

Memoria de **sos teni bili dad**

2024

femxa

Compromiso ambiental

Reducimos nuestro
impacto con
acciones concretas.

Gobernanza responsable

Actuamos con
integridad, transparencia
y ética, con una cultura
alineada con los ODS.

Impacto social positivo

Promovemos la
igualdad, la inclusión
y el desarrollo de
personas y comunidades.

Carta del CEO

Esta memoria nace como parte de un compromiso que hemos ido consolidando con el tiempo: actuar con responsabilidad, medir nuestro impacto y rendir cuentas con transparencia. Por primera vez reunimos de forma estructurada lo que llevamos años construyendo en materia de sostenibilidad, y lo hacemos con el convencimiento de que toda organización que quiera generar valor a largo plazo debe integrar esta mirada de forma transversal.

Durante 2024 dimos pasos firmes en esa dirección. Certificamos nuestra huella de carbono y preparamos las acciones necesarias para su compensación; consolidamos el modelo paper free; optimizamos consumos a través de la digitalización y la eficiencia energética y reforzamos los procesos de gestión con criterios ambientales, sociales y éticos. Decisiones que han tenido un impacto directo en nuestra operativa, pero también en la cultura interna y en nuestra forma de relacionarnos con el entorno.

La sostenibilidad no se gestiona como un área aislada. Forma parte de cómo definimos nuestras prioridades, de cómo diseñamos los programas de formación y de cómo trabajamos cada día con las personas que forman parte del equipo y con quienes confían en nuestro proyecto. Durante el último año reforzamos la formación interna en igualdad, ética y sostenibilidad; aplicamos nuevas medidas de conciliación y bienestar laboral; fortalecimos la participación en acciones de voluntariado corporativo y estrechamos la colaboración con entidades que comparten nuestros valores.

Esta primera memoria nos permite ordenar todo ese trabajo, identificar áreas de mejora y fijar objetivos más ambiciosos. También representa un punto de inflexión: empezamos a medir nuestro desempeño con mayor rigor y a comunicarlo de forma más abierta, con indicadores claros y metas definidas. Esta mirada estructurada nos ayudará a avanzar con más solidez y coherencia.

Nada de esto sería posible sin el compromiso de quienes forman parte de la organización. Las personas que impulsan cada proyecto, que participan en cada cambio, que cuestionan, proponen y mejoran. Su implicación es lo que convierte las estrategias en resultados, y los resultados en impacto.

Sabemos que el camino no termina aquí. Esta memoria no pretende ofrecer respuestas definitivas, sino abrir nuevas preguntas. Nos invita a seguir aprendiendo, a revisar lo que hacemos y a tomar decisiones que contribuyan a un desarrollo más justo, inclusivo y sostenible. Con esa actitud seguiremos avanzando.

José Álvarez Dafonte

CEO



Índice

1. Introducción.....	4
1.1. Nuestro propósito con impacto: misión y valores sostenibles.....	5
1.2. Ámbitos de actividad con enfoque de sostenibilidad territorial.....	6
1.3. Compromiso con el Pacto Mundial y los ODS.....	8
2. Buen gobierno y estrategia sostenible	10
2.1. Liderazgo responsable y estructura de gobernanza.....	11
2.2. Integración de la sostenibilidad en la estrategia organizativa.....	13
2.3. Gestión de riesgos y oportunidades ESG.....	15
3. Impacto social	17
3.1. Formación con impacto.....	18
3.2. Proyectos comunitarios y alianzas.....	19
3.3. Voluntariado corporativo.....	21
4. Impacto ambiental.....	22
4.1. Indicadores de desempeño ambiental.....	23
4.2. Medidas de reducción de emisiones.....	24
4.3. Digitalización y eficiencia operativa.....	25
5. Personas y talento sostenible.....	26
5.1. Igualdad, diversidad y cultura inclusiva	27
5.2. Formación y desarrollo del equipo.....	28
5.3. Conciliación y bienestar.....	29
5.4. Evaluación en derechos humanos.....	30
6. Transparencia, ética y cumplimiento.....	32
6.1. Sistemas de gestión y certificaciones.....	33
6.2. Cumplimiento normativo y control interno.....	34
6.3. Anticorrupción y ética empresarial.....	35
7. Metodología del informe y alcance	36
7.1. Proceso de recopilación de datos.....	37
7.2. Alcance, límites e indicadores de impacto.....	39

1.

Introducción

1.1. Nuestro propósito con impacto: misión y valores sostenibles	5
1.2. Ámbitos de actividad con enfoque de sostenibilidad territorial	6
1.3. Compromiso con el Pacto Mundial y los ODS	8

1.1.

Nuestro propósito con impacto: misión y valores sostenibles

En Femxa entendemos la sostenibilidad como una forma de dar sentido real a nuestro propósito:

“ **Transformar vidas**
para construir un
futuro mejor a través
de la **formación** ”

Cada acción, cada proyecto y cada decisión que tomamos se orienta a generar un impacto positivo en las personas, las organizaciones y el entorno. Este propósito no es una declaración estática: es el motor que impulsa nuestra contribución al desarrollo social, al empleo digno, a la equidad y a una transición justa hacia un modelo más inclusivo y sostenible.

