecer objetivos y metas ambientales, manteniendo un proceso continuo de mejora.

Las inversiones más significativas se hicieron coincidiendo por un lado con la ampliación de CIS en 2020, con unas instalaciones de última generación y criterios sostenibles, y en 2021-2022 con la sustitución de la iluminación a tecnología LED para todas las oficinas. Con la incorporación de la ISO 14001 en 2022 se abordó la mejora de las placas fotovoltaicas de CIS, la eliminación de las botellas de agua de un solo uso en CIS y la mejora de la segregación de residuos en delegaciones (2022 y 2023). En 2023 se ejecutó la mejora ambiental de la parte posterior de CIS (Corporate Internal Services), convirtiendo un espacio entre la sede y la carretera, antes sin uso, en una zona de aparcamiento ajardinada i con la incorporación de zona arbolada importante, mejorando la absorción de CO2 y atenuando contaminación acústica procedente de la carretera.

GESTIÓN DE RESIDUOS

La mayoría de los residuos generados son de tipo doméstico, y son gestionados por los servicios municipales de cada población. Las cantidades son estimativas para todas las actividades de España incluido CIS. Datos incluidos en el informe EINF 2023.

- * Papel y cartón: 22.057kg
- * Envases / Plástico: 11.028kg
- * Orgánico: 2.493kg

- * Vidrio: 1.994kg
- * Desperdicio: 1.745kg
- * Pilas: 209kg
- * Otros residuos gestionados con certificado:
- * Papel confidencial: 208kg
- * Tóner: 509kg
- * Equipos electrónicos y eléctricos desechables: 380kg

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Consumo energético, según tipo de fuente.

Datos de alcance España para 2023. Fuente: Informe de Huella de Carbono 2023.

- * Consumo de carburante para vehículos corporativos
 - 181.531,54 litros de gasóleo (B7)
 - 87.739,29 litros de gasolina (E5)
 - TOTAL 269.270,83 litros
- * Consumo de gas natural: 4.785 m³
- * Consumo de electricidad: 1.109.958,99 kWh.

Emisiones de gases de efecto invernadero.

Datos de alcance España para 2023. Fuente: Informe de Huella de Carbono 2023.

- * Alcance 1: 632.057,38 Kg CO₂e
- * Alcance 2 Market-Based: 301.176,72 Kg CO₂e
- * Alcance 2 Location-Based: 186.473,11 Kg CO₂e

Total considerando Alcance 2 Market-Based: 933.234,10 Kg CO₂e

Total considerando Alcance 2 Location-Based: 818.530,49 Kg CO₂e

PROVEEDORES

GESTIÓN Y RELACIÓN CON PROVEEDORES

La Fundación tiene como misión contribuir al desarrollo integral de las personas con discapacidad y promover su inclusión social y laboral. Para ello, se compromete a llevar a cabo una política de compra responsable que favorezca el trabajo con proveedores locales, proveedores concienciados con la inserción de personas con discapacidad y proveedores colaborativos.

La política de compra responsable se basa en los siguientes principios:

- * Seleccionar a los proveedores en función de criterios de calidad, precio, plazo de entrega y sostenibilidad ambiental y social.
- * Dar prioridad a los proveedores locales que contribuyan al desarrollo económico del territorio, siempre que cumplan con los requisitos de calidad y competitividad.
- * Fomentar el trabajo con proveedores que tengan programas de inserción laboral de personas con discapacidad o que colaboren con entidades del tercer sector que los promuevan.
- * Establecer relaciones de confianza y cooperación con los proveedores, basadas en el respeto mutuo, la transparencia y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- * Sensibilizar a los proveedores sobre los fines fundacionales y los valores de la entidad, y solicitarles que firmen un código de conducta que refleje su adhesión a los mismos.
- * Evaluar periódicamente el desempeño de los proveedores y reconocer sus buenas prácticas y mejoras continuas.
- * Resolver los posibles conflictos con los proveedores de forma dialogada y constructiva, buscando soluciones satisfactorias para ambas partes.
- * La gestión de la cadena de suministro se orienta a asegurar la calidad de las acciones a realizar y la sensibilización del proveedor con los fines fundacionales. Para ello, se aplican los siguientes procedimientos:
- * Identificar las necesidades de compra y elaborar un plan anual que contemple los recursos disponibles y los objetivos a alcanzar.
- * Buscar y seleccionar a los proveedores más adecuados para cada necesidad, teniendo en cuenta los criterios y principios de la política de compra responsable.

- * Solicitar y comparar presupuestos de al menos tres proveedores, salvo que existan razones justificadas para no hacerlo.
- * Formalizar los contratos o pedidos con los proveedores, especificando las condiciones de pago, entrega, garantía y servicio postventa, así como las obligaciones y responsabilidades de cada parte.
- * Verificar la calidad y cantidad de los productos o servicios recibidos, y emitir las facturas correspondientes.
- * Realizar un seguimiento y control de los proveedores, mediante indicadores de calidad, plazos, incidencias y satisfacción.
- * Comunicar a los proveedores los resultados de la evaluación y proponer acciones de mejora si fuera necesario.
- * Registrar y archivar toda la documentación relacionada con la gestión de los proveedores, y mantener actualizada la base de datos de proveedores.
- * La Fundación cuenta actualmente con más de 100 proveedores distintos, localizados por todo el territorio. Entre ellos, se encuentran proveedores de productos y servicios relacionados con la actividad asistencial, educativa, formativa y ocupacional de la entidad, así como proveedores de suministros generales, mantenimiento, limpieza, seguridad, informática, comunicación, transporte, etc.

La Fundación reconoce el valor de sus proveedores como socios estratégicos para el cumplimiento de su misión, y les agradece su colaboración y compromiso.

OBSERVATORIO DEIB

El Observatorio DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) es una iniciativa dedicada a fortalecer el impacto de nuestra entidad en los ámbitos de la diversidad, equidad e inclusión, tanto interna como externamente.

Con un enfoque proactivo, el Observatorio DEIB lleva a cabo una amplia gama de actividades, que incluyen estudios, informes, eventos y cursos, diseñados para enriquecer no solo a nuestra organización y sus partes interesadas, sino también a la sociedad en su conjunto. Estas iniciativas se sustentan en la colaboración interna entre diversas áreas y unidades de nuestra entidad, así como en alianzas estratégicas con actores externos del ecosistema social y económico, destacando nuestra estrecha relación con universidades y centros de investigación.

Nuestro Observatorio DEIB se distingue por la generación y difusión de conocimiento propio, caracterizado por su innovación y rigor. Este enfoque nos posiciona como un referente en el ámbito de la diversidad, equidad e inclusión, permitiéndonos contribuir de manera significativa al progreso social y al bienestar de las personas en nuestra comunidad y más allá.