eada business school barcelona

Balanç Social

2019 - 2020

www.eada.edu

Data	Autora	Revisor	Aprovador/Responsable
16/12/2020	Ana Puigvert	Antonio Coca	Isabel Jiménez

Sumari

Sumari 2
MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ 3
1.1. Missió 3
1.2. Activitats i projectes 3
1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris 7
1.4. Activitat econòmica 7
1.5. Efectivitat 8
2. PERSONES 9
2.1. Persones de l´organització 9
2.2. Comunicació interna 19
3. BON GOVERN 20
3.1. Transparència 20
3.2. Patronat 20
4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA 23
4.1. Col·laboracions 23
5. MEDI AMBIENT 23
6. PROVEÏDORS 25
6.1. Gestió i relació amb proveïdors 25
7. Compra responsable 25

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.

La promoció, disseny, organització, venda i impartició de programes d´estudi i cursos sobre 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.

La Fundació Privada Universitària EADA fonamenta la seva activitat en la formació, la investigació i la transferència de talent i coneixement al món empresarial. La nostra missió es impulsar el desenvolupament professional, el creixement de les persones i la transformació de les organitzacions, amb la finalitat de contribuir a una societat més justa, solidària i sostenible.

Àmbit geogràfic d´actuació

L´àmbit geogràfic d´actuació preferent de la Fundació és 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

1.2.1. 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 principals línies d´actuació són les següents:

Formació integral

Com a institució acadèmica, el nostre deure és generar coneixements rellevants per a la millora de les organitzacions i de la societat en general a través del debat i la sensibilització. Els principis de responsabilitat social i de defensa de la sostenibilitat global s´apliquen als nostres programes de formació: MBA's & *Màsters Full Time*, Programes *on line*, *Executive Education*, seminaris: EADA *trend lab*, i formació a mida per a empreses, juntament amb l´objectiu d´obtenir la màxima eficiència empresarial.

Investigació acadèmica aplicada

Una investigació específica, aplicada i rellevant sobre sostenibilitat, a diferents àmbits i des de perspectives distintes, és una aportació necessària per a ajudar als directius a complir amb l´agenda dels objectius de desenvolupament sostenible aplicats per Nacions Unides.

Els nostres centres d' investigació reflecteixen el repte institucional de promocionar els temes de més interès per a les empreses clients. Actualment, són els següents: *Global Innovation Management Centre (GIMCE) i Sustainable Leadership Centre.*

1.2.2. Activitats principals desenvolupades

Formació de postgrau

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

- *MBA's, Masters Full time, Executive Education, Postgraus, Programes online, Eadax, Summer Programmes*
- *Formació de curta durada: Trend labs i Executive Workshops*

EADA Corporate

L´àrea *Corporate* es dedica a establir vincles directes amb les empreses. Ofereix solucions integrals i globals a les organitzacions i institucions, actuant com socis estratègics en el desenvolupament i formació de comandaments intermitjos i directius: Formació a mida, programes per a institucions educatives, investigació aplicada, selecció i talent, així com *facilities* (espais per a formació i events corporatius).

EADA Alumni

Alumni organitza events com presentacions corporatives als participants, sessions amb experts i sessions formatives. A través dels seus Clubs, promouen el desenvolupament professional, l´intercanvi d´idees i la construcció de xarxes de negocis potents.

Servei de Carreres Professionals

La missió del servei de carreres professionals és proporcionar recolzament als nostres participants per a contribuir al seu desenvolupament professional i a la consecució dels seu objectius. Compromesos amb la seva empleabilitat, s´ha formalitzat acords amb empreses dedicades a la selecció de personal.

Investigació

El compromís amb el món corporatiu constitueix un estímul per als nostres centres d´investigació que assumeixen el repte institucional de treballar en temes de més interès per al món empresarial.

Alguns exemples dels articles de més impacte, publicats en revistes internacionals indexades a l´Academic Journal Guide són:

-Upward influents Tactics and their Effects on Job Performance Ratings and Flexible Working Arrangements. The Mediating Roles of Mutual Recognition and Mutual Appraisal Respect, Human Resource Management.