Nuestra misión —**acompañar a las personas y organizaciones en su crecimiento personal y profesional**— se materializa en programas formativos con valor social, en iniciativas que promueven la igualdad y en una gestión responsable que se alinea con los principios ambientales, sociales y de buen gobierno.

Porque formar es transformar. Y transformar, para Femxa, es comprometerse con una sociedad más equitativa, resiliente y sostenible.

1.2.

Ámbitos de actividad con enfoque en sostenibilidad territorial

Nuestra presencia territorial y diversificación de áreas de actividad son pilares estratégicos para generar impacto positivo y avanzar hacia un modelo de desarrollo sostenible, inclusivo y conectado con las necesidades reales del entorno.

Desde nuestra sede central en Vigo (Pontevedra), y con presencia en Alicante, Barcelona, Castellón, Girona, Lugo, Lugones, Madrid, Pamplona, Pontevedra, Salamanca, Santander y Valencia, coordinamos anualmente más de **400 proyectos formativos presenciales y e-learning** que contribuyen a mejorar la empleabilidad, la formación profesional y la cohesión social en todo el territorio.

Nuestra actividad formativa también trasciende fronteras, con presencia activa en **México, Perú y Colombia**, donde trabajamos junto a grandes organizaciones e instituciones educativas para acompañar procesos de transformación profesional y organizacional desde una perspectiva global.



Este ecosistema formativo diverso nos permite acercar el aprendizaje a distintos contextos, adaptándonos a las realidades sociales, territoriales y productivas, y promoviendo una formación con valor social.

Ámbitos clave de actividad:



Formación para
el empleo



Formación para
empresas



Formación
privada



Formación
profesional



Proyectos
europeos



Servicios editoriales
y recursos digitales

Esta estructura flexible, innovadora y territorializada refuerza nuestra capacidad de generar impacto social y medioambiental positivo, consolidando nuestro papel como agente de cambio y desarrollo sostenible.

1.3.

Compromiso con el Pacto Mundial y los ODS

Nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa se refleja en la integración de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en nuestra estrategia y cultura organizacional. Estos principios se articulan con nuestras acciones concretas para generar un impacto real y positivo en tres Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios:



La siguiente tabla muestra cómo estos principios se traducen en actuaciones específicas alineadas con nuestros valores y propósito:

Principio del Pacto Mundial	Acciones Femxa alineadas	ODS priorizado
1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.	Promoción activa de una educación inclusiva, accesible y de calidad. Integración de contenidos formativos sobre igualdad y sostenibilidad.	
2. No ser cómplice de abusos a los derechos humanos.	Implantación de sistemas de Compliance y Código Ético. Prevención de acoso y promoción de entornos seguros y equitativos.	
3. Apoyar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	Espacios participativos para el equipo, medidas de conciliación y cultura basada en el respeto y la equidad.	
4. Eliminar el trabajo forzoso u obligatorio.	Procesos de selección justos y responsables, con enfoque inclusivo y garantista.	

Principio del Pacto Mundial	Acciones Femxa alineadas	ODS priorizado
5. Abolir el trabajo infantil.	Si bien nuestra actividad no implica trabajo infantil, asumimos un compromiso ético en la cadena de valor, fomentando relaciones con proveedores que respeten los derechos fundamentales del trabajo reconocidos internacionalmente.	
6. Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.	II Plan de Igualdad, promoción de liderazgo femenino, adhesión a iniciativas LGTBIQ+, lenguaje inclusivo y cultura diversa.	
7. Apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.	Medición y compensación de la huella de carbono, uso de firma digital, teletrabajo, eficiencia energética.	
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.	Formación en sostenibilidad, campañas de concienciación en centros, actividades de voluntariado ambiental.	
9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.	Automatización y digitalización de procesos, LMS ecoeficientes, contenidos sobre competencias verdes.	
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.	Sistema de Compliance penal, auditorías internas y externas, cultura ética y transparente.	

2.

Buen gobierno y estrategia sostenible

2.1. Liderazgo responsable y estructura de gobernanza.....	11
2.2. Integración de la sostenibilidad en la estrategia organizativa	13
2.3. Gestión de riesgos y oportunidades ESG.....	15

2.1. Liderazgo responsable y estructura de gobernanza

Nuestra estructura de gobernanza está diseñada para garantizar una gestión ética, transparente y coherente con nuestro compromiso con la sostenibilidad. Este modelo organizativo facilita la toma de decisiones estratégicas y refuerza una cultura basada en la equidad, la participación y la creación de valor compartido.

Equipo directivo

El equipo directivo de Femxa desempeña un papel clave en la consolidación de un modelo organizativo comprometido con el impacto social, ambiental y económico. Su liderazgo se orienta a impulsar la transformación sostenible, asegurar la excelencia operativa y generar valor para todas las personas y comunidades con las que nos relacionamos.

El compromiso del equipo con el propósito de la organización permite integrar de forma transversal los principios ASG en la toma de decisiones, promoviendo una visión estratégica basada en la responsabilidad, la innovación y el desarrollo de talento.



José Álvarez Dafonte
CEO



Patricia García González
Socia Presidenta Institucional



José Manuel Campos Rey
Socio Consultor



Montserrat Bastante Salgado
Directora Financiera y
de Recursos Humanos



Pedro López Gómez
Director General de
Ideaspropias Editorial



Estructura organizativa

Nuestra estructura organizativa refleja un enfoque transversal y colaborativo, articulado por áreas clave que permiten gestionar con eficacia todos los ámbitos de actuación: desde la gestión financiera y los sistemas de calidad, hasta la atención al alumnado, la innovación pedagógica o el desarrollo de proyectos europeos.

