

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

EUROFIRMS FUNDACIÓN PRIVADA

CIF:G17966532

C/Santa Lucía 4, Local

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Eurofirms Fundació Privada

Forma jurídica

Entidad privada sin ánimo de lucro.

Número de socios (en caso de asociaciones)

0

Número de miembros Junta/Patronato

5

Dirección - CP - Población

Calle Santa Lucía 4, 50003, Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Los objetivos de la fundación son:

? Promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral con plenas garantías de accesibilidad e igualdad de condiciones.

? Promover la formación permanente y de calidad del grupo que está sujeta a la Fundación con el fin de lograr su máxima competitividad en el mercado laboral.

? Apoyar a las empresas, entidades e instituciones que actúan como intermediarios laborales con el fin de cubrir sus ofertas de trabajo con los candidatos adecuados, cumpliendo con la finalidad de la Fundación.

? Informar y asesorar a contratistas sobre los beneficios económicos, fiscales y de valor añadido que conlleva la incorporación de personas con discapacidad en su organización, así como posibles medidas alternativas a la contratación.

? Apoyar a las organizaciones durante todo el proceso de incorporación de una persona con discapacidad a su plantilla: procedimientos documentales, adaptación al entorno laboral, 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 participación en publicaciones, conferencias, foros y congresos.

? Colaborar en proyectos de investigación y desarrollo, así como en la posterior difusión de resultados, relacionados con el acomodo de entornos y herramientas de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

? Promover y colaborar en acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de los

grupos en riesgo de exclusión.

Actividad principal

La Fundación tiene como objetivo integrar a las personas con discapacidad tanto individualmente como a través de organizaciones sin ánimo de lucro que comparten este objetivo.

Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad.

Año comienzo actividad.

2007

Número de personas empleadas - media anual

22

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

20

Número de voluntarios

0

Persona contacto

Sandra Alonso Desentre

E-mail contacto

sandra.alonso@fundacioneurofirms.org

Página web

www.fundacioneurofirms.es

GENERAL

Tendencias Globales

1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)**
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)**

1.1 Información adicional

Fundación Eurofirms se ve afectada por las tendencias globales económicas, políticas, sociales y tecnológicas principalmente. Nuestro objeto es social, y como tal nuestra actividad impacta directamente en la creación de empleo y generación de riqueza, y nos repercuten enormemente los ciclos económicos, los cambios legislativos y las políticas sociales.

También nos afectan los avances tecnológicos de doble manera: por un lado, las personas con discapacidad tienen en general menos acceso a las nuevas tecnologías y tenemos que tenerlo en cuenta a la hora de planificar nuestras acciones con ellos; por otro lado, estos mismos avances nos permiten dar facilidades a las personas con discapacidad evitando desplazamientos innecesarios y pudiendo llegar a personas que están lejos del núcleo principal.

Todas estas cuestiones son tenidas en cuenta a la hora de planificar nuestros proyectos y nuestra actividad.

2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

2.1. Información adicional

Creemos que todas las organizaciones, sean del tamaño que sean, pueden contribuir en cada uno de los aspectos:

- Económico: aquí pueden generar un impacto directo en la creación de empleo, poniendo énfasis en que sea de calidad.
- Político: buscar alianzas con las entidades públicas.
- Medioambiental: siendo responsables con el medioambiente, haciendo un uso adecuado y eficiente de los recursos, y una buena gestión de los residuos.
- Tecnológico: estar preparados tecnológicamente y llevar a cabo la transformación digital, lo que impacta en la eficiencia.
- Social: todas las organizaciones pueden implantar medidas de igualdad, conciliación, retribución flexible, salario emocional, fomentar la formación de los empleados...

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

3.1. Información adicional

Desde la dirección se plantean planes a corto y largo plazo.

Los planes a largo plazo están formados por proyectos acotados que permiten su consecución. Para ello se crean equipos de trabajo que avanzan en los proyectos y los planifican.

Este 2021 hemos impulsado el reto 8M, más empleo menos brecha, para incorporar al mercado laboral a 1000 mujeres con discapacidad. Para ello vamos a implicar a las empresas y otras entidades sociales que trabajan con el colectivo.