-Cultural Value Orientations and and Work-Family Conflict. The Mediating Role of Work and Family Demands. Journal of vocational Behaviour.

-Co-creation: A Key Link Between Corporate Social Responsability. Customer Trust, and Customer Loyalty, Journal of Business Ethics.

Fundraising

En resposta a la crisi derivada de la Covid-19, el Patronat de la Fundació EADA va decidir ampliar el seu programa de beques amb l'objectiu de donar resposta al context d'incertesa econòmica provocat. Les beques que s'han concedit són les següents:

Beques Impulsa Llatinoamèrica, una iniciativa conjunta d'EADA i EY. Es van concedir 20 beques amb un 25% de descompte per a realitzar qualsevol d'aquests 4 màsters on line: Màster Online de Direcció en *Analytics*, *Big Data i Intel·ligència Artificial*; Màster Online en Innovació i Sostenibilitat Empresarial; Màster Online en Direcció de Logística, Operacions i *Supply Chain Management*; i Màster Online en Direcció de Recursos Humans.

Herois GEMBA *Scholarship*, impulsades conjuntament amb l' École des Ponts Business School en reconeixement a professionals en actiu en la crisi de la Covid-19 residents als països seu del programa *Global Executive* MBA d'ambdues institucions. Es van atorgar dues beques per a realitzar el programa *Lead Tech Global Executive MBA*, centrat en innovació, tecnologia i lideratge.

Beca Dona i Talent a Llatinoamèrica, que suposa la participació en un màster oficial full-time d'EADA.

Beques Actua. Dirigides als professionals de el sector turístic d'Espanya, un dels més perjudicats per la crisi. Es van concedir 10 beques amb un 50% de descompte per impulsar i formar el talent en la indústria de Turisme i el *Hospitality Management*.

Es va llançar a l'agost, juntament amb alguns dels nostres socis acadèmics el programa de **Beques Re-Start:** un conjunt de 45 beques i ajudes dirigides a nous col·lectius professionals afectats per la Covid-19. Per a cada un d'ells, es van oferir dues beques del 50% i tres el 25%.

Sector sanitari. Personal sanitari, d'emergències i investigadors.

Autònoms. Professionals que han perdut el seu lloc de treball.

Joves talents: Professionals amb experiència en el seu sector. Beques impulsades per l'AIJEC (Associació de Joves Empresaris de Catalunya) i EADA.

Talent en transició. Persones en recerca de feina. Impulsades per la consultora Bros Group i EADA. Sector Turisme.

Sector *retail*. *Retail mànagers, store mànagers, Key Account Managers Retail, Digital Màrqueting Managers Retail* o direcció d'operacions. Impulsades per Comertia (Associació Catalana de l'Empresa Familiar del *Retail*) i EADA.

Sector Fundacions. Professionals d'entitats socials i fundacions. Impulsades per la Coordinadora Catalana de Fundacions i EADA.

Cooperatives. Impulsades per la Confederació de Cooperatives de Catalunya (COOPCAT) i EADA i **sector automoció** per a enginyers, directors de processos, caps de manteniment i comercials.

1.3. Persones usuàries i col·lectius beneficiaris

1.3.1. Perfils de les persones i/o 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.

1.3.2. Canals de comunicació amb persones usuàries / col.lectius beneficiaris

La pluralitat de canals caracteritza la nostra comunicació:

Canals *offline*: sessions informatives, entrevistes personals, tòtems i mitjans de comunicació.

Canals on line: pàgina web, xarxes socials i apps (facebook, linkedin, twitter, wahtsap) i correu electrònic.

1.4. Activitat econòmica

Activitat econòmica, productes i serveis

L´informe d' auditoria i comptes anuals es troba és accessible a través del nostre portal de transparència.

1.5. Efectivitat

Dins del nostre Sistema de Gestió Interna de la Qualitat (SGIQ), s'estableixen els processos i els procediments per afavorir la millora contínua dels títols i dels instruments que assegurin i garanteixin la qualitat dels processos d'ensenyament i aprenentatge.