Contamos, además, con órganos específicos como la Comisión de Igualdad, que actúa como mecanismo de gobernanza para supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad y fomentar un entorno organizativo equitativo, inclusivo y respetuoso.

El organigrama que se presenta a continuación **sintetiza la estructura en torno a los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)**, poniendo el foco en aquellos departamentos que tienen un papel estratégico en el desarrollo y la implementación de la sostenibilidad en la organización. Esta representación no recoge la totalidad de áreas que conforman Femxa, sino aquellas que impulsan directamente nuestro compromiso con una gestión responsable y con impacto positivo.



Este diseño organizativo nos permite avanzar con coherencia hacia un modelo de negocio sostenible, participativo y orientado a generar impacto positivo en las personas, las comunidades y el entorno.

2.2.

Integración de la sostenibilidad en la estrategia organizativa

La sostenibilidad forma parte del ADN de Femxa y se integra de forma transversal en toda nuestra actividad. Nuestra estrategia está diseñada para generar valor social, reducir el impacto ambiental, impulsar la igualdad real y garantizar una gestión responsable y ética.

Este enfoque se traduce en objetivos concretos a corto, medio y largo plazo, y se despliega a través de políticas, acciones y sistemas que refuerzan nuestro compromiso con una transformación justa e inclusiva, orientada al bienestar de las personas y al cuidado del entorno.

Enfoque estratégico

Nuestra estrategia se articula sobre tres ejes fundamentales:



Impacto social:

mejorar las oportunidades de las personas a través de una formación inclusiva, innovadora y conectada con las necesidades del mercado laboral.



Equidad e inclusión:

fomentar un entorno organizativo donde la igualdad, la diversidad y el respeto sean principios reales y operativos.



Responsabilidad ambiental:

avanzar hacia una operativa más eficiente y respetuosa con los recursos naturales, integrando criterios de sostenibilidad en nuestras decisiones.

Objetivos estratégicos



Horizonte temporal	Objetivos clave
Corto plazo (2024-2025)	• Medición y certificación de la Huella de Carbono. • Implantación completa del modelo "Paper Free". • Refuerzo de contenidos formativos en sostenibilidad y responsabilidad social. • Formación del 100 % del equipo en igualdad. • Seguimiento del II Plan de Igualdad.
Medio plazo (2025-2027)	• Reducción del consumo energético mediante la renovación tecnológica. • Inclusión de criterios sostenibles en la relación con proveedores. • Aumento de las iniciativas de voluntariado corporativo con impacto ambiental y social. • Consolidación de alianzas estratégicas con impacto positivo.
Largo plazo (2027-2030)	• Alcanzar la neutralidad climática en nuestras operaciones directas. • Integrar criterios ESG en todos los procesos organizativos. • Convertirnos en un referente en formación para una economía responsable e inclusiva. • Incrementar el alcance y la efectividad de nuestros programas sociales.

Acciones planificadas

Para alcanzar estos objetivos, hemos definido una hoja de ruta con acciones concretas:

- ✓ Certificación y compensación de **Huella de Carbono**.
- ✓ **Formación continua del equipo** interno en sostenibilidad, diversidad e innovación.
- ✓ **Reducción** progresiva del uso de **papel** y **materiales no reciclables**.
- ✓ Optimización del consumo energético a través de **tecnología eficiente**.
- ✓ Incorporación de **cláusulas responsables** en la contratación de proveedores.
- ✓ Campañas de **concienciación ambiental** en todos los centros.
- ✓ Actividades de **voluntariado corporativo** alineadas con los retos sociales y ambientales.
- ✓ Desarrollo de **nuevos programas formativos** sobre economía verde, digitalización inclusiva y empleabilidad sostenible.

2.3.

Gestión de riesgos y oportunidades ESG

La sostenibilidad requiere una gestión proactiva y sistemática de los riesgos y oportunidades que pueden influir en el desempeño social, ambiental y ético de nuestra organización.

En Femxa realizamos este análisis de forma continua, con el objetivo de prevenir impactos negativos y potenciar aquellas oportunidades que nos permiten avanzar hacia una organización más responsable, eficiente y resiliente.



Análisis de riesgos en sostenibilidad

Riesgo identificado	Descripción	Medidas implementadas para su gestión eficaz
Escasa concienciación medioambiental.	Se ha identificado una baja sensibilización social generalizada respecto al cambio climático y la protección del entorno.	• Medición y certificación de la Huella de Carbono (prevista para 2024). • Acciones de compensación tras la medición. • Actividades de recogida de residuos en entornos locales.
Falta de autogestión ambiental en centros de formación.	Algunos centros muestran desconocimiento sobre sus responsabilidades medioambientales o no consideran prioritarias las tareas de control ambiental.	• Auditorías internas periódicas. • Reuniones de sensibilización y formación ambiental. • Refuerzo de la importancia del control operativo descentralizado. • Materiales informativos sobre normativa ambiental.