Todos los planes a corto plazo tiene el objetivo final de permitirnos cumplir con los planes a largo plazo y con ser sostenibles económicamente.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

4.1 Información adicional

Toda la estrategia de la fundación está regida por el principio de ser sostenibles y rentables. No ponemos en marcha acciones que no podamos acometer o para las que no tengamos recursos suficientes.

Nuestra financiación es enteramente privada, por lo que damos cuenta a nuestros donantes del destino y uso de sus donaciones.

Tenemos sistemas para analizar los gastos, que requieren de aprobación, y los ingresos.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

5.1. Información adicional

Por el momento no hemos tenido resultados positivos destacables, y en el destino de los fondos no hay consulta interna previa.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

6.1. Información adicional

Los grupos de interés que tenemos son: los usuarios con discapacidad, las empresas (donantes y que contratan), clientes internos de la fundación (el resto de líneas de negocio del Grupo Eurofirms), proveedores, entidades con las que tenemos acuerdos de colaboración y administración pública.

Para cada uno de los grupos llevamos a cabo gestiones diferenciadas.

Estamos llevando a cabo un plan de comunicación y marketing para potenciar la identidad propia de la Fundación y diferenciarla claramente del Grupo Eurofirms, lo que incluye el

rediseño completo de la página web y campañas de comunicación.

7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

7.1. Información adicional

Para cada uno de los grupos de interés identificamos y evaluamos sus necesidades. Tenemos un procedimiento de encuestas para cada uno, y utilizamos los resultados para detectar necesidades y para corregir y mejorar nuestras acciones/programas.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

8.1. Información adicional.

Hay reuniones periódicas para compartir temas de interés y tomar decisiones. Todos los trabajadores conocemos la composición del patronato y sus datos son públicos y conocidos. El puesto de patrono es no remunerado.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

9.1.- Información adicional.

La memoria de la entidad es pública. Además de actualizar la información en nuestra web con los datos del último ejercicio, hemos creado el apartado de transparencia en la web añadiendo los siguientes documentos: memoria, código de buen gobierno y balance social.
<https://www.eurofirmsfoundation.org/es/es/transparencia/>

Nos sometemos a auditoría externa de cuentas. Compartimos con los grupos de interés los datos.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

10.1. Información adicional

Comunicamos a todos los grupos de interés nuestras estrategias, resultados, acuerdos y compromisos. Nuestra web y RRSS son un medio habitual de comunicación, y compartimos esta información proactivamente.

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

11.1.- Información adicional

Tenemos un manual de acogida que recoge todas las cuestiones importantes, que es entregado a todos los trabajadores y de acceso libre.

A través del Comité de ética y el cumplimiento normativo se facilita la solución de conflictos, se tramitan las sugerencias y posibles denuncias de incumplimiento de los empleados y se establecen los medios para verificar periódicamente su cumplimiento.

<https://www.eurofirmgroup.com/wp-content/uploads/2020/11/Codigo-de-conducta.pdf>

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

12.1. Información adicional

Para nuestra entidad es fundamental el conocimiento por parte de todos de nuestra misión, visión y valores. Siempre que hay oportunidad se hace hincapié en ellos, y en las reuniones periódicas se pone de manifiesto la importancia de los mismos. Se trasladan igualmente a todos los grupos de interés.

Plan de Responsabilidad Social

13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

13.1. Información adicional

En relación al compromiso social y la responsabilidad de sus acciones, Fundación Eurofirms. implementa la Política de Responsabilidad Social Corporativa, respaldada por su Código de Conducta, implícita en su Manual de Prevención de Riesgos Penales. El objetivo es definir y compartir un marco de actuación que integre aspectos sociales, medioambientales, éticos y de buen gobierno en sus operaciones y estrategia, con el objetivo de maximizar el impacto positivo en su entorno y grupos de interés.

Esta política está sustentada en los siguientes compromisos de acción:

Con la gestión ética y responsable:

- Asegurar la transparencia, la ética organizacional y el respeto a la legalidad de todos los integrantes de la organización mediante el cumplimiento de nuestro Código de Conducta y Política de Organización.
- Promover la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo.
- Fomentar la innovación a la hora de identificar tendencias emergentes que minimicen el impacto ambiental y social derivado de las actividades de la organización.
- Impulsar prácticas sostenibles en clientes para ayudarles a prevenir y/o evitar riesgos de sostenibilidad de carácter ambiental, social y económico.
- Facilitar la contratación de proveedores locales y de proximidad.