El SGIQ es va dissenyar seguint les directrius establertes per l'agència de qualitat AQU dins el marc del programa AUDIT, alineat amb els estàndards i directrius per a l'assegurament de la qualitat en l'espai europeu d'educació superior i com un sistema d'abast institucional i comú a tota l' institució, amb la voluntat de garantir una manera de procedir homogènia en tots els centres.

En aquest sentit, EADA ha dissenyat i planificat un sistema de recollida de la percepció dels diferents grups d'interès que alhora analitza i difon els resultats, facilitant així la presa de decisions i garantint la rendició de comptes. Els procediments associats a aquest procés són:

- Gestió de sol·licituds, queixes i suggeriments
- Gestió de les estadístiques
- Gestió de les enquestes de satisfacció

2. PERSONES

2.1. Persones de l´organització

2.1.1. Perfil de l´organització

PE1.B1	**Nombre de dones a l'equip directiu / Nombre d'homes a l'equip directiu**
PE1.B2	

Equip directiu (a 31 de juliol)	**2019/2020**	**2018/2019**	**Variació 2018/19-2019/20**
Dones	3	3	0
Homes	6	6	0
Total	**9**	**9**	0

PE1.N1	**Nombre de dones en plantilla / Nombre d'homes en plantilla**	
PE1.N2		

Personal en plantilla (a 31 de juliol)	**2019/2020**	**2018/2019**	**Variació 2018/19-2019/20**
Dones	62	64	-0,035
Homes	81	83	-0,024
Total	**143**	**147**	-0,024

2.1.2. Igualtat d'oportunitats i diversitat

Respecte i igualtat

La dignitat, el respecte i la igualtat dels treballadors són drets reconeguts i protegits per la nostra institució.

Tots els treballadors d'EADA estan protegits per la Fundació davant de qualsevol tipus de conducta discriminatòria, d'assetjament o ofensiva, que atempti contra la seva dignitat pel seu gènere, raça, color, nacionalitat, religió, opinió política, edat, orientació sexual o qualsevol altra categoria que la llei estableixi com necessitada de protecció.

EADA s'assegurarà i perseguirà els que, actuant en nom de l'entitat, discriminin o assetgin a una altra persona o grup d'alguna manera, ja sigui directament o indirectament, qualsevol que sigui la raó.

Hi ha un pla d'igualtat promogut pel nostre Patronat, el qual vigila seu obligat compliment per part de tots els integrants de la institució. El pla d'igualtat és clar i públic i actua sobre qualsevol tipus de conducta discriminatòria, les mesures i sancions a adoptar.

El II Pla d' Igualtat, amb una vigència fins al 2020, és una eina que ens ajuda a complir la nostra voluntat de construir un entorn laboral que no toleri, sota cap concepte, qualsevol tipus de discriminació. 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".

EADA promou a tots els programes formatius l'adopció dels sis principis PRME (*Principles for Responsible Management Education*), una iniciativa impulsada en 2007 per un col.lectiu d´escoles de negocis amb el recolzament de Nacions Unides, amb un vincle comú: fomentar una educació responsable per a directius.

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 al 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 les diferents àrees d´actuació del II Pla d´Igualtat, destaquem les següents accions:

Llenguatge i comunicació:

- 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.

Conciliació:

- 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.

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

Equip directiu (a 31 de juliol (%)	**2019/2020**	**2018/2019**
Dones	33%	33%
Homes	67%	67%

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

Personal en plantilla (a 31 de juliol) (%)	**2019/2020**	**2018/2019**
Dones	43%	44%
Homes	57%	56%

