www.eada.edu

Fundació Privada Universitària EADA

Balanç Social 2018-2019

Autor

Antonio Coca Macías
Director Departament de Persones i Cultura
c/ Aragó 210, 7ª planta
08011 Barcelona
T. 934 520 844
rrhh@eada.edu

Signatura Data: 31-10-2019

Revisor

Miquel Espinosa Saez
Director General
c/ Aragó 210, 7ª planta
08011 Barcelona
T. 934 520 844

Signatura Data: 31-10-2019

Índice

Índice 3
Introducció 4
1. Missió de la Fundació 5
1.1. Missió 5
1.2. Activitats i projectes 5
1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris 6
1.4. Activitat econòmica 7
2. Persones 8
2.1. Perfil de l'organització 8
2.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat 8
2.3. Condicions laborals i conciliació 9
2.4. Igualtat retributiva 10
2.5. Desenvolupament professional 10
2.6. Salut, seguretat i benestar personal 11
2.7. Comunicació interna 13
3. Bon Govern. Xarxa Comunitat i Ciutadania 14
3.1. Col·laboracions 14
4. Proveïdors 15
4.1. Gestió i relació amb proveïdors 15
4.2. Compra responsable 15

Introducció

Som una institució independent i sense ànim de lucre, fundada en 1957 i constituïda com una fundació privada universitària en 1984, dedicada a la formació, recerca aplicada i transferència de coneixement al món empresarial i a la societat en un context internacional. Durant més de 60 anys, EADA ha estat al capdavant de la formació per a directius i dels programes de formació in-company per a la comunitat empresarial.

Som una institució basada en els valors de l'esforç, el compromís i el treball ben fet. La nostra missió és contribuir a una societat més justa, equilibrada i sostenible. Compartim un sentiment de comunitat a través d'estrets llaços entre les nostres empreses associades i els professionals que han passat per les nostres aules, fomentant la gestió i generació de coneixement, per posar-ho al servei de persones, projectes, equips humans, empreses i països. EADA és una institució oberta, plural i diversa.

En compliment del que disposa l´article 10 en relació a la Disposició Addicional Tercera de l´Ordre JUS/152/2018, de 12 de setembre per la qual s´estableix el nivell de subjecció de les fundacions i de les associacions declarades d´utilitat pública als instruments de transparència establerts per la Llei 21/2014, de 29 de desembre, del protectorat de les fundacions i de verificació de l´activitat de les associacions declarades d´utilitat pública; es procedeix a emetre aquest informe en relació amb el balanç social 2018-2019.

Gràcies al balanç hem ordenat i classificat el conjunt de projectes i activitats amb ressonància social que hem dut a terme durant el curs acadèmic.

1. Missió de la Fundació

1.1. Missió

La Fundació té per objecte: promoure i impartir formació en general, i en particular formació de nivell universitari, de postgrau, màsters, MBA's, programes de doctorat, en l'àmbit de la gestió i l´administració d´empreses i aquelles disciplines relacionades amb el funcionament de les organitzacions en el seu sentit més ampli.

Quan aquesta formació tingui caràcter reglat haurà de complir amb la legislació en matèria d'ensenyament universitari. La promoció, disseny, organització, venda i impartició de programes d´estudi i cursos sobres aquestes temàtiques, així com seminaris, jornades, taules rodones, congressos, simposis; el foment i la pràctica de la investigació en l'àmbit de la gestió i l´administració d´empreses i en totes aquelles disciplines relacionades amb el funcionament de les organitzacions; la publicació de llibres, revistes, catàlegs, resums; la producció de mitjans audiovisuals, programes virtuals o qualsevol altra forma de difusió de les tècniques de direcció i administració d´empreses. La creació i gestió d´institucions educatives i d´instal·lacions i centres de formació residencial amb les infraestructures corresponents, tant d´allotjament, lleure, esports, etc. així com la gestió hotelera de les seves instal·lacions.

Àmbit geogràfic

La Fundació exerceix les seves funcions majoritàriament a Catalunya i des de Catalunya amb una clara vocació d'influir, a través de la formació, en la millora de les persones i de les organitzacions a nivell internacional.

1.2. Activitats i projectes

Línies i àmbits d'actuació principals

Per a la consecució dels fins fundacionals, la Fundació desenvolupa les activitats que el Patronat considera necessàries directament i/o en col·laboració amb altres entitats, institucions o persones, d´acord amb el que estableix la normativa sobre fundacions. En concret, a fi de dur a terme la finalitat fundacional, la Fundació desenvolupa activitats d´ensenyament i d´investigació en l' àmbit dels fins fundacionals.