Oportunidades estratégicas en sostenibilidad



Oportunidad identificada	Descripción	Iniciativas en marcha
Renovación tecnológica para mayor eficiencia energética.	La sustitución de equipos por modelos más eficientes reduce el impacto ambiental y mejora el rendimiento energético de los espacios.	• Adquisición progresiva de equipos con etiqueta de eficiencia energética para personal y centros. • Mejora del confort y optimización del consumo energético.
Sensibilización ambiental en el ecosistema formativo.	La comunidad Femxa tiene gran capacidad para ser agente de cambio en sostenibilidad.	• Incorporación de módulos de sensibilización ambiental en las guías del alumnado. • Formación medioambiental en la fase inicial del puesto de trabajo. • Publicación de contenidos formativos y mensajes de consumo responsable en centros y redes sociales.
Digitalización para reducir residuos y mejorar la eficiencia.	La reducción del uso de papel y la digitalización de procesos tienen un impacto directo sobre el consumo de recursos.	• Implantación de firma digital para personal y colaboradores. • Extensión del modelo "Paper Free". • Mejora de la gestión documental y reducción de residuos generados.

3.

Impacto social

3.1. Formación con impacto

18

3.2. Proyectos comunitarios
y alianzas

19

3.3. Voluntariado corporativo

21

3.1. Formación con impacto

El impacto social de Femxa se refleja en la transformación real que generamos en las personas y comunidades a través de la formación, la inclusión y la mejora de la empleabilidad. Nuestra actividad está diseñada para reducir desigualdades, promover la equidad y facilitar oportunidades de desarrollo profesional para todas las personas, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad.

Los proyectos de formación son una herramienta clave para lograr este impacto. Durante 2024, desarrollamos itinerarios formativos adaptados a contextos locales diversos, colaborando con entidades públicas y privadas para garantizar el acceso equitativo a una formación de calidad. Esta línea de trabajo nos permite acercar el aprendizaje a colectivos con dificultades de acceso al empleo, fortalecer la competitividad del tejido productivo y contribuir a un desarrollo más equilibrado y justo de las comunidades.

Nuestra apuesta por una **formación conectada con el entorno** se refleja en:

- ✓ Programas con enfoque sectorial y territorial, alineados con la demanda laboral local.
- ✓ Metodologías flexibles, digitales y accesibles.
- ✓ Colaboración activa con administraciones públicas, centros de formación, asociaciones y empresas.
- ✓ Refuerzo de los servicios de orientación profesional.
- ✓ Participación en proyectos europeos de innovación educativa y formación profesional.

Indicadores de impacto social 2024:

+76.500 personas formadas	49.200 mujeres formadas	25.500 personas desempleadas formadas
3.200 horas de formación interna	1.400 personas con discapacidad formadas	250 personas migrantes en programas de arraigo

Además...

- Inclusión de módulos de igualdad y sostenibilidad en los contenidos formativos.
- Incorporaciones a plantilla con enfoque inclusivo.
- Medidas de conciliación laboral como la jornada reducida implantada en distintas áreas.

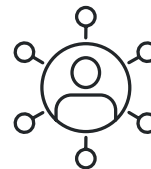
3.2. Proyectos comunitarios y alianzas

La colaboración con organizaciones del territorio refuerza nuestra capacidad de generar impacto compartido. A través de alianzas con entidades sociales, educativas y del tercer sector desarrollamos iniciativas que responden a las necesidades del entorno y generan valor colectivo.

Durante 2024 hemos consolidado colaboraciones orientadas al **desarrollo comunitario en distintas líneas:**



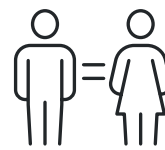
Participación en redes que promueven **inclusión y desarrollo local**.



Apoyo a **programas para colectivos vulnerables** en colaboración con entidades públicas y sociales.



Intercambio de conocimiento con **centros de formación y agentes comunitarios**.



Actividades conjuntas sobre **igualdad, economía circular, exclusión social o emprendimiento inclusivo**.

Nuestros proyectos de responsabilidad social corporativa (RSC) reflejan una vocación activa por contribuir al bien común. Estas iniciativas están alineadas con nuestros valores y el principio de impacto positivo, medible y colaborativo.

Principales proyectos 2024:



Donación de mobiliario a entidades sociales, prolongando su ciclo de vida y mejorando las condiciones de centros dedicados a la inclusión y el cuidado de personas vulnerables.



Colaboración anual con la campaña solidaria **“Cada niño, un juguete”**, facilitando instalaciones como punto de recogida y apoyando la distribución de regalos a familias con menos recursos.



Patrocinio al equipo Celta Baloncesto femenino, como apuesta por el deporte con propósito social y el empoderamiento de mujeres y niñas.



Participación en el proyecto LIBERA, con jornadas de voluntariado medioambiental para la recogida de residuos en espacios naturales.



Alianzas estratégicas con entidades como la Plataforma del Tercer Sector, que nos ha reconocido como empresa embajadora de la Casilla Empresa Solidaria.



Implicación en el programa Alma Altamira del Gobierno de Cantabria, apoyando a jóvenes en riesgo de abandono escolar o desconexión laboral.



Colaboración con la Fundación Woman Forward, participando en rankings e iniciativas de promoción de la igualdad y liderazgo femenino.

3.3. Voluntariado corporativo

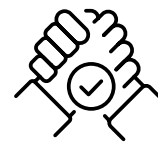
El voluntariado corporativo forma parte esencial de nuestro compromiso social y representa una vía directa de conexión entre el equipo de Femxa y su entorno. A lo largo del año, promovemos iniciativas que fomentan la implicación activa del personal en acciones solidarias, medioambientales y comunitarias.

Estas actividades fortalecen la cultura organizativa, refuerzan los valores compartidos y generan vínculos significativos con la comunidad, promoviendo una visión del trabajo con propósito.

Principales acciones de voluntariado 2024:



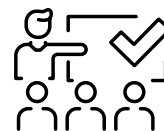
Jornadas de **voluntariado ambiental**, en colaboración con iniciativas estatales.



Apoyo logístico y humano en campañas solidarias impulsadas por ONG y entidades sociales.



Participación en **programas del tercer sector** con foco en inclusión, sostenibilidad y desarrollo local.



Promoción de **acciones coordinadas entre sedes** para implicar a los equipos de diferentes comunidades.

El voluntariado impulsa el compromiso externo de Femxa, dinamiza el sentimiento de pertenencia y refuerza la cohesión interna del equipo humano.

4.

Impacto ambiental

4.1. Indicadores de desempeño ambiental.....	23
4.2. Medidas de reducción de emisiones.....	24
4.3. Digitalización y eficiencia operativa.....	25

4.1. Indicadores de desempeño ambiental

Nuestro compromiso ambiental se traduce en acciones específicas para reducir el impacto ecológico derivado de nuestras operaciones.

Contamos con un sistema de control interno que nos permite hacer seguimiento sistemático de los consumos, residuos y emisiones generadas en nuestros centros, como parte de una estrategia de mejora continua.

Seguimiento de consumos:

Consumo eléctrico



2024: 199.134,25 KWh
2023: 179.602,02 KWh
> Aumento de un 10,88 %

Consumo de agua



2024: 836,89 m3
2023: 11.015,04 m3
< Reducción de un 92,40 %

Consumo de gas natural



2024: 20.447 kWh
2023: 18.715,98 KWh
> Aumento de 9,25 %

Consumo de papel



2024: 187.950 copias
2023: 185.022 copias
> Aumento de 1,58 %

Gestión de residuos:

Papel y cartón



2024: 491 L
2023: 1.261 L
< Reducción de un 61,06 %

Residuos higiénicos y de botiquín



2024: 267
2023: 195
> Aumento de un 36,92 %

Este control sistemático de indicadores permite tomar decisiones basadas en datos y orientar las acciones hacia una operativa más sostenible, transparente y eficiente.

4.2.

Medidas de reducción de emisiones

Durante los últimos años, Femxa ha impulsado diversas medidas que contribuyen a la reducción de gases de efecto invernadero y a la mejora del desempeño ambiental.

En 2024, se han reforzado actuaciones con impacto directo en el consumo energético, el uso de papel y la movilidad:

- ✓ Reducción del consumo energético mediante la **ampliación de la jornada reducida** en determinados periodos del año.
- ✓ **Fortalecimiento de la cultura colaborativa digital** mediante el uso de aplicaciones de Microsoft Office.
- ✓ Uso generalizado de la **firma digital** para documentación administrativa y operativa, tanto interna como externa.
- ✓ **Renovación de equipos** con criterios de eficiencia energética.
- ✓ Selección de **proveedores locales**, para reducir la huella de carbono logística.
- ✓ **Huella de Carbono certificada**, con planificación activa para su compensación.
- ✓ Colaboración en el **proyecto europeo GreenHive**, que promueve competencias verdes en el personal docente.

Estas iniciativas responden a criterios de sostenibilidad operativa y refuerzan nuestro compromiso con la lucha contra el cambio climático.

4.3. Digitalización y eficiencia operativa

La digitalización constituye una palanca estratégica para mejorar tanto la eficiencia como la sostenibilidad de nuestra organización. A través del modelo "Paper Free" y de otras iniciativas tecnológicas, reducimos nuestro impacto ambiental directo e indirecto.

Durante 2024 se han implementado **mejoras significativas**:

- ✓ **Reducción de la impresión** de documentos en procesos administrativos, formativos y de gestión.
- ✓ Uso de **plataformas virtuales** para la formación, eliminando desplazamientos y consumo de materiales físicos.
- ✓ **Digitalización del proceso de onboarding** del personal, e incorporación de módulos de sostenibilidad en los materiales de bienvenida al alumnado.
- ✓ **Migración de archivos históricos** a soluciones de almacenamiento digital eficiente.
- ✓ **Optimización del uso compartido de recursos TIC**, reduciendo el consumo energético por equipo o puesto de trabajo.

Este enfoque refuerza la coherencia entre nuestros valores y nuestras operaciones, consolidando una cultura organizativa orientada a la sostenibilidad y la eficiencia.

5.

Personas
y talento sostenible

5.1. Igualdad, diversidad
y cultura inclusiva

27

5.2. Formación y
desarrollo del equipo

28

5.3. Conciliación y bienestar

29

5.4. Evaluación en
derechos humanos

30

5.1. Igualdad, diversidad y cultura inclusiva

La igualdad y la diversidad forman parte del modelo organizacional de Femxa. Durante 2024, se ha consolidado la implementación del II Plan de Igualdad, que recoge medidas para garantizar la equidad entre mujeres y hombres en todas las etapas de la vida profesional.

Entre las principales acciones destacan:

- ✓ Implementación del **II Plan de Igualdad**, con 45 medidas específicas para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. Estas medidas abordan ámbitos como la selección, la promoción interna, la formación, la conciliación y la comunicación inclusiva.
- ✓ Consolidación de la **Comisión de Igualdad**, como órgano de seguimiento activo que evalúa y propone mejoras en la aplicación del plan, asegurando la integración efectiva del enfoque de género en la cultura organizacional.
- ✓ Adhesión a **iniciativas por la diversidad**, como la Alianza para la Igualdad Global LGTBQ+, reforzando nuestro posicionamiento como entidad comprometida con la inclusión y el respeto a todas las personas.
- ✓ **Promoción del liderazgo femenino**, a través de la colaboración con la Fundación Woman Forward, participando activamente en espacios de diálogo e intercambio de buenas prácticas, como el II Ranking de Empresas por la Igualdad o el Consejo Think Tank de Igualdad.
- ✓ **Participación en jornadas y eventos especializados**, con el objetivo de dar visibilidad a nuestra experiencia en igualdad e inspirar a otras organizaciones del sector.
- ✓ **Aplicación de lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones corporativas, garantizando una representación equitativa y respetuosa.

Estas acciones contribuyen a consolidar una cultura organizacional más diversa, equitativa y comprometida con los valores de justicia social, inclusión y respeto.



5.2. Formación y desarrollo del equipo

La mejora continua y el desarrollo profesional de las personas que forman parte de Femxa son una prioridad estratégica. Fomentamos un entorno de aprendizaje que refuerza las competencias clave del sector, impulsa la innovación y potencia el crecimiento personal y profesional.

Durante 2024 se ha promovido la participación en itinerarios formativos adaptados a las necesidades organizativas y a los intereses del equipo, integrando contenidos técnicos, habilidades transversales, digitalización, sostenibilidad y cultura ética.

Además, se han reforzado metodologías de aprendizaje colaborativo y dinámicas internas que promueven el intercambio de conocimiento, la tutoría entre pares y la mejora del desempeño desde una perspectiva participativa.



5.3. Conciliación y bienestar

Promover el bienestar integral de las personas que forman parte de Femxa es un eje clave de nuestro modelo de gestión y compromiso social. Apostamos por un entorno laboral respetuoso, saludable y que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Durante 2024 se ha ampliado la jornada intensiva a tres meses al año y se ha implementado la jornada de 37,5 horas semanales en cómputo anual, anticipándonos a la futura normativa estatal. También se han reforzado los mecanismos de prevención del acoso y se han impulsado dinámicas internas centradas en el cuidado del clima organizacional.

Medidas que impulsan el bienestar en Femxa:



Flexibilidad y tiempo

- Jornada intensiva: 3 meses al año.
- Reducción de jornada anual: 37,5 h/semana.
- Flexibilidad horaria adaptada a distintos equipos.



Clima laboral y salud organizacional

- Dinámicas internas para el cuidado del ambiente laboral.
- Espacios participativos y escucha activa.
- Cultura organizativa basada en el respeto y la corresponsabilidad.



Prevención y entorno seguro

- Plan de prevención del acoso activo en todos los centros.
- Canal confidencial 24/7.
- Formación inicial en ética, igualdad y derechos.

5.4.

Evaluación en derechos humanos

Evaluamos de forma continua el impacto de nuestras políticas e iniciativas sobre los derechos humanos, con el objetivo de garantizar un entorno laboral justo, seguro y respetuoso para todas las personas que forman parte de la organización.

Este compromiso se enmarca en los principios definidos en nuestro Código Ético, la Política Empresarial y el Sistema de Compliance, e incluye medidas específicas orientadas a prevenir, detectar y mitigar cualquier riesgo relacionado con la vulneración de derechos fundamentales.

Durante 2024 se han aplicado mecanismos de seguimiento y control que permiten identificar posibles impactos negativos y establecer medidas correctoras eficaces. Este enfoque forma parte de nuestro sistema de mejora continua y de la cultura ética que promovemos en todos los niveles de la organización.

Principales medidas de prevención y mitigación



Difusión y firma del **Código Ético** por parte del 100 % del equipo.



Aplicación del **Protocolo de prevención del acoso**, activado en todos los centros de trabajo.



Disponibilidad de un **canal confidencial** de comunicación interna, activo las 24 horas, para la notificación de posibles irregularidades.



Formación en ética, igualdad y cumplimiento normativo como parte del proceso de acogida para nuevas incorporaciones.



Integración de **criterios éticos y sociales** en los procesos de toma de decisiones, selección y gestión interna.

x	x	x	x	x	x	x
x	x	x	x	x	x	x
x	x	x	x	x	x	x

Indicadores de seguimiento 2024

100 %

del personal formado en principios éticos y de igualdad durante la fase inicial en el puesto.

+ 3.200

horas de formación interna, incluyendo módulos orientados a la sensibilización en derechos laborales y convivencia.

45

medidas del II Plan de Igualdad en ejecución, contribuyendo a la garantía del derecho a la igualdad de trato y oportunidades.

1

plan de Prevención del Acoso implantado y vigente, con seguimiento anual.

6.

Transparencia, ética y cumplimiento

6.1. Sistemas de gestión y certificaciones

33

6.2. Cumplimiento normativo y control interno

34

6.3. Anticorrupción y ética empresarial

35

6.1.

Sistemas de gestión y certificaciones

Mantenemos un firme compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente en todas sus áreas de actuación. Para ello, cuenta con un sistema estructurado de vigilancia normativa y procedimientos que garantizan la actualización continua y la correcta aplicación de los requisitos legales aplicables a su actividad.

El seguimiento de la normativa se realiza de forma sistemática a través de:

- ✓ Personal responsable del mantenimiento de los **sistemas de gestión** certificados.
- ✓ **Revisión periódica de publicaciones oficiales** de las administraciones públicas en los ámbitos local, autonómico y estatal.
- ✓ **Colaboración con consultorías especializadas** que apoyan las áreas de calidad, seguridad de la información, prevención de riesgos laborales, medio ambiente y Compliance.
- ✓ Coordinación semanal entre las personas responsables de sistemas y el equipo de licitaciones, asegurando el **cumplimiento normativo** requerido en los procesos de contratación pública.

Este enfoque garantiza la alineación de la organización con los marcos legales, técnicos y éticos que rigen su actividad, fortaleciendo la confianza con las personas usuarias, colaboradoras e instituciones.

Durante 2024 se ha mantenido la certificación de los sistemas de gestión conforme a los siguientes estándares:



UNE-EN ISO 9001:
Gestión de la calidad



UNE-EN ISO 14001:
Gestión ambiental



UNE-EN ISO 45001:
Seguridad y salud laboral



UNE-EN ISO/IEC 27001:
Seguridad de la información



UNE 19601:
Sistema de gestión de
Compliance penal



EFQM:
En 2024 hemos logrado
el sello +600

6.2. Cumplimiento normativo y control interno

La transparencia económica y financiera es un eje clave en la gestión responsable de Femxa. La organización aplica un riguroso sistema de control interno que permite garantizar la trazabilidad, fiabilidad y legalidad de las operaciones económicas.

Entre los principales mecanismos implementados destacan:

- ✓ **Auditorías internas** periódicas para la verificación del cumplimiento de los procedimientos financieros.
- ✓ **Auditorías externas** de seguimiento y renovación de los sistemas certificados.
- ✓ Certificación del **Sistema de Compliance penal según UNE 19601**, que incluye controles financieros y no financieros, evaluaciones de riesgos penales y protocolos de actuación ante posibles irregularidades.
- ✓ **Evaluaciones sistemáticas** de diligencia debida y control de procesos críticos.

El sistema de cumplimiento penal se complementa con **medidas preventivas** como:



Controles de equilibrio y de efectivo.



Supervisión de activos.



Control sobre cuentas extraoficiales y pagos no autorizados.



Procesos normalizados de contabilidad y reporte.

En 2024 se han realizado auditorías internas y externas sin incidencias destacables, reforzando la integridad del modelo de gestión financiera y la rendición de cuentas ante los grupos de interés.

6.3. Anticorrupción y ética empresarial

Promovemos una cultura organizacional basada en la integridad, la ética y la legalidad. La organización cuenta con procedimientos específicos que permiten prevenir y gestionar riesgos asociados a la corrupción y al fraude, alineados con los principios recogidos en el Código Ético y el sistema de Compliance penal.

Las principales herramientas implantadas son:

- ✓ Procedimiento **“Controles financieros y no financieros”** que regula las medidas de prevención, detección y control de posibles conductas irregulares.
- ✓ **Evaluación de riesgos penales** vinculados a procesos operativos, compras, contratación de servicios, comercialización y gestión económica.
- ✓ Inclusión de **cláusulas contractuales** orientadas a reducir riesgos penales en las relaciones con entidades colaboradoras.
- ✓ Recomendación de **adopción de sistemas de Compliance penal** en las organizaciones con las que se establecen relaciones comerciales continuadas.

Durante 2024 no se ha registrado ningún incidente relacionado con malas prácticas, corrupción o fraude en el seno de la organización, evidenciando la efectividad del marco preventivo implantado.



El Código Ético sigue siendo una herramienta clave, firmada y aceptada por el 100 % del equipo, difundida en todos los niveles y vinculada a un canal confidencial para comunicar posibles incumplimientos.

7.

Metodología del informe y alcance

7.1. Proceso de recopilación de datos	37
7.2. Alcance, límites e indicadores de impacto.....	39

7.1. Proceso de recopilación de datos

El proceso de recopilación de datos para la elaboración de la presente memoria de sostenibilidad ha sido diseñado para garantizar la precisión, coherencia y relevancia de la información reportada, así como su alineación con los principios de transparencia, rendición de cuentas y mejora continua que forman parte del modelo de gestión de Femxa.

La información incluida en este informe ha sido recopilada de manera sistemática a lo largo del ejercicio 2024, mediante la colaboración transversal de los distintos departamentos, que han aportado datos cualitativos y cuantitativos en función de su ámbito de responsabilidad.

Etapas del proceso de recopilación

1

Planificación del proceso de reporte

- Definición del calendario de trabajo y cronograma de entregas.
- Identificación de las personas responsables por cada bloque temático del informe.

2

Recopilación de información primaria

- Extracción de datos desde los sistemas de gestión internos certificados.
- Recopilación de reportes de auditoría interna y externa, informes de desempeño y resultados de seguimiento.
- Revisión de indicadores integrados en los sistemas de control financiero, documental y pedagógico.

3

Validación y contraste interno

- Revisión y verificación de los datos por parte de cada departamento responsable.
- Validación de indicadores clave de desempeño seleccionados en base a su relevancia estratégica (ambientales, sociales y de gobernanza).
- Contraste de información con documentos oficiales: planes estratégicos, políticas corporativas, certificaciones y registros internos.

4

Consolidación y estructuración

- Agrupación de los datos bajo los pilares ASG.
- Priorización de información según su relevancia estratégica y materialidad.
- Revisión cruzada para evitar duplicidades o inconsistencias.

5

Supervisión y control de calidad del contenido

- Participación del área de Sistemas y Calidad en el control final de coherencia documental.
- Revisión transversal por parte del equipo de comunicación y sostenibilidad para asegurar claridad, tono inclusivo y alineación normativa.

Recursos y herramientas utilizadas



5 sistemas de gestión certificados, como soporte principal de trazabilidad y fiabilidad.



5 departamentos implicados en la aportación de datos para el informe.



3 herramientas de gestión documental y control de versiones empleadas en el proceso.

Este proceso asegura que la información refleje fielmente el desempeño real de Femxa, ofreciendo una visión estructurada, trazable y orientada a la mejora continua.

7.2.

Alcance, límites e indicadores de impacto

Este informe recoge los resultados, avances e impactos relacionados con la estrategia de sostenibilidad de Femxa durante el ejercicio 2024, integrando tanto datos cualitativos como cuantitativos.

Alcance del informe

- ✓ Actividades realizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.
- ✓ Cobertura de todas las áreas de negocio: formación para el empleo, formación para empresas, formación privada, proyectos europeos, formación profesional y editorial.
- ✓ Inclusión de todo el personal y centros de formación operativos, con foco en las acciones coordinadas directamente por Femxa.
- ✓ Integración de datos de las 8 entidades que conforman Femxa.
- ✓ Consideración de colaboraciones externas bajo coordinación directa de la organización.

Límites del informe

Este documento se limita a reportar la información correspondiente al periodo comprendido entre el **1 de enero y el 31 de diciembre de 2024**. Los resultados presentados reflejan el desempeño real alcanzado en ese periodo y no incluyen proyecciones futuras ni datos estimados, salvo cuando se indican expresamente como parte de los objetivos estratégicos.

Asimismo, el informe no contempla información financiera detallada más allá de los aspectos vinculados a la transparencia, el cumplimiento normativo y el sistema de control interno, tratados en el apartado correspondiente.

Los datos contenidos se refieren exclusivamente a las actividades y entidades gestionadas directamente por Femxa, sin incluir el desempeño de terceras organizaciones colaboradoras, salvo en los casos en que dichas acciones se han desarrollado bajo la coordinación o liderazgo de la organización.

Indicadores de desempeño

A continuación, se presentan los principales indicadores del desempeño en sostenibilidad alcanzado durante 2024, agrupados en tres bloques: ambiental, social y de gobernanza. Estos datos permiten evaluar de forma objetiva el impacto de nuestras políticas ASG y refuerzan nuestro compromiso con la mejora continua.

Indicadores ambientales



Indicador	Resultado 2024	Observaciones
Consumo eléctrico total (kWh)	199.134,25 kWh	Datos consolidados de centros operativos
Consumo de agua (m³)	836 m³	Medición anual
Consumo de gas natural (kWh)	20.447 kWh	Centros con calderas
Número de copias impresas (color y B/N)	187.950 copias	En proceso de reducción mediante digitalización
Centros con firma digital implantada (%)	100 %	Modelo "Paper Free" operativo

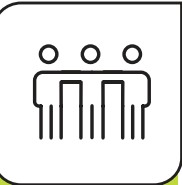
Indicadores sociales



Indicador	Resultado 2024	Observaciones
Personas formadas	76.500	Programas de formación para el empleo
% formación online sobre total	90 % aprox.	Modalidad mayoritaria

Indicador	Resultado 2024	Observaciones	
Mujeres formadas	49.200	Datos desagregados por género	
Personas desempleadas formadas	25.500	Datos totales	
Personas con discapacidad formadas	1.400	Inclusión de colectivos vulnerables	
Personas migrantes formadas	250	Formación para el arraigo	
Horas de formación interna	3.200	Formación del equipo Femxa	
Mujeres en plantilla (%)	80 %	Promoción de la igualdad	
Nuevas incorporaciones a plantilla	100	Incorporación anual 2024	
Acciones formativas en ética e igualdad	Incluidas en formación inicial	100 % de la plantilla formada	

Indicadores de gobernanza y cumplimiento



Indicador	Resultado 2024	Observaciones
Sistemas de gestión certificados	5 normas	ISO 9001, 14001, 45001, 27001, UNE 19601
Auditorías internas realizadas	4	Calidad, medio ambiente, Compliance, seguridad
Canal de denuncias activo	Sí	Sin incidencias registradas en 2024
Código Ético firmado por la plantilla (%)	100 %	Difusión y compromiso organizacional
Planes activos de cumplimiento	2	Compliance penal y Plan de Igualdad
Nº de medidas del Plan de Igualdad en ejecución	45	II Plan de Igualdad vigente

femxa

www.femxa.es



[instagram.com/femxafx](https://www.instagram.com/femxafx)



es.linkedin.com/school/femxa



x.com/femxafx



youtube.com/@femxafx