

Memoria de

sostenibilidad

2025

femxa



Impacto
social



Compromiso
ambiental



Gobernanza
responsable

Carta del CEO

Tras un año de intensa actividad, en el que hemos seguido creciendo y respondiendo a realidades cada vez más diversas, 2025 nos deja una certeza: la capacidad de avanzar de Femxa nace de combinar la ilusión con la que abordamos cada nuevo proyecto con el rigor necesario para gestionar nuestra actividad de forma responsable. Ambas dimensiones forman parte de una misma manera de trabajar y explican que podamos seguir evolucionando sin perder la cercanía, la flexibilidad y el compromiso que nos definen.

El ejercicio comenzó en un entorno marcado por la transformación del empleo, el avance acelerado de la tecnología y la necesidad de actualizar conocimientos durante todas las etapas de la vida profesional. Este escenario nos ha exigido mantener un elevado nivel de adaptación y autoexigencia, porque las personas y organizaciones que confían en nosotros esperan una formación capaz de responder a sus necesidades reales, acompañarlas en los momentos de cambio y abrir nuevas posibilidades para su futuro.

Afrontamos ese reto convencidos de que nuestro crecimiento depende, ante todo, de nuestra capacidad para escuchar, aprender y mejorar. Durante 2025 reforzamos la relación con nuestros grupos de interés y continuamos desarrollando proyectos capaces de llegar a personas con trayectorias y circunstancias muy diferentes, combinando la ambición de generar un mayor impacto social con una gestión rigurosa de los recursos, los procesos y las relaciones que hacen posible cada iniciativa.

Esa responsabilidad comienza en la propia formación, por su capacidad para favorecer la empleabilidad, la inclusión y el desarrollo de las personas, pero se extiende también a la forma en la que cuidamos y hacemos crecer a nuestros equipos. A lo largo del año seguimos avanzando en igualdad, desarrollo profesional, conciliación y bienestar, conscientes de que una organización preparada para el futuro se construye con talento, diversidad, escucha y oportunidades para aportar y evolucionar.

En el ámbito ambiental, avanzamos en la medición de nuestra huella de carbono, mejoramos el seguimiento de los consumos y residuos y mantuvimos iniciativas de sensibilización y voluntariado ambiental. A este trabajo se sumaron la digitalización de los procesos y la incorporación progresiva de criterios de eficiencia, que nos permiten avanzar hacia una utilización más responsable de los recursos.

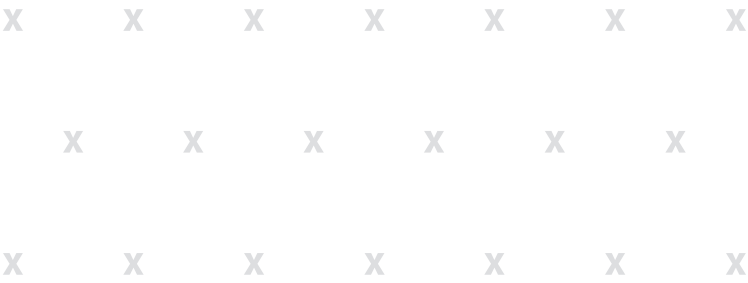
También continuamos fortaleciendo una gobernanza basada en la ética, la transparencia y la mejora continua. Mantuvimos nuestros sistemas certificados, superamos los procesos de auditoría y recertificación, recibimos oficialmente el Sello EFQM 600+ e iniciamos el proceso de evaluación B Corp. Estos avances refuerzan nuestra capacidad para gestionar los riesgos, revisar de manera crítica nuestro desempeño y trasladar los compromisos sociales, ambientales y de buen gobierno a las decisiones cotidianas.

Carta del CEO

Queremos seguir siendo una organización que evoluciona, que incorpora la tecnología para mejorar la experiencia de aprendizaje y la eficiencia de su actividad y que entiende la sostenibilidad como una forma de avanzar con coherencia. Por eso seguiremos trabajando para medir mejor el impacto de la formación, concretar nuestros objetivos ambientales, reforzar la experiencia del equipo y aplicar criterios responsables de manera cada vez más sistemática en nuestra cadena de valor.

Nada de esto sería posible sin el esfuerzo, la profesionalidad y la capacidad de adaptación de las personas que forman parte de Femxa. Su compromiso diario nos permite responder a nuevos desafíos, mantener la calidad en cada proyecto y convertir las ideas en resultados. Quiero trasladarles mi reconocimiento y mi agradecimiento, que hago extensivos al alumnado y al conjunto de nuestros grupos de interés por la confianza, el conocimiento y la responsabilidad que comparten con nosotros.

Miramos hacia el futuro con la ambición de seguir creciendo y con el compromiso de hacerlo de manera coherente con nuestro propósito, poniendo a las personas en el centro, cuidando nuestro impacto y reforzando la integridad con la que tomamos cada decisión. Seguiremos innovando y mejorando para que Femxa continúe siendo una organización capaz de anticiparse, adaptarse y contribuir a construir nuevas oportunidades a través de la formación.



José Álvarez Dafonte
CEO

Índice

1. Introducción	5
1.1. Nuestro propósito y forma de avanzar	6
1.2. Ámbitos de actividad y presencia territorial	7
1.3. Compromiso con el Pacto Mundial y los ODS	8
2. Estrategia y buen gobierno	10
2.1. Gobernanza y responsabilidades	11
2.2. La sostenibilidad en la estrategia	12
2.3. Grupos de interés y prioridades de sostenibilidad	13
2.4. Riesgos y oportunidades en sostenibilidad	15
3. Impacto social	17
3.1. Formación con impacto	18
3.2. Alianzas y proyectos con el entorno	19
3.3. Voluntariado corporativo	21
3.4. Empleo, presencia territorial y red profesional	22
4. Impacto ambiental	23
4.1. Consumos, residuos y huella de carbono	24
4.2. Reducción de emisiones	26
4.3. Digitalización y eficiencia operativa	27
5. Personas, desarrollo y bienestar	28
5.1. Igualdad, diversidad e inclusión	29
5.2. Formación y desarrollo del equipo	30
5.3. Conciliación, salud y bienestar	31
5.4. Derechos humanos y entornos seguros	33
6. Transparencia, ética y cumplimiento	34
6.1. Sistemas de gestión y certificaciones	35
6.2. Auditorías y control interno	36
6.3. Ética y Compliance	37
7. Prioridades para 2026	38
8. Metodología y alcance del informe	40
8.1. Proceso de recopilación y validación	41
8.2. Alcance y límites	42

1.

Introducción

El crecimiento de una organización adquiere sentido cuando parte de una identidad clara y se sostiene en una manera coherente de actuar. En 2025, Femxa siguió consolidando una visión del progreso vinculada al valor de su actividad, la capacidad de adaptación y la responsabilidad compartida. Esta mirada aporta continuidad a una trayectoria construida con vocación de futuro y voluntad de generar un impacto positivo y duradero.

1.1. Nuestro propósito y forma de avanzar

La formación acompaña momentos muy distintos de la vida: la búsqueda de empleo, la necesidad de actualizar conocimientos, el acceso a una nueva ocupación o el deseo de seguir creciendo profesionalmente. Desde esa realidad toma forma nuestro propósito:

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



Este propósito orienta la manera en la que diseñamos los proyectos, organizamos los recursos y acompañamos cada proceso de aprendizaje. También está presente en la relación que mantenemos con empresas, administraciones públicas, centros de formación, entidades sociales y profesionales vinculados con nuestra actividad.

Nuestra misión, **acompañar a las personas y a las organizaciones en su crecimiento personal y profesional**, se concreta en una formación conectada con necesidades reales, en iniciativas que favorecen la igualdad y la inclusión y en una gestión que incorpora criterios sociales, ambientales y de buen gobierno.

Formar es abrir caminos. Hacerlo con responsabilidad implica cuidar la forma en la que avanzamos, las relaciones que construimos y el impacto que generamos a nuestro alrededor.



Personas

Formación,
empleabilidad,
igualdad e inclusión.

■ **Pilar 1**



Entorno

Uso responsable
de los recursos
y reducción del
impacto ambiental.

■ **Pilar 2**



Gobernanza

Ética, transparencia,
cumplimiento y
mejora continua.

■ **Pilar 3**

1.2. Ámbitos de actividad y presencia territorial

La actividad de Femxa se desarrolla en territorios con necesidades, sectores productivos y oportunidades diferentes. Esa diversidad nos lleva a adaptar los proyectos, las modalidades y los recursos a la realidad de cada contexto y de las personas y organizaciones que participan en ellos.

Desde la sede central en Vigo y con presencia en Alicante, Barcelona, Castellón, Girona, Lugo, Lugones, Madrid, Pamplona, Pontevedra, Salamanca, Santander y Valencia, coordinamos cada año más de 400 proyectos formativos presenciales, online y mixtos.

Nuestra actividad internacional se articula en dos líneas: trabajamos con grandes empresas y universidades de Latinoamérica, especialmente en México, Perú y Colombia, y participamos en proyectos europeos junto a entidades educativas y sociales de distintos países, favoreciendo el intercambio de metodologías, el desarrollo de nuevas respuestas formativas y la creación de redes de colaboración orientadas a mejorar la calidad de la educación.

Esta forma de trabajar nos permite conocer mejor cada realidad y responder de manera más cercana a las necesidades de las personas, las empresas y las comunidades.



Ámbitos de actividad



Formación para el empleo

Acceso, cualificación y mejora de la empleabilidad.



Formación corporativa

Desarrollo de equipos y adaptación de las organizaciones.



Formación privada

Especialización y crecimiento profesional.



Formación profesional

Cualificación oficial y aprendizaje aplicado a una profesión.



Proyectos europeos

Innovación, cooperación e intercambio de conocimiento.



Servicios editoriales y recursos digitales

Contenidos y soluciones que amplían el acceso al aprendizaje.

1.3. Compromiso con el Pacto Mundial y los ODS

Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas forman parte del marco con el que Femxa aborda los derechos humanos, las condiciones laborales, la protección del medioambiente y la integridad.

En 2025 mantuvimos como prioritarios:

- **ODS 4, Educación de calidad.**
- **ODS 5, Igualdad de género.**
- **ODS 13, Acción por el clima.**

Son los objetivos más directamente relacionados con nuestra actividad y con los ámbitos en los que podemos generar y medir una contribución más clara. Aunque algunas actuaciones pueden contribuir de forma complementaria a otros ODS, el seguimiento se centra en estos tres objetivos.

ODS	Contribución de femxa			
	Desarrollo de programas formativos	Acompañamiento al alumnado	Mejora de las competencias, la cualificación y la empleabilidad	
	Desarrollo del II Plan de Igualdad	Promoción del liderazgo femenino	Aplicación de medidas de sensibilización, prevención y no discriminación	
	Medición y verificación de la huella de carbono	Seguimiento de consumos y residuos	Aplicación de medidas de eficiencia	Sensibilización ambiental

Estos compromisos se trasladan a la gestión a través de los sistemas certificados, el Código Ético, el II Plan de Igualdad, las medidas ambientales y los controles internos, y también están presentes en la relación con el equipo, el alumnado, las entidades colaboradoras y los proveedores.

Aplicación de los Diez Principios del Pacto Mundial

Principio del Pacto Mundial	Acciones Femxa alineadas
1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos	Promovemos una formación inclusiva, accesible y de calidad, e incorporamos contenidos relacionados con la igualdad, la sostenibilidad y el respeto a los derechos de las personas.
2. No ser cómplice de abusos contra los derechos humanos	Contamos con un Código Ético, un sistema de Compliance y mecanismos de prevención del acoso y la discriminación orientados a mantener entornos seguros y respetuosos.
3. Apoyar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	Facilitamos espacios de participación y escucha, aplicamos medidas de conciliación y promovemos una cultura basada en el respeto, la corresponsabilidad y la igualdad.
4. Eliminar el trabajo forzoso u obligatorio	Aplicamos procesos de selección y contratación basados en la legalidad, la igualdad de trato y el respeto a los derechos laborales.
5. Abolir el trabajo infantil	Extendemos este compromiso a la cadena de valor mediante relaciones con proveedores y entidades colaboradoras que respetan los derechos fundamentales del trabajo.
6. Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación	Desarrollamos el II Plan de Igualdad, promovemos el liderazgo femenino, aplicamos lenguaje inclusivo y participamos en iniciativas relacionadas con la diversidad y la inclusión LGTBIQ+.
7. Apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales	Medimos la huella de carbono, realizamos el seguimiento de consumos y residuos e incorporamos criterios de eficiencia energética y prevención ambiental en la gestión.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	Impulsamos formación en sostenibilidad, acciones de sensibilización, medidas para reducir consumos y actividades de voluntariado ambiental.
9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente	Avanzamos en la digitalización de procesos, la reducción del uso de papel, la eficiencia tecnológica y el desarrollo de contenidos vinculados con competencias verdes.
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas	Disponemos de un sistema de Compliance penal, controles financieros y no financieros, auditorías internas y externas, Código Ético y un canal para comunicar posibles irregularidades.

2.

Estrategia y buen gobierno

En 2025 se revisó la forma en la que Femxa integra la sostenibilidad, la calidad, la gestión de personas, el control y el cumplimiento en su manera de avanzar. Esta revisión permitió ordenar mejor las prioridades, reforzar la coordinación entre áreas y ampliar la información disponible para tomar decisiones y evaluar su evolución.

2.1. Gobernanza y responsabilidades

La gobernanza se apoya en una responsabilidad compartida entre la Dirección y las áreas que intervienen en cada ámbito. A partir de unas prioridades comunes, las decisiones se trasladan a los procesos y proyectos y se revisan con la información que genera la propia actividad.

En ese recorrido, la Dirección mantiene la visión de conjunto y facilita los recursos necesarios, mientras que las áreas transversales y operativas aportan la perspectiva de cada ámbito. Calidad y Mejora Continua, Tecnología y Transformación Digital, Personas y Organización, Finanzas y Legal, Estrategia y Control de Gestión y Marketing y Comunicación trabajan junto a los equipos responsables de los proyectos y servicios en cuestiones relacionadas con la calidad, las personas, el desempeño ambiental, la seguridad de la información, la integridad, la fiabilidad de los datos y la relación con los grupos de interés.

Las auditorías, las revisiones del sistema integrado de gestión, la Comisión de Igualdad y el modelo de Compliance permiten contrastar esa gestión, detectar incidencias, acordar mejoras y comprobar su aplicación.

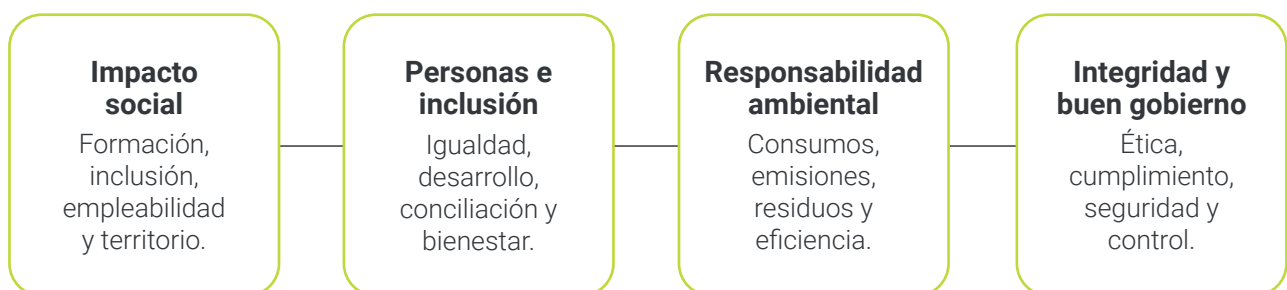


2.2. La sostenibilidad en la estrategia

En 2025, los compromisos de sostenibilidad se organizaron en **cuatro ámbitos** que reflejan la forma en la que Femxa genera y gestiona su impacto: la formación y su contribución social, el desarrollo de las personas, la responsabilidad ambiental y la integridad en la gestión.

La formación ocupa el centro de esta estrategia por su capacidad para abrir oportunidades, acompañar trayectorias y conectar aprendizaje, empleo y territorio. A su alrededor se sitúan las medidas de igualdad, desarrollo profesional, conciliación y bienestar; el seguimiento de los consumos y las emisiones; y los sistemas de control, ética y seguridad de la información que sostienen la actividad.

Para convertir estas prioridades en una hoja de ruta, los objetivos se distribuyeron en distