

2021-2022

BALANÇ SOCIAL³



eada[®]

business school
barcelona

- DATA
2021-2022
- AUTORA
Ana Puigvert
- REVISOR
Antonio Coca
- APROVADOR/
RESPONSABLE
Isabel Jiménez (2021)
Jordi Díaz (2022)



SUMARIO

1	MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	04
	Missió	04
	Activitats i projectes	05
	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris	09
	Activitat econòmica	09
	Efectivitat	09

2	PERSONES	10
	Persones de l'organització	10
	Comunicació interna	18

3	BON GOVERN	19
	Transparència	19
	Patronat	19

4	XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	21
	Col·laboracions	21

5	MEDI AMBIENT	21
----------	---------------------	-----------

6	PROVEÏDORS	22
	Gestió i relació amb proveïdors	22

7	COMPRA RESPONSABLE	23
	Gestió i relació amb proveïdors	23

1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

MISSIÓ

La Fundació té per objecte promoure i impartir formació en general i, en particular, formació de nivell universitari, de postgrau, màsters, MBAs 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 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.

Àmbit geogràfic d'actuació

La Fundació exerceix les seves funcions majoritàriament a Catalunya. No obstant això, pot actuar a la resta del territori de l'estat espanyol, així com a escala internacional.



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 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: MBAs & Màsters Full Time, Programes online, *Executive Education*, 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 ajudar els directius i directives a complir amb l'agenda dels objectius de desenvolupament sostenible proposat per l'Organització de les Nacions Unides.

Els nostres centres d'investigació reflecteixen el repte institucional de promocionar els temes de major interès per a les empreses clients. A través del Sustainability Hub l'equip acadèmic d'EADA dissenya i treballa en projectes de recerca sobre el paper de les empreses i els seus stakeholders quant a l'emergència climàtica i els reptes socials.



ACTIVITATS PRINCIPALS DESENVOLUPADES



Formació de postgrau

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

➤ MBAs, Masters Full time, Executive Education, Postgraus, Programes online i programes d'alta direcció.



EADA Corporate

L'àrea *Corporate* estableix vincles directes amb les empreses a partir de la comprensió de les seves necessitats i els hi aporta solucions en el desenvolupament i la formació (especialitzada i/o personalitzada), investigació aplicada a l'empresa o en selecció i talent com a soci estratègic de les nostres empreses *partners*.



EADA Alumni

Es va crear amb voluntat de servei a la comunitat d'antics alumnes i viu en continu creixement. *Alumni* organitza esdeveniments com presentacions corporatives als participants, sessions amb experts, sessions formatives i trobades per enfortir els vincles entre la comunitat *alumni*. A través dels seus Clubs, es promou el desenvolupament professional, l'intercanvi d'idees i la construcció de xarxes de negocis potents.



EADA Careers - Orientació Professional

Des del Servei de Carreres Professionals es proporciona suport als participants actuals i antics en el desenvolupament de la seva carrera mitjançant tallers d'orientació professional, sessions individuals d'assessorament i accés a ofertes laborals.



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 en temes de sostenibilitat, publicats durant el curs 2021/2022 en revistes internacionals són:

- Assens-Serra J., Boada-Cuerva M., Serrano-Fernández M.-J., Villajos E., Boada-Grau J. Spanish Adaptation of the Organizational Culture Assessment Instrument: Reflection on the Difficulty in Transferring the ad hoc Factor. *Frontiers in Psychology*
- Aymerich N., Batista-Foguet J.M., Velasco F., Rueff-Lopes R., Marques-Quinteiro P. Assessing the Effects of a Transformational Leadership Training Programme within the Catalan Police Force. *Policing (Oxford)*
- Assens-Serra J., Boada-Cuerva M., Serrano-Fernández M.-J., Agulló-Tomás E. Gaining a Better Understanding of the Types of Organizational Culture to Manage Suffering at Work. *Frontiers in Psychology*
- Knoppen D., Janjevic M., Winkenbach M. Prioritizing urban freight logistics policies: Pursuing cognitive consensus across multiple stakeholders. *Environmental Science and Policy*
- Garavan T.N., McCarthy A., Lai Y., Clarke N., Carbery R., Gubbins C., Sheehan M., Saunders M.N.K. Putting the system back into training and firm performance research: A review and research agenda. *Human Resource Management Journal*
- Gualandris J., Longoni A., Luzzini D., Pagell M. The association between supply chain structure and transparency: A large-scale empirical study. *Journal of Operations Management*
- Alonso-Perez E., Forné C., Soro M., Valls M., Manganelli A.-G., Valdivielso J.M. Health Care Costs in Patients with and without Secondary Hyperparathyroidism in Spain. *Advances in Therapy*
- Difrancesco R.M., van Schilt I.M., Winkenbach M. Optimal in-store fulfillment policies for online orders in an omni-channel retail environment. *European Journal of Operational Research*