Les activitats relacionades amb els fins fundacionals s´han de dur a terme segons les normes que les regulen específicament, mitjançant l´obtenció, si escau, dels permisos o llicències pertinents.

Projectes

Nou edifici

El projecte de més envergadura ha estat la remodelació total de la nostra seu central: el Barcelona City Centre Campus d'EADA Business School. La reforma de l'edifici de 8 plantes es va iniciar a mitjans de l'any 2016 i ha finalitzat el 2018. Els eixos d'actuació han estat els següents:

Sostenibilitat i estalvi energètic

- Per tal d'aprofitar els recursos naturals de l'entorn, s'han tingut en compte els principis bàsics de l'arquitectura sostenible i l'eco-disseny.
- Sistemes passius d'aïllament tèrmic i de protecció solar amb el consegüent estalvi energètic.
- L'orientació solar de l'edifici permet distribuir els usos de manera convenient en les façanes principals nord i sud controlant el coeficient de forma.
- Disseny d'il·luminació i ventilació natural en espais interiors, tant en les aules com de la zona administrativa i dels serveis complementaris.
- La reducció de l'empremta ecològica i l'estalvi energètic de les instal·lacions es porta a terme gràcies a la implantació de sistemes d'alta eficiència energètica en l'escalfament de l'aigua, condicionament tèrmic, higiènic i lumínic.

Adequació de l´obra a l'entorn: La façana

El plantejament principal de reforma de la façana, i per tant, de la nova imatge de l'edifici, està basada en dos aspectes fonamentals. Per una banda, l'eliminació d'ampits i llindes per augmentar la capacitat d'il·luminació natural a les dependències interiors. D´altra banda, la inserció d'elements de control solar passius que regularan el confort interior a la vegada que donaran caràcter a la imatge del conjunt. Primera pell (muntatge de la primera pell en la mateixa posició on hi havia la primera façana que conservarà l'encintat perimetral de pedra natural similar a l'existent mentre que els espais habituals s'obriran per captar el màxim d'il·luminació natural amb una façana de vidre modulat) i una segona pell de protecció solar, (donada l'orientació de l'edifici i permetrà l'ús de les instal·lacions en hores d'alta incidència solar mitjançant làmines verticals de vidre esgrafiades i de diferents posicions que ajudaran a integrar l'edifici en un entorn més proper).

Fundraising

Un objectiu clau del nostre pla estratègic ha estat donar resposta a la necessitat d'incorporar una àrea de Fundraising que impulsés, dins de la potenciació del programa de beques, el crowfunding involucrant a la seva comunitat, en especial als seus antics alumnes i professorat. Aquesta iniciativa ha comptat amb l'aportació de més d'un centenar de donants.

1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

Són beneficiaris de la Fundació tot tipus de persones físiques o jurídiques ja siguin de naturalesa pública, privada o mixta, sempre que persegueixin finalitats de caràcter general.

L´elecció dels beneficiaris l´ha de dur a terme el Patronat, d´acord amb els principis d´imparcialitat i no-discriminació entre les persones que reuneixin les circumstàncies següents: formar part del sector de la població atès per la Fundació, demanar la prestació o servei que la Fundació pugui oferir i que compleixin els requisits específics que, complementàriament, pugui acordar el Patronat.

1.4. Activitat econòmica

El perfil dels nostres clients són recent llicenciats i professionals de l'àmbit de l'empresa, que tant a nivell individual es formen en els programes oberts, com de manera col.lectiva cursen formació a mida sol.licitada per les organitzacions, institucions i empreses on desenvolupen les seves funcions.

Formació de postgrau

Oferim programes formatius especialitzats en l'àmbit de la gestió empresarial per a diferents perfils professionals:

- *MBA's presencials i en modalitat on line adreçats a potenciar les habilitats directives i el lideratge a través d´experiències vivencials.*
- *Masters Full time, per a perfils juniors internacionals (provinents de més de 40 països) que inicien la seva carrera professional amb especialització en màrqueting, finances, turisme, management, així com farmàcia & biotecnologia.*
- *Executive Education, perfil de caràcter senior i local interessat en les àrees de màrqueting i vendes, direcció general i lideratge, recursos humans, finances i operacions, així com postgraus i que abasten, a més a més, temàtiques concretes en àmbits digitals i de direcció de projectes.*
- *L'àrea especialitzada en programes on line, juntament amb els seminaris en temes d'actualitat i els programes a mida per a empreses, completen la nostra línia formativa.*

Línia investigació Acadèmica

La investigació no té cap valor si no impacta de forma positiva a la societat. Per aquest motiu, considerem imprescindible produir investigació aplicada a l'empresa i compartir aquest coneixement generat pel seu professorat amb tota la societat.

Alguns dels títols publicats han estat els següents: *Symbolic Construction of Contemporary Cultural (A. Blanco-Gracia), The Double-Edged Sword of Purpose Driven Behavior in Sustainable Venturing (B. Cohen), The Relationship Regulator: a Buyer-Supplier Collaborative Performance Measurement System (D. Luzzini), What Drives Future Business Leaders? How Work Values and Gender Shape Young Adults' Entrepreneurial and Leadership Aspirations Heroes (F. Sortheix).*

2. Persones

2.1. Perfil de l'organització

	Persones	Comité Direcció	Responsables àrea	Personal de Serveis	Professorat
Dones	83 (56%)	3 (33%)	11 (65%)	58 (64%)	10 (31%)
Homes	66 (44%)	6 (67%)	6 (35%)	33 (36%)	22 (69%)
Total	149 (100%)	9 (100%)	17 (100%)	91 (100%)	32 (100%)

2.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat

Encara que sempre hem vetllat per la igualtat i l´equitat, el nostre compromís a través d' un pla d' igualtat va néixer al 2013 amb el primer pla, creat sense cap imperatiu legal, doncs som una empresa de menys de 250 persones.

El II Pla d' Igualtat 2016-2020 és una eina interna gestionada por la comissió d'igualtat que ens ajuda a complir la nostra voluntat de propiciar un entorn laboral que no toleri, sota cap concepte, qualsevol tipus de discriminació. Volem que l'èmfasi recaigui en la igualtat d'oportunitats, no només entre homes i dones, sinó que abasti a tota persona o col.lectiu que per qualsevol motiu pugui ser objecte de tracte desigual.

D´altra banda, estem adscrits al Pacte Mundial amb als 10 principis ètics i, en el punt que ens ocupa, el principi 6 és per nosaltres un referent: "Les empreses han de recolzar l' abolició de les pràctiques de discriminació en l' ocupació".

La traducció a la pràctica es materialitza a través del nostre vincle amb la Fundació Joia i la incorporació d´un centre especial de treball a la nostre Campus de Barcelona des del 2005: el departament de reprografia executa les seves funcions amb autonomia i dóna servei a tota la institució.

Dins de l'àrea de **llenguatge i comunicació** vam incloure les següents accions a llarg termini:

- Facilitar una guia per a la utilització d'un llenguatge inclusiu en els documents, publicacions i comunicació quotidiana.
- Revisar i corregir, si fos necessari, el llenguatge de la nova pàgina web per a dotar-la d´un caràcter neutre.

Pel que fa a la **conciliació**, detallada a continuació en el següent punt, dins del pla queda reflectida la nostra política de fer un camí amb mesures que beneficiïn més enllà del que indica la llei. Com a accions específiques, hem acordat:

- Recollir les mesures existents segons la normativa legal i millorar-les.
- Redactar un informe que reculli les estadístiques del número de persones, segregades per gènere, acollides a les mesures de conciliació.
- Habilitar a la nova intranet un apartat per facilitar l'accés al pla de compensació global.

2.3. Condicions laborals i conciliació

Vacances i flexibilitat laboral

Les vacances anuals són de 23 dies laborables per curs acadèmic, això és des de l'1 d'agost fins al 31 de juliol. A més, el dia d'aniversari del treballador és dia festiu.

Sempre que el lloc de treball ho permeti i prèvia negociació amb el seu responsable, EADA ofereix flexibilitat en l'horari d'entrada i de sortida.

En els períodes de Setmana Santa, Nadal, i els mesos de juliol i agost, si l'activitat del departament ho permet, és possible realitzar un horari de jornada continuada, sempre que el departament no quedi desatès.

Com a mesura d'eficiència, no es realitzaran reunions a partir de les 18.30 hores, excepte si tenen relació amb clients o participants.

Teletreball

EADA facilita la possibilitat de teletreballar un dia a la setmana i també estudia la conveniència de poder fer-ho en ocasions de caràcter excepcional.

Mesures de conciliació:

Maternitat/Paternitat

- Facilitat per conciliar vida familiar i professional mitjançant pactes individuals on estudiem cada cas concret.
- Acumulació de la lactància i vacances després de la maternitat.
- Ampliació del permís de lactància a 16 dies laborables.
- Pagament de la mútua mèdica privada i assegurança de vida durant el període de baixa maternal.

Menors a càrrec

- Flexibilitat de vacances en el cas de menors a càrrec o dependents.
- Reducció de jornada per cura d'un menor.
- Reducció de jornada per menors amb malalties greus.
- Adaptació de l'horari en cas de menors a càrrec.
- Flexibilitat horària per a assistir a festivals, colònies d'estiu, etc.
- Permís de les hores necessàries per a acompanyar al menor de 12 anys en el seu primer dia d'inici de guarderia i/o col·legi.

Majors dependents

- Excedència per majors dependents.
- Adaptació d'horari en cas de majors dependents.
- Flexibilitat de les vacances en el cas de majors dependents.

Mesures de suport i desenvolupament professional

Potenciem la formació contínua de la plantilla, per la qual cosa en matèria de formació s'ofereixen els següents beneficis:

- Subvenció i descomptes en els programes oberts per al col·laborador i familiars directes.
- Formació dins de la jornada laboral, en la mesura que sigui possible.
- Formació per a l'ocupabilitat.

El departament de Carreres Professionals ofereix el servei d'assessoria en la cerca activa d'ocupació als familiars directes dels col·laboradors.

Els serveis i avantatges de l'àrea d' Alumni que s'ofereixen als participants també són accessibles per al personal.

Altres:

- Disposem d´un espai habilitat com a menjador i equipat amb tot el necessari per al seu ús (microones, font d´aigua...).
- Facilitem preus reduïts a la cafeteria d´EADA.

2.4. Igualtat retributiva

La revisió salarial és de 1 a 5 entre el salari més alt i el més baix. Es manté en el nivell desitjable com a Fundació orientada a les persones treballadores i a la igualtat.

2.5. Desenvolupament professional

Com a fundació dedicada a la docència, la nostra política de formació contínua abasta tant a tots els nostres treballadors i treballadores amb una beca del 75% (programes oberts), com al professorat associat, familiars i amics, els quals gaudeixen de condicions especials.

Enguany, el pla de formació ha contemplat un total de 48 accions formatives. Hem de fer un especial esment a la potenciació dels Trend Labs, programes de format curt que ofereixen una constant actualització en competències, habilitats i coneixements necessaris per afrontar els reptes de negoci que presenten els actuals escenaris: 10 persones del personal de serveis i, de diferents departaments, han cursat un total de 21 seminaris finançats per la institució en la seva totalitat. Els temes principals han estat Boosting your potential, Desaprendre per a la teva agilitat, Zen Business, Tècniques teatrals per a la comunicació, lideratge d´equips comercials, Mindset de creixement, PNL, Introducció al Blockchain, Employer Branding, Presa de decisions intel.ligents, Direcció de projectes, Agile i els nous mitjans de comunicació.

D´altra banda, també s´ha potenciat la carrera professional de dues persones facilitant la realització d´un MBA que obre les portes a una visió general d´empresa i s´ha donat resposta a les peticions d´assistència a jornades i seminaris sectorials que permeten l´actualització de coneixements en temes de diversa índole.

2.6. Salut, seguretat i benestar personal

La prevenció de riscos laborals és una prioritat en la Fundació Privada Universitària EADA. Per assegurar una correcta prevenció dels accidents i eliminar i/o minimitzar els riscos que es puguin ocasionar, EADA té concertada la Prevenció de Riscos Laborals amb dos Serveis de Prevenció Aliens: SGS Tecnos S.A. que assumeix les tres especialitats tècniques - Ergonomia i Psicosociologia, Higiene Industrial i Seguretat en el treball – i ASPY Prevención que assumeix l'especialitat de Medicina del Treball - Vigilància de la Salut. Les contingències professionals, d'accidents laborals i malalties professionals estan cobertes per MC Mutual, mútua d'accidents de treball col·laboradora amb la Seguretat Social i amb la que EADA es troba afiliada.

A la política institucional del departament de Persones i Cultura es defineixen el principis que regeixen la prevenció de riscos laborals i se'n deriva el sistema de gestió de la prevenció, mitjançant un Pla de Prevenció.

Les principals línies de treball d'aquests darrers anys han estat dues: 1) l'adequació dels recorreguts d'evacuació i instal·lacions de seguretat del Barcelona Centre City Campus per tal de disposar d'un edifici segur i accessible per a les persones i 2) la identificació dels riscos associats a cada lloc de treball segons el col·lectiu al qual pertanyin les persones treballadores.

Amb relació a la primera línia, l'edifici d'Aragó 204 s'ha reformat completament per adaptar-lo al Codi Tècnic de l'Edificació, especialment pel que fa a la protecció contra incendis i a la seguretat d'utilització i accessibilitat. Per exemple, s'han projectat quatre noves escales protegides per a l'evacuació segura de persones, s'ha disposat d'un sistema de megafonia per a la comunicació de situacions d'emergència que abasta tot l'edifici certificat segons les normes EN 54 i la EN 60849 i s'ha instal·lat nous ascensors que continuen funcionant en cas de fallada del subministrament elèctric principal de l'edifici assegurant l'accessibilitat bidireccional; és a dir, que persones amb discapacitat puguin accedir i sortir de l'edifici a través de seus propis mitjans i amb seguretat.

Quant a la segona línia de treball, s'han identificat i avaluat els riscos associats als llocs de treball, classificant-los en vuit col·lectius laborals segons les tasques i funcions que realitzen. Aquests vuit col·lectius són: personal docent, personal d'oficina, personal de recepció, personal de biblioteca, personal BITS, personal housekeeping, personal monitor d'activitats outdoor i personal de manteniment. Un cop avaluats els riscos associats a cada col·lectiu s'han establert mesures preventives que eliminin els riscos i/o els posin sota control.

A continuació, es mostren els principals riscos associats als col·lectius abans identificats:

Risc ergonòmic en treballs d'oficina

Les persones treballadores de la Fundació desenvolupen les seves tasques en posició asseguda durant gran part de la seva jornada. EADA ha substituït una seixantena de cadires d'oficina per cadires ergonòmiques que puguin adaptar-se a la gran majoria mitjançant el Pla de Renovació Ergonòmica de Mobiliari (Pla REM). Aquest pla continuarà aplicant-se durant els propers 4 anys.

Risc caiguda en alçada

S'han disposat sistemes de protecció col·lectiva en alçada - línies de vida i punts d'ancoratge - a tots els centres EADA on hi ha risc de caiguda en alçada i cal accedir a determinats espais per a realitzar tasques de manteniment i/o neteja.

Risc per sobreesforços

Relacionat amb les tasques que realitza l'equip de housekeeping. EADA ha col·laborat amb SGS, Eurecat i Atos en el test del WearLumb, una samarreta amb tecnologia sensòrica integrada que permet prevenir riscos de fatiga lumbar i sobreesforços.

Risc per accident "in itinere"

Per arribar a les instal·lacions del Collbató *Residential Training Campus* hi ha una oferta de transport públic molt limitada, d'aquí que tot el personal d'EADA i les persones participants en els programes de formació facin ús dels seus vehicles particulars per desplaçar-s'hi. Des de l'organització s'ha facilitat el transport col·lectiu amb autobusos, minimitzant així l'exposició.

Al Campus de Barcelona, localitzat al centre de la ciutat, aquesta situació és diferent atesa l'excel·lent oferta de transport públic. EADA té el compromís de realitzar campanyes de prevenció d'accidents de trànsit i fomentar el desplaçament amb transport públic mitjançant el programa intern de retribució flexible – tiquet transport.

L'anàlisi i la investigació dels accidents és una altra actuació clau per a la prevenció de riscos amb la finalitat de determinar les causes de fons i establir plans d'acció per tal d'evitar que tornin a repetir-se.

DURANT ELS ANYS 2018-2019 ES VAN PRODUIR			
Accidents de treball amb baixa	= 2 (homes)	+ 3 (dones)	= 5
Accidents de treball sense baixa	= 2 (homes)	+ 5 (dones)	= 7
Accidents de treball "in itinere" (*)	= 1 (home)	+ 1 (dona)	= 2
Accidents de treball "in mission" (*)	= 0 (homes)	+ 2 (dones)	= 2

(*) Inclosos en els accidents amb baixa i/o sense baixa

La Fundació Privada Universitària EADA exigeix a totes les empreses o persones proveïdores de serveis, reciprocitat en l'honestedat de les seves relacions comercials, total respecte a la normativa vigent i, especialment, a la que fa referència a la protecció a la infància, del medi ambient i la protecció, seguretat i dignitat de les persones.

EADA es coordina en totes les activitats que realitza juntament amb tercers, sigui en centres propis o en centres externs, per a la prevenció de riscos laborals amb l'objectiu de vetllar per a la seguretat i la salut de les persones treballadores; evitant el traspàs de riscos entre activitats, que puguin agreujar o modificar o fer aparèixer nous riscos derivats de la concurrència d'activitats.

Per portar a terme aquests procés, es disposa de personal propi que ofereix un servei d'atenció personalitzat per garantir la Coordinació d'Activitats Empresarials.

2.7. Comunicació interna

La comunicació interna dóna suport a l´estratègia de la Fundació EADA, proporcionant coherència i integració entre els objectius, els plans i les accions de la direcció, així com la difusió i la gestió de la imatge i de la transferència d'informació entre el personal.

L'ànima de la Fundació és el seu equip humà i mitjançant la comunicació interna, busquem crear un sentiment de pertinença, compromís i motivació amb la institució.

Les eines i accions desenvolupades per l'àrea de comunicació interna compten amb el suport i la col.laboració dels departaments de comunicació i màrqueting estratègic i persones i cultura. Són les següents:

- Comunicats periòdics via email: eadateinforma i a través d´IRENE, la intranet social corporativa.
- Portal del personal, integrat a IRENE
- Manual d'acollida per a les noves incorporacions
- Reunions i trobades periòdiques. El Comitè de Direcció es reuneix cada 15 dies i les reunions de responsables de departament i de tot el personal se celebren de forma trimestral.
- Trobades departamentals amb la Direcció General.
- Sessions formatives/informatives mensuals per a tot el personal: "No se n´ha parlat prou".
- Felicitacions i detalls en els moments més especials (aniversari, casament, naixement d´un fill, Nadal...).
- Revista interna trimestral EADAPress.

El proper curs es posarà en funcionament la nova intranet social corporativa, la qual esdevindrà l´eina principal d´interrelació i treball dels equips i departaments.

3. Bon Govern. Xarxa Comunitat i Ciutadania

3.1. Col·laboracions

L' organització ha establert col.laboracions amb altres entitats, com és el cas del conveni signat amb la Fundación Mujeres por África. Aquest vincle fa possible obtenir diversos perfils d'estudiants de diferents països africans que opten a una beca a EADA. També col.laborem amb les Residències Resa, que ofereixen una plaça gratuïta anual a una persona becada per EADA i amb la Fundación Pies Descalzos, fundació colombiana que atèn a nens i nenes en risc d´exclusió social, per la qual la nostra entitat hi contribueix generant una investigació aplicada. Finalment, particulars i antics alumnes s´han implicat amb l´aportació de donacions, que han estat destinades al Programa de Beques.

4. Proveïdors

4.1. Gestió i relació amb proveïdors

Com a escola de negocis, els proveïdors majoritaris són els que proporcionen serveis professionals, així com subministraments i altres proveïdors de serveis relacionats amb els programes formatius (professorat). D' altra banda, l' activitat complementària al nostre centre de Collbató és l' hotelera on majoritàriament els proveïdors principals són els vinculats a la restauració i serveis externs.

Destaquem l´entitat de sector social Apunts, la qual a través de la Fundació Joia, ens facilita el servei de reprografia incorporat a les nostres instal·lacions, així com la missatgeria externa local.

4.2. Compra responsable

Els proveïdors i entitats firmants de convenis i acords intervenen en la cadena de valor de la institució, per la qual cosa han d' estar compromesos i complir amb el nostre codi de conducte.

Com a política de compres, és el nostre objectiu d´anar avançant en la relació amb el tercer sector. A hores d´ara, estem compromesos en l´adquisició dels articles que adquirim amb motiu de la maternitat de les nostres col·laboradores, per a premiar en les activitats lúdiques, etc.

AQUESTA PÀGINA ÉS EN BLANC DELIBERADAMENT

AQUESTA PÀGINA ÉS EN BLANC DELIBERADAMENT

Barcelona, 31 d’octubre de 2019

eada®
business school
barcelona