PE2.A1	**Plantilla segons sexe i grup professional**		

Personal en plantilla (a 31 de juliol)	**2019/2020**	**2018/2019**	**Variació 2019-2020**
Tècnics	**44**	**44**	0
Dones	15	17	-0,11
Homes	29	27	0,07
Administratius	**42**	**42**	0
Dones	24	22	0,09
Homes	18	20	-0,1
Responsables	**27**	**29**	-0,06
Dones	12	13	-0,07
Homes	15	16	-0,06
Comité Direcció	**9**	**9**	0
Dones	3	3	0
Homes	6	6	0
Professorat	**21**	**23**	-0,08
Dones	8	9	-0,11
Homes	13	14	-0,07
Total	**143**	**147**	

2.1.3. Condicions laborals i conciliació

Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

Com a política sobre conciliació, el nostre objectiu ha estat anar sempre anar un pas més enllà del que la normativa / afegir “altres beneficis”: Potenciació de la realització de l´esport a través de descomptes.

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.

PE3.N1 / PE3.N2	**Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%) / Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)**

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de juliol) (%)	**2019/2020**	**2018/2019**
Dones en plantilla amb contracte indefinit	58	58
Homes en plantilla amb contracte indefinit	72	74
Personal en plantilla amb contracte indefinit	130	132
Dones en plantilla amb contracte temporal	4	6
Homes en plantilla amb contracte temporal	9	9
Personal en plantilla amb contracte temporal	13	15

PE3.N3	**Taxa de rotació, segons sexe**		

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	**2019/2020**	**2018/2019**
Dones	*13%*	*10%*
Homes	*6%*	*8%*
Plantilla total	**9%**	**9%**

PE3.A1	**Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)**

Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)	**2019/2020**	**2018/2019**
Dones	5%	6%
Homes	0%	0%
Plantilla total	2%	3%

2.1.4. Igualtat retributiva

PE4.N1	**Ràtio salari més alt / salari més baix**	

Ràtio salari més alt / salari més baix	**2019/2020**	**2018/2019**
Ràtio (*)	555%	555%

(*) Aquesta ràtio significa 1/5'55: és resultat de la comparativa del sou més elevat i l´inferior.

PE4.N2	**Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per categoria professional**

Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	**2019/2020**	**2018/2019**
Tècnic	98%	98%
Administratiu	95%	97%
Responsable	114%	113%
Comité Direccó	117%	119%
Professorat	99%	99%

2.1.5. Desenvolupament professional

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

Durant aquest curs acadèmic, s´han dut a terme un total de 53 programes de formació (interna i externa) tant de caràcter grupal com a nivell individual.

Amb l´objectiu de facilitar l'ampliació de coneixements en temes que abastin diferents àmbits: des de la salut laboral i personal, la responsabilitat social a través de la pràctica del concepte *"zero waste"* fins a la intel.ligència artificial, s´ha donat continuïtat a les sessions formatives d´assistència voluntària de curta durada en horari laboral, les quals també esdevenen un instrument per al foment del contacte interdepartamental.

Els seminaris o *Trend Labs* dissenyats per desenvolupar temes d´actualitat i oberts de forma gratuïta a tot el personal, inclòs el de nova incorporació, han estat cursats per un total de 18 persones.

Hem de fer un especial esment a la situació de confinament produïda per la pandèmia, la qual no va ser obstacle per donar resposta a les necessitats nascudes amb el teletreball: es va facilitar formació *on line* sobre ciberseguretat a tota la plantilla juntament amb mòduls específics sobre temes de *Compliance* Penal.

A més, s´ha potenciat la formació en el coneixement dels nostres propis recursos interns -impartida des del centre de documentació i la unitat tecnopedagògica- adreçada a tot el professorat de la institució, intern i extern- així com a la resta de col.lectius, tasca que ha permès l´adquisició de nous coneixements en temes vinculats a la digitalització (*Zoom, Moodle, e-Commerce Data, Market Research, e-Book Central*, entre d´altres).

PE5.N1	**Percentatge de personal que ha rebut formació**	

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	**2019/2020**	**2018/2019**
Personal que ha rebut formació	**100%**	**43%**

PE5.N2	**Hores de formació**		

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	**2019/2020**	**2018/2019**
Hores de formació	**3116**	**2505**

PE5.A2	**Despesa en formació**			

Inversió en formació (en euros)	**2019/2020**	**2018/2019**
Valor monetari	**138538**	**124621**

2.1.6. Salut, seguretat i benestar personal

Per assegurar una correcta prevenció dels accidents i eliminar i/o minimitzar els riscos que es puguin ocasionar, s´ha concertat la prevenció de riscos amb dos serveis de prevenció aliens: SGS Tecnos S.A. el qual assumeix les tres especialitats tècniques - Ergonomia i Psicosociologia, Higiene Industrial i Seguretat en el treball – i *ASPY Prevención,* que adquireix l'especialitat de medicina del treball - vigilància de la salut. Les contingències professionals, d'accidents laborals i malalties professionals estan cobertes per MC Mutual.

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'aquest darrer any han estat quatre: 1) Revisió del Pla d'Autoprotecció del Barcelona Centre City Campus, 2) Realització de diverses avaluacions de riscos, 3) Correcció de riscos ergonòmics associats a l'avaluació de riscos de llocs de treball i 4) Establiment de mesures de prevenció i protecció per a fer front a la pandèmia ocasionada pel COVID-19.

Em relació amb les primeres tres línies de treball:

Pla d'autoprotecció (PAU)

Arran de la reforma integral de l'edifici, l'arquitectura dels recorreguts d'evacuació i les instal·lacions de protecció activa i passiva contra incendis de l'edifici s'han vist modificades. Això ha comportat l'actualització del PAU de centre. Durant 2021 es portarà a terme una nova revisió associada a la nova proposta organitzativa per emergències, assignant funcions i responsabilitats.

Avaluacions de llocs de treball

S'ha portat a terme l'avaluació de riscos pel departament de BITS, l'avaluació ergonòmica de llocs de treball amb pantalles de visualització de dades (PVD) – planta 1 d'oficina Aragó 204 – i la revisió de l'avaluació de riscos del centre d'Aragó 204.

Correcció del risc ergonòmic en treballs d'oficina

S'han adquirit 5 noves unitats de cadires ergonòmiques, en el marc del pla de renovació ergonòmica de mobiliari (Pla REM), el qual es continuarà aplicant-se durant els propers 3 anys.

Quant a la quarta línia de treball, a principis de març ens vam veure obligats a aturar la planificació de l'activitat preventiva establerta per aquest any 2019-2020 i establir una nova prioritat que passava pel compromís de garantir la integritat física i la salut de totes les persones treballadores envers a l'escenari d'excepcionalitat ocasionat per la pandèmia del COVID-19. A continuació, les actuacions/principis que se´n van derivar.

Informació i formació de tot el personal envers al COVID-19

A principis de març es va crear un portal COVID-19 a la intranet com a canal d'informació unívoc en matèria de la pandèmia originada pel coronavirus SARS-CoV-2. El portal ha anat incorporant nous continguts i la seva revisió i actualització és continuada. Les sessions són les següents:

01. Nuevo coronavirus. Recomendaciones frente al COVID-19

02. Informe SGS sobre el nuevo coronavirus que causa COVID-19

03. Medidas para garantizar la seguridad curso 2020-2021

04. Autoevaluación de seguridad antes de reincorporarte a tu puesto de trabajo

D'acord amb l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, es va impartir a tot el personal laboral els dies 4 i 5 de maig de 2020 quatre edicions sobre "*nous riscos del coronavirus (SARS-CoV-2) i les mesures preventives i de protecció adoptades per la Fundació".* Aquests mòduls són accessibles via *on line.*

Vigilància de la salut- Screening inicial

Prèvia a la represa de l'activitat a principis de juny, es va portar a terme un *screening* inicial mitjançant la realització de tests serològics a tot el personal.

Aquests tests (realitzats per ASPY *Prevención*) i el procés de *screening* van permetre el coneixement del volum de persones treballadores afectades, abans de reiniciar l´activitat presencial.

Protecció del personal vulnerable al COVID-19

El Ministeri de Sanitat va definir com a grups vulnerables les persones amb diabetis, malaltia cardiovascular (inclosa la hipertensió), malaltia pulmonar crònica, immunodeficiència, insuficiència renal crònica, càncer en fase de tractament actiu, malaltia hepàtica crònica severa, obesitat mòrbida (IMC>40), embaràs, i persones majors de 60 anys.

EADA va protegir a aquestes persones treballadores confinant-les als seus domicilis i permetent desenvolupar les seves tasques a distància, mentre no hi hagués una normalització de la situació excepcional.

ASPY Prevenció va determinar el personal vulnerable a través d'entrevistes telefòniques amb el personal que així ho van sol·licitar formalment, i va emetre un informe personalitzat.

Protecció de les persones usuàries de centres

S'han portat a terme diverses actuacions per a la prevenció del contagi i protecció de les persones usuàries dels nostres centres.

- Desinfeccions inicials dels espais abans de la represa de l'activitat el 2 de juny de 2020.
- Desinfecció diària de tots els espais i contractació d'un servei de neteja de reforç continuat durant tota la jornada d´apertura al públic.
- Establiment de distàncies de seguretat (1,5 metres) i ocupacions màximes als espais interiors (2,5 m^2/persona).
- Obligació de disposar i portar posada la mascareta higiènica a l'interior de tots els nostres centres.
- Disposició de solucions desinfectants a tots els espais comuns dels centres.
- Substitució dels assecadors de mans automàtics d'aire per paper.
- Disposició de mampares de protecció als espais d'atenció al públic.
- Instal·lació de senyalètica i bandes per a informar sobre les distàncies als centres.
- Establiment de mesures tècniques i organitzatives per la millora de la ventilació de centres.
- Control de temperatura corporal a l'entrada dels centres.
- Disposició de catifes per a la desinfecció del calçat abans d'entrar als centres.
- Anul·lació de les fonts d'aigua.

L'anàlisi i l' 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 L'ANY 2019-2020 ES VAN PRODUIR

Accidents de treball amb baixa	= 0 (homes)	+ 1 (dona)	= 1
Accidents de treball sense baixa	= 2 (homes)	+ 1 (dona)	= 3
Accidents de treball "in itinere" (*)	= 2 (homes)	+ 0 (dones)	= 2
Accidents de treball "in mission" (*)	= 0 (homes)	+ 1 (dona)	= 1

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

S´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, així com la 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, modificar o fer-ne aparèixer de nous, derivats de la concurrència d'activitats. Per portar a terme aquest procés, es disposa de personal propi que ofereix un servei d'atenció personalitzada per garantir la coordinació d'activitats empresarials.

PE5.N2	**Formació en matèria de prevenció de riscos laborals**

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	**2019/2020**	**2018/2019**
Hores de formació	**48**	**69**

2.2. Comunicació interna

La comunicació interna busca connectar els objectius institucionals amb aquells dels treballadors per tal de potenciar el sentiment de pertinença mitjançant una comprensió global de la cultura corporativa d'EADA.

L'ànima de la Fundació és el seu equip humà i, per mitjà de la comunicació interna, busquem crear un sentiment de compromís i motivació amb la institució que ens ajudarà a retenir el talent que integra l'escola i comptar amb uns veritables ambaixadors de marca.

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:* EADA Te Informa.
    - Comunicats setmanals durant el període de confinament (EADA COVID) per tal de mantenir l'equip informat i connectat amb la institució en tot moment.
- Comunicats i difusió d'informació d'interès a través d´IRENE, la intranet social corporativa.
- Portal del personal, integrat a IRENE.
- Manual de benvinguda i procés d' acollida per a les noves incorporacions.
- Reunions i trobades periòdiques.
    - Comitè de Direcció, cada 15 dies.
    - Personal EADA, cada trimestre.
- Trobades amb el *Dean.* Converses individuals entre els membres dels diferents equips d'EADA i el nou *Dean*.
- Sessions formatives/informatives mensuals per a tot el personal: "No se n'ha parlat prou".
- Felicitacions en els moments més especials (aniversari, casament, naixement d'un fill, Nadal...).