- Gerke A., Luzzini D., Mena C. Innovation configurations in sport clusters: The role of interorganizational citizenship and social capital. *Journal of Business Research*.
- Kumar G., Meena P., Difrancesco R.M. How do collaborative culture and capability improve sustainability? *Journal of Cleaner Production*
- Maestrini V., Luzzini D., Patrucco A. Measuring performance beyond the company boundaries: More a need than a challenge. *Rutgers Business Review*
- Viardot E., Mccarthy I., Chen J. Editorial: Standardization in a Digital and Global World: State-of-the-Art and Future Perspectives *IEEE Transactions on Engineering Management*
- Brem A., Viardot E., Nylund P.A. Implications of the coronavirus (COVID-19) outbreak for innovation: Which technologies will improve our lives? *Technological Forecasting and Social Change*
- González-Recio S., Boada-Cuerva M., Serrano-Fernández M.-J., Assens-Serra J., Araya-Castillo L., Boada-Grau J. Personality and impulsivity as antecedents of occupational health in the construction industry. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*
- Difrancesco R.M., Meena P., Tibrewala R. Buyback and risk-sharing contracts to mitigate the supply and demand disruption risks. *European Journal of Industrial Engineering*
- Boada-Grau J., Vallejo-Vélez M., Serrano-Fernández M.J., Sánchez-García J.C., Boada-Cuerva M., Assens-Serra J., Vigil-Colet A. Curiosity as a moderating variable between impulsivity and entrepreneurial orientation [La curiosidad como variable moderadora entre la impulsividad y la orientación emprendedora. resumen: el objetivo del presente estudio es analizar si la curiosidad es]. *Anales de Psicología*.
- Maestrini V., Patrucco A.S., Luzzini D., Caniato F., Maccarrone P. Supplier performance measurement system use, relationship trust, and performance improvement: a dyadic perspective. *International Journal of Logistics Management*
- Massa Saluzzo F., Alegre I. Supporting entrepreneurs: The role of third-party endorsement in crowdfunding platforms. *Technological Forecasting and Social Change*
- Manganelli A.-G. Reverse payments, patent strength, and asymmetric information. *Health Economics (United Kingdom)*
- Serrano-Fernández M.J., Boada-Grau J., Robert-Sentís L., Vigil-Colet A., Assens-Serra J. Predictive power of selected factors over driver stress at work. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*





Fundraising

Ajudem a professionals a fer realitat els seus objectius. Disposem d'un programa d'ajudes i beques per facilitar l'accés a la formació per part de col·lectius desfavorits. Com a prova, disposem d'un conjunt d'ajudes que hem engegat mitjançant l'iniciativa **The EADA Fund for Positive Impact**, amb l'objectiu d'apropar la formació i l'obtenció d'una feina.

> **Beques per l'Ocupabilitat**, destinades a professionals amb experiència de més de 45 anys que estan sent afectats per la recessió actual provocada per la pandèmia, que ha causat un gran impacte en el mercat laboral, destruint més d'un milió de llocs de treball a Espanya. Sense treball i en situació de crisi els ajudem amb recursos i eines que els permetin potenciar la seva ocupabilitat. i multiplicar, així, les seves possibilitats d'èxit en els processos de selecció i entrevistes de treball.



> **Beques COVID-19**, dirigides als col·lectius professionals d'Espanya més afectats per la COVID-19 amb l'objectiu que cap estudiant hagi de quedar-se a les portes o abandonar els seus estudis. El programa Beques COVID-19 per l'impacte social és un paquet de 10 beques i ajudes dirigides als col·lectius professionals d'Espanya més afectats. L'iniciativa sorgeix de la voluntat d'ajudar els professionals més perjudicats per aquesta situació a actualitzar-se, reinventar-se i millorar tant les seves habilitats i coneixements com la seva ocupabilitat.

> **Beques Dr. Martin Rahe per a dones que canvien el món**, les quals han donat suport a joves emprenedores excepcionals sense els recursos suficients a l'Àfrica i a Amèrica Llatina, contribuint a finançar les seves beques 100% perquè puguin cursar un màster a la nostra escola. L'objectiu és impulsar el talent de dones excepcionals en diferents parts del món amb formació d'alt nivell per a potenciar el seu esperit emprenedor i generar innovació social.



> **Beques a dones en Ciència i Tecnologia**, destinades a impulsar el seu talent en el món de la ciència i la tecnologia amb l'objectiu que esdevinguin líders en les seves organitzacions. Tenim el repte de formar amb una visió de negoci i habilitats directives a dones procedents dels camps de la ciència i la tecnologia (STEM, pel seu acrònim en anglès que es refereix a les disciplines de ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) per aconseguir llocs de lideratge en les seves organitzacions.

> **Projectes i Càtedres de Recerca**. Promovem col·laboracions amb empreses i institucions a través de projectes i càtedres que inclouen activitats específiques en la generació, transferència i divulgació de coneixement: una empresa pot crear un projecte o càtedra amb EADA en un àmbit del seu interès amb l'objectiu que puguin entrar en contacte amb professorat a l'avantguarda en recerca i innovació empresarial. EADA genera coneixement rellevant a través dels projectes de recerca liderats per acadèmics experts en totes les disciplines empresarials.

> **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%.

PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

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 complir els requisits específics que, complementàriament, pugui acordar el Patronat.

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, Instagram, Whatsapp*) i correu electrònic.



ACTIVITAT ECONÒMICA

ACTIVITAT ECONÒMICA, PRODUCTES I SERVEIS

L'informe d'auditoria i comptes anuals són accessibles a través del nostre portal de transparència.



EFFECTIVITAT



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 garantir la qualitat en l'espai europeu d'educació superior i com un sistema d'abast institucional i comú a tota la 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

PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

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)	2021/2022	2020/2021	Variació 2019/20-2020/21
Dones	4	4	0
Homes	5	5	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)	2021/2022	2020/2021	Variació 2019/20-2020/21
Dones	90	63	0,30
Homes	71	81	-0,14
Total	161	144	0,10



IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Respecte i igualtat

El **III Pla d'Igualtat 2022-2025** ha vist la llum gràcies a un treball en equip emmarcat dins de la constitució de la comissió negociadora, juntament amb l'organització sindical de Comissions Obreres. Amb un total de 20 accions a desenvolupar, al llarg d'aquests 4 anys, avançarem als àmbits de la classificació professional i la infrarepresentació femenina; la selecció i la contractació; la promoció professional; la formació professional; les condicions laborals; l'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral; les retribucions i auditoria salarial i l'assetjament sexual i per raó de sexe.

D'altra banda, a més de la promoció dels principis PRME (*Principles for Responsible Management Education*), proposats per Nacions Unides amb la finalitat de fomentar una educació responsable, també estem adscrits al Pacto Mundial Red España per a la difusió dels seus principis ètics.

El nostre compromís amb el centre especial de treball Apunts (Fundació Joia), té continuïtat i busca constantment noves fórmules per a ampliar les tasques de recolzament als diferents departaments. També hem incorporat al nostre dia a dia la col·laboració amb el servei de catering Cuina Justa per tal d'implementar nous serveis procedents del sector social.

PE2.A1 Plantilla segons sexe i grup professional			
Personal en plantilla (a 31 de juliol) (%)	2021/2022	2020/2021	Variació
Tècnics	45	47	-0,04
Dones	28	18	0,36
Homes	17	29	-0,71
Administratius	45	39	0,13
Dones	29	21	0,28
Homes	16	18	-0,13
Responsables	32	28	0,13
Dones	19	13	0,32
Homes	13	15	-0,15
Comité Direcció	9	9	0
Dones	3	3	0
Homes	6	6	0
Professorat	30	21	0,30
Dones	11	8	0,27
Homes	19	13	0,32
Total	161	144	

PE2.B2 Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)		
Equip directiu (a 31 de juliol)	2021/2022	2020/2021
Dones	33%	44%
Homes	67%	56%

PE2.N1 Composició de la plantilla, segons sexe (%)		
Personal en plantilla (a 31 de juliol)	2021/2022	2020/2021
Dones	56%	44%
Homes	44%	56%



CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PRIVADA

Flexibilitat laboral

Sempre que el lloc de treball ho permeti, i prèvia negociació amb el seu responsable, s'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.

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

Treball a distància

Sota el paraigua del projecte *Immersive Working*, s'ha posat en marxa la política de treball a distància -de caràcter voluntari- que facilita la possibilitat de teletreballar entre dos i quatre dies a la setmana, en funció del col·lectiu, i previ informe positiu de les condicions del lloc de treball per part del responsable de prevenció.

Mesures de conciliació:

> Maternitat/Paternitat

- Facilitat per conciliar vida familiar i professional mitjançant pactes individuals on s'estudia 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 continuada 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.

Enquesta "Treballar a EADA"

El projecte anomenat *Immersive Working* -facilitador d'un model híbrid de feina-, va ser objecte de revisió amb cada una de les persones que s'hi van sumar. Un cop avaluat i, per tal de conèixer els seus efectes després de 6 mesos en marxa, es van dur a terme els ajustos necessaris: per a escoltar totes les veus de l'organització, l'eina emprada va ser una enquesta adreçada al personal al maig de 2021.

Com a resultat, hem de destacar la bona acollida de la combinació de treball a distància i presencial; la flexibilitat, el compromís i la confiança com a atributs més reconeguts, la manca d'un referent en la comunicació va ser l'impulsor de la creació d'una figura com responsable d'aquesta àrea, l'afectació física i psíquica que implica el treball a distància, així com la necessitat d'oferir pautes per a la desconnexió digital.

Procés d'avaluació de riscos psicosocials

A partir de l'informe de resultats obtingut després de recollir el contingut de l'enquesta realitzada pel personal de la institució, es treballaran els aspectes que presentin un risc més elevat

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

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de juliol) (%)	2021/2022	2020/2021
Dones en plantilla amb contracte indefinit	90	63
Homes en plantilla amb contracte indefinit	68	78
Personal en plantilla amb contracte indefinit	158	141
Dones en plantilla amb contracte temporal	0	0
Homes en plantilla amb contracte temporal		3
Personal en plantilla amb contracte temporal	3	3

PE3.N3 Taxa de rotació, segons sexe

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2021/2022	2020/2021
Dones	8%	7%
Homes	3%	4%
Plantilla total	5%	6%

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

Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)	2021/2022	2020/2021
Dones	3%	2%
Homes	0%	0%
Plantilla total	2%	1%



IGUALTAT RETRIBUTIVA

PE4.N1 Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2021/2022	2020/2021
Ràtio (*)	455%	480%

(*) 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	2021/2022	2020/2021
Tècnic	98%	125%
Administratiu	95%	94%
Responsable	114%	114%
Comité Direccó	120%	100%
Professorat	99%	99%



DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL



Els nostres programes oberts són una excel·lent oportunitat de creixement a l'abast de tot l'equip EADA. Any rere any, no deixem de potenciar tant l'aprofitament d'aquest recurs intern, benefici que s'exten a també a familiars i amics que poden gaudir d'unes condicions especials.

S'han cursat un total de 17 programes de formació (interna i externa) tant de caràcter grupal com a nivell individual.

Dins de l'àmbit de la prevenció i la salut, hem de destacar:

- > La formació bàsica en PRL cursada per, pràcticament, la totalitat de la plantilla.
- > Els continguts teòric-pràctics en Suport Vital Bàsic i ús del DEA facilitats a les persones de nova incorporació.
- > Manteniment d'instal·lacions amb risc davant la Legionella i Operador de plataformes elevadores (formació individual) dins de l'àrea de manteniment.
- > La política de desconexió digital elaborada és el marc que ha dotat de significat i contingut la formació on line facilitada.

Dins dels nostres programes oberts, els àmbits de la PNL, el *coaching*, l'Alta Direcció en Sostenibilitat i HR *Analytics* han estat els seleccionats per aprofundir en els seus continguts des de diferents departaments.

El nostre professorat, de la mà de la Digital Unit Learning, ha cursat formació vinculada a la millora contínua en la impartició de classes.



PE5.N1 Percentatge de personal que ha rebut formació

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2021/2022	2020/2021
Personal que ha rebut formació	100%	100%

PE5.N2 Hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2021/2022	2020/2021
Hores de formació	428	3127

PE5.A2 Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2021/2022	2020/2021
Valor monetari	19.381	53.664



SALUT, SEGURETAT I BENESTAR PERSONAL

Els recursos tècnics preventius han estat centrats en articular medis tècnics i organitzatius per a la prevenció del contagi i el control del risc de brots per COVID-19 als diferents centres. Les mesures preses i la corresponsabilitat de totes les persones implicades han permès minimitzar el contagi i la transmissió del virus. Durant la primavera de 2022 Procicat i la Generalitat de Catalunya van aixecar restriccions diverses associades a la transmissió i risc de contagi del COVID-19, no obstant això als centres EADA s'ha donat continuïtat a les mesures d' higienització, desinfecció i aïllament de casos positius amb l'objectiu de garantir la continuïtat de l'activitat i minimitzar així les baixes de personals i participants.

Vigilància de la salut

S'han portat a terme 22 reconeixements mèdics associats a la medicina del treball, entre reconeixements periòdics i inicials.

Accidents de treball

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.

ACCIDENTS DE TREBALL

● Accidents de treball amb baixa	= 2 (home)	+ 0 (dona)	= 2
● Accidents de treball sense baixa	= 0 (home)	+ 0 (dona)	= 0
● Accidents de treball "in itinere"(*)	= 2 (home)	+ 0 (dona)	= 2
● Accidents de treball "in mission"(*)	= 0 (home)	+ 0 (dona)	= 0

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

Coordinació de l'activitat empresarial

Quant a la coordinació d'activitats empresarials, 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 aquella que fa referència a la protecció a la infància i del medi ambient, així com a 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.

Formació bàsica en Prevenció de Riscos Laborals

Durant el curs acadèmic 2021-2022 es va portar a terme una acció formativa dirigida a tot el personal amb l'objectiu que tota persona treballadora disposi dels coneixements bàsic en matèria de prevenció de riscos laborals d'aplicació directa al lloc de treball, de manera que les persones participants puguin incorporar accions preventives als seus llocs de treball, identificar els riscos als que estan exposades i actuar per evitar les seves conseqüències.

En total es van portar a terme 9 edicions, de 8 hores cadascuna. Cada edició d'aquesta acció formativa es va dividir en dos mòduls de 4 hores de duració, segons els següents continguts:

> Mòdul 1 (4 hores)

- Marc normatiu i aplicació a EADA.
- Condicions de treball del vostre col·lectiu: principals riscos.
- Consignes bàsiques d'actuació en cas d'emergència.
- Els riscos del treball amb ordinador i les mesures preventives a adoptar a l'oficina i treballant a distància.

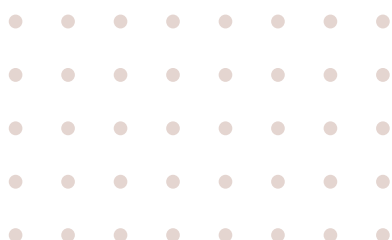
> Mòdul 2 (4 hores)

- Medicina del treball a EADA.
- Primers auxilis.

PE5.N2

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2021-2022	2020/2021	2019/2020
Hores de formació	72	25	48



COMUNICACIÓ INTERNA

La comunicació interna busca connectar els objectius institucionals amb aquells de les persones treballadores per tal de potenciar el sentiment de pertinença mitjançant una comprensió global de la cultura corporativa.

Per tractar-se d'una àrea estratègica i transversal, les eines i accions desenvolupades per comunicació interna compten amb el suport de diferents departaments (comitè de direcció, comunicació i màrqueting estratègic, persones i cultura, BITS, etc.). Algunes de les principals accions són:

- > Comunicats periòdics via *email*: EADA Te Informa.
- > 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.
- > Felicitacions en els moments més especials (aniversari, casament, naixement d'un fill, Nadal...).



3. BON GOVERN

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.

PATRONAT

Article 16. El Patronat

El Patronat és màxim òrgan de govern i 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)	2021-2022	2020/2021
Dones	5	5
Homes	9	9
Total	14	14

Article 18. Designació, renovació i exerci 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 substituïda serà designada pel temps que falti perquè s'exhaureix el mandat del patró substituït, 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 nomenar un vicepresident o vicepresidenta, que substituirà al president o presidenta en cas d'absència o impossibilitat d'aquell.

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

El/la President/a d'Honor podrà assistir a les reunions del Patronat, amb veu però sense vot.

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:

- La modificació dels estatuts.
- 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, escissió i 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 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 com aquest/-a consideri necessari per al bon funcionament de la Fundació. També s'ha de reunir quan ho solliciti una quarta

part dels seus membres i, en aquest cas, la reunió s'haurà de dur a terme dins els trenta dies següents a la sol·licitud.

Les reunions es celebraran a la seu de la Fundació, excepte que a la convocatòria s'estableixi un altre lloc, sempre dins del territori català.

22.2. El Patronat es pot reunir 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 conducta 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

COL·LABORACIONS

El projecte d'ajuda social *Teaming* és un instrument que ens permet practicar de forma voluntària la solidaritat a través de microdonacions mensuals: la *Fundació Sandra Salgado Montells* i el seu objectiu d'oferir beques de formació a joves amb risc d'exclusió social ha estat l'iniciativa guanyadora d'aquest any.

La campanya de donació de sang organitzada pel Banc de Sang i Teixits, la qual fem extensiva també als nostres estudiants: 28 persones van poder donar sang, plasma i moll d'os amb el benefici d'un total de 84 persones.



5. MEDI AMBIENT

EADA suma als seus Campus, el Barcelona Provença - Campus 2, ubicat a 5 minuts del Barcelona Aragó - Campus 1, rodejat de serveis i amb múltiples opcions de transport públic.

L'edifici, amb similituds arquitectòniques al del carrer Aragó ha estat remodelat de forma integral recentment i compta amb la certificació Leed, un símbol mundialment reconegut per assolir la sostenibilitat que s'aplica per a crear edificis ecològics i saludables per al medi ambient.





6. PROVEÏDORS

GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

Els proveïdors majoritaris són els que proporcionen serveis professionals, així com subministraments i els relacionats amb la docència. 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.

El codi ètic i de conducta per als nostres proveïdors estableix un compromís en l'acompliment dels seus principis en matèria de legislació vigent, drets humans, assegurament de la no complicitat amb l'abús de drets, comportament ètic i mesures contra el suborn i la corrupció, seguretat vinculada al medi ambient i confidencialitat.

7. COMPRA RESPONSABLE

GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS




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 conducta.

Com a política de compres, és el nostre objectiu d'anar avançant en la relació amb el tercer sector el qual és el primer referent en la recerca de nous serveis per a la seva implementació.



Aragó, 204
08011 Barcelona
T. +34 934 520 844
info@eada.edu
www.eada.edu

eada[®]
business school
barcelona

-  EADABS
-  @EADABusiness
-  EADABusinessSchool
-  [linkedin.com/company/eada](https://www.linkedin.com/company/eada)
-  +eada
-  blogs.eada.edu
-  @eadabarcelona
@eada_world



Con el uso de este tipo de papel, EADA promueve el manejo ambientalmente apropiado, socialmente beneficioso y económicamente viable de los bosques del mundo.