- Promover la contratación de productos y servicios a CEE y entidades del Tercer sector.

Con el desarrollo de las personas y la sociedad:

- Promover la igualdad de oportunidades y la integración de la diversidad en el desarrollo de las actividades de la organización.
- Facilitar la contratación de personas en riesgo de exclusión social o de grupos vulnerables, en especial de personas con discapacidad.
- Favorecer la conciliación laboral y familiar de los empleados.
- Fomentar el bienestar de los empleados promoviendo un estilo de vida saludable y un entorno laboral seguro.
- Promover nuestra acción social e implicar y motivar a los empleados en proyectos donde poder generar mayor impacto.

Con la sostenibilidad ambiental:

- Impulsar una gestión ambiental sostenible en las actividades de la organización.
- Fomentar una correcta gestión de los residuos mediante la reducción, la reutilización y el reciclaje.
- Promover la eficiencia del consumo energético y del uso del agua.

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

14.1. Información adicional

Estamos trabajando en la definición de indicadores vinculados a objetivos específicos.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

15.1. Información adicional

Tenemos encuestas anuales a clientes y a usuarios. Se tienen en cuenta para marcar acciones de mejora.

Cada delegación recibe los informes y tienen que proponer un plan de mejora.

Se hace el seguimiento por parte del departamento de calidad.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

16.1. Información adicional

No tenemos organismos financiadores públicos.

Nuestros donantes son empresas privadas a las que mandamos encuestas de satisfacción.

17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

17.1. Información adicional

En las encuestas hay preguntas cerradas y apartados de texto libre para indicar mejoras.

También evaluamos KPIs mediante el uso de análisis de datos para detectar áreas de mejora.

Toda esta información se evalúa internamente, se aplican las mejoras oportunas y se hace un seguimiento y evaluación anual.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

18.1. Información adicional

En todas las acciones y servicios que llevamos a cabo hacemos encuestas para obtener el máximo de información posible, con el objetivo de mejorar e innovar.

Se potencia internamente la creatividad y que todo el mundo aporte ideas y conocimientos. Estamos en constante búsqueda de proyectos y acciones diferentes e innovadoras.

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

19.1. Información adicional

Realizamos la comunicación de todos los productos y servicios nuevos tanto directamente a los grupos de interés, como a través de nuestras web, RRSS y contacto con medios de comunicación.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

20.1. Información adicional

Tenemos las encuestas de calidad, que son evaluadas periódicamente. Además tenemos un buzón de sugerencias/quejas al que damos respuesta siempre.

Nuestro departamento de calidad también revisa los procedimientos y nos asesora.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

21.1. Información adicional

Todos los grupos de interés reciben información directa y a través de los canales habituales sobre los productos y servicios. Se da información detallada de condiciones y requisitos, de costes y partidas presupuestarias, y de los beneficios de los mismos.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

22.1. Información adicional

Nos envían encuestas de clima laboral, los resultados son evaluados internamente, posteriormente se comparten con todo el equipo y se tienen en cuenta.

Anualmente tenemos una reunión one-to-one con nuestro responsable para conocer cómo nos encontramos, si estamos satisfechos o si queremos plantear cualquier cuestión.

Además, también tenemos una reunión anual con RRHH para expresarnos libremente y hacer la evaluación de nuestro responsable.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

23.1. Información adicional.

Hay una comisión de igualdad, que ha definido los objetivos específicos del plan y las acciones para conseguirlos. El plan de igualdad que es evaluado periódicamente para aplicar las mejoras necesarias. Este plan y sus modificaciones son comunicados a los empleados. Además es público y se puede consultar en nuestra web.

<https://www.eurofirmsgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/II-Plan-Igualdad-Eurofirms-Group-.pdf>

También hemos implantado la retribución flexible.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Tenemos una política orientada en la confianza y la autorresponsabilidad de las personas trabajadoras que permite la flexibilidad de la jornada a través de diferentes medidas

Tenemos una política de tiempo de trabajo que impide programar reuniones a partir de las 18h y cierra la conexión al servidor a partir de las 20h y los fines de semana.