3. BON GOVERN

3.1. Transparència

Dins de la secció de transparència de la nostra pàgina web, es pot consultar la guia del portal de transparència, la normativa, la memòria d´activitats, així com la memòria econòmica.

3.2. Patronat

Article 16. El Patronat

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

Patronat (a 31 de juliol)	**2019/2020**	**2018/2019**
Dones	5	3
Homes	9	10
Total	**14**	**14**

Article 18. Designació, renovació i exercí del càrrec

El primer Patronat s´ha de designar a la carta fundacional. Els nomenaments de nous patrons i el cobriment de vacants han de ser acordats pel Patronat amb la majoria exigida a l´article 26.

Els patrons exerceixen els seus càrrecs per un termini de 4 anys i són reelegibles només per un màxim de tres mandats.

Els patrons que per qualsevol causa cessin abans de complir el termini pel qual van ser designats, podran ser substituïts per nomenament del Patronat. La persona substituta serà designada pel temps que falti perquè s´exhaureix el mandat del patró substitut, però podrà ser reelegida pels mateixos terminis establerts per a la resta dels membres.

Els membres del Patronat entren en funcions després d´haver acceptat expressament el càrrec mitjançant alguna de les formes establertes en la legislació aplicable.

Article 23. Càrrecs

El Patronat nomenarà un president o presidenta i un secretari o secretària que podrà no tenir la condició de patró. Els patrons que no ocupen cap d´aquests càrrecs tenen la condició de vocals.

El Patronat podrà anomenar un vici-president o vici-presidenta , que substituirà al president o presidenta en cas d´absència o d´impossibilitat d´aquell.

La Fundació, per acord unànime del seu Patronat, podrà anomenar un President/a d'Honor, amb caràcter vitalici.

El Patronat podrà definir la figura de Consells Assessors i/o de Mecenatge, podent-hi formar part, entre d´altres i a tall d´exemple, persones que hagin estat vinculades a la Fundació (patrons, *alumni,* professors...), o dels mons acadèmics i empresarials.

Article 20. Facultats i delegació de funcions

Correspon al Patronat totes les facultats que té estatutàriament atribuïdes i, en general, les que requereixen per a la consecució dels fins fundacionals, sense més excepcions que les establertes en la legislació aplicable i en aquests estatuts.

El Patronat pot delegar les seves funcions de conformitat amb aquests estatuts i la legislació aplicable, i pot nomenar un Director General amb les facultats que resultin del següent article, i sense més limitacions que les resultants de la legislació en la matèria.

En tot cas, són indelegables i corresponen al Patronat amb caràcter exclusiu les facultats següents:

a) La modificació dels estatuts.
b) La fusió, l´escissió o la dissolució de la Fundació.
c) L´elaboració i l´aprovació del pressupost i dels documents que integren els comptes anuals.
d) Els actes de disposició sobre béns que, en conjunt o individualment , tinguin un valor superior a una vintena part de l´actiu de la Fundació, llevat que es tracti de la venda de títols valor amb cotització oficial per un preu que sigui almenys el de cotització. Tanmateix, es poden fer apoderaments per a l´atorgament de l´acte corresponen en les condicions aprovades pel Patronat.
e) La constitució o la dotació d´una altra persona jurídica.
f) La fusió, l´escissió i la cessió de tots o d´una part dels actius i els passius.
g) La dissolució de societats o d´altres persones jurídiques.
h) Els que requereixen l´autorització o aprovació del Protectorat o l´adopció d´una declaració responsable.
i) L´adopció i formalització de les declaracions responsables.

El que disposa aquest article s´ha d'entendre sense perjudici de les autoritzacions del Protectorat que siguin necessàries o de les comunicacions que se li hagin de fer de conformitat amb la legislació vigent.

Funcionament del Patronat

Article 22. Règim de convocatòria

22.1. El Patronat es reuneix en sessió ordinària almenys quatre vegades l´any, i obligatòriament durant el primer semestre de l´any natural amb la finalitat d´aprovar els comptes anuals de l´exercici anterior.