Este año se ha puesto en marcha la jornada flexible con entradas entre las 8 y las 10, y salidas entre las 17 y las 19.

Este año se ha puesto en marcha la medida de dar un día de fiesta el día de cumpleaños, pudiendo elegir el viernes previo o el lunes posterior si cae en fin de semana.

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

25.1. Información adicional.

Periódicamente se nos pregunta por nuestras necesidades formativas, así como se nos anima a plantearlas cuando lo consideremos necesario. Se tienen siempre en cuenta y en cuanto es posible se nos forma.

26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

26.1. Información adicional.

A final de año se realiza una evaluación individualizada por los diferentes responsables y se pida una autoevaluación del trabajador/a de manera que estos datos se analizan y de ahí se traza un plan de acción orientado a una mejora formativa, de responsabilidades.

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

27.1. Información adicional.

El plan de seguridad y salud es muy importante y se revisa con frecuencia, tanto desde el departamento correspondiente como teniendo en cuenta las aportaciones de los

empleados.

Tenemos mutua médica a los 2 años de antigüedad para dotar a la plantilla de un mejor acceso sanitario.

De la preocupación del estado de salud general de la plantilla, se opta por el copago de una parte de la cuota de gimnasios a los trabajadores de estructura, para facilitarles el acceso al deporte.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

28.1. Información adicional.

A la hora de seleccionar y evaluar a los proveedores y en la relación continua con ellos, valoramos su adhesión a los principios éticos y su compromiso con la calidad, el desarrollo sostenible y la responsabilidad social.

Hemos realizado un proceso de homologación de proveedores en el que tenemos en cuenta todos estos aspectos.

La Política de Compras define los criterios de compra responsable en función de los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) que compiten a toda la organización en las relaciones establecidas con los proveedores.

Se establece un sistema de evaluación y clasificación de proveedores a partir del cual se establece un procedimiento de homologación y la metodología aplicada a cada grupo según los criterios de compra responsable de la organización. Forma parte de la Política de Compras el fomento de buenas prácticas con los proveedores y entidades que intervienen en la cadena de valor de toda la organización. Para ello se establece como procedimiento y norma exigible que toda entidad y empresa será conocedora del protocolo y completará el formulario de homologación respondiendo con veracidad y acreditando debidamente cada una de las cuestiones planteadas en el mismo.

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

29.1. Información adicional.

Este año se ha puesto en marcha el proceso para evaluar los proveedores de forma mas exhaustiva, teniendo en cuenta criterios sociales, medioambientales y de proximidad,

además de los criterios de calidad, precio y servicio.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

Transparencia con el entorno social de la organización

Comunicación y fomento de buenas prácticas

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

34.1. Información adicional.

Desde el departamento de calidad se elaboró un plan de actuación en materia medioambiental, que es conocido por todos los trabajadores y se actualiza periódicamente.

Se buscan repercusiones positivas de la actividad de la empresa en el entorno, escuchando a las comunidades locales en la toma de decisiones que los afecten y las consecuencias que pudieran derivarse para el desarrollo de generaciones futuras. En materia medioambiental, la empresa se asegura de formar a su personal en la importancia de reducir sus impactos.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

35.1. Información adicional.

Los trabajadores son informados por los canales internos del plan ambiental y de las actualizaciones del mismo.

Economía circular

36.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

36.1. Información adicional

No impacta directamente en nuestros proyectos.

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

37.1. Información adicional

Desde hace tiempo hemos dejado de usar el papel siempre que podemos y hemos cambiado los procedimientos para que todas las gestiones se hagan a través de la pasarela online. Estos cambios se comunican a los grupos de interés afectados y les ayudamos a adaptarse a las nuevas medidas.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

-

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Nos gestionamos por valores: transparencia, responsabilidad y respeto.
Las personas están en el centro: tanto los empleados como los grupos de interés.
Hemos puesto el foco en la selección de proveedores socialmente responsables.
Hemos elaborado un plan de RSC.
Hemos incorporado una persona en el roll de calidad con el fin de poner una en marcha un plan de mejora en los procesos.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Potenciar la identidad propia de la Fundación para diferenciarla claramente del Grupo Eurofirms.
Trabajar documentos propios o adaptar documentos del grupo empresarial de forma que permitan identificarlos como específicos de la fundación.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?