S´ha de reunir en sessió extraordinària, prèvia convocatòria i a iniciativa del seu president/a, tantes vegades como aquest/a consideri necessari per al bon funcionament de la Fundació. També s´ha de reunir quan ho sol.liciti una quarta part dels seus membres, i en aquest cas la reunió s´haurà de fer dins els trenta dies següents a la sol.licitud.

22.2. El Patronat es pot reunir excepcionalment mitjançant videoconferència, multiconferència o qualsevol altre sistema que no impliqui la presència física dels patrons. En aquests casos és necessari garantir la identificació dels assistents a la reunió, la continuïtat en la comunicació, la possibilitat d´intervenir en les deliberacions i l' emissió del vot. La reunió s´ha d´entendre celebrada al lloc on es troba el president. En les reunions virtuals s´han de considerar patrons assistents aquells que hagin participat en la multiconferència i/o videoconferència. La convocatòria de les reunions correspon al president i ha de contenir l' ordre del dia de tots aquells assumptes que s´han de tractar en la reunió, fora dels quals no es poden prendre acords vàlids.

22.3. La reunió s´ha de convocar almenys amb un mes d'antelació respecte de la data prevista perquè tingui lloc.

3.3. Control i supervisió financera

La comissió executiva porta a terme un control mensual de la situació econòmica i financera de l´entitat, al que es suma una auditoria anual.

3.4. Ètica i prevenció de la corrupció

A la nostra pàgina web es troba el nostre codi ètic, el qual recull les normes de conducte requerides amb l´objectiu de constituir una guia per a la presa de decisions des del respecte al conjunt de valors i principis compartits per la comunitat EADA.

4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1. Col·laboracions

Tenim una estreta relació amb *La Fundación Pies Descalzos* fundació colombiana enfocada en recolzar l´educació infantil i contribuir als desafiament de qualitat de l infraestructura educativa. D´altra banda, hem signat un acord amb l´Associació Moda Sostenible, compromesa amb els drets humans i el medi ambient.

5. MEDI AMBIENT

FORMACIÓ "Zero Waste"

Dins de les accions de sensibilització per ser més sostenibles en el dia a dia, es va organitzar un seminari teòric-pràctic adreçat a tot el personal. Formava part del contingut facilitat una relació dels recursos dins del barri on estem ubicats amb l´opció d´adscripció a un butlletí mensual amb les novetats (zerowastebcn.com).

CONSUMS:

Consum elèctric 2019-2020*

	Campus Barcelona	Campus Collbató
Total	371.608 kWh	416.225 kWh
Mitjana anual	30.967 kWh	34.685 kWh

Nota *. El 100% de l'energia consumida per EADA prové de fonts renovables acreditades mitjançant un Certificat de Garanties d'Orígen (Gdo's) que emet la Comissió Nacional del Mercat i la Competència (CNMC).

Consum d'aigua 2019-2020

	Campus Barcelona	Campus Collbató
Total	2888 m^3	6.237 m^3
Mitjana anual	240,66 m^3	519,75 m^3

Consum de gas 2019-2020

	Campus Barcelona	Campus Collbató
Total	---*	44.658 m^3
Mitjana anual	---*	3.721,50 m^3

Nota *. Al Campus Barcelona, no hi ha contractat subministrament de gas natural.

També es va gestionar el corresponent reciclatge selectiu per als següents residus:

Generació de residu paper 2019-2020

	Campus Barcelona	Campus Collbató
Total	912 kg*	**

Nota * 552 kg correspon als residus generats per les oficines EADA ubicades a Aragó 210.
Nota ** Sense dades.

Generació de residu especial higiènic 2019-2020

	Campus Barcelona	Campus Collbató
Total	912 unitats	19 unitats

Nota *. Cada unitat representa una paperera d'higiene femenina de 5 litres aproximadament.

6. PROVEÏDORS

6.1. 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. 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.

7. Compra responsable

Els proveïdors i entitats signants 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

Barcelona, 16 de desembre de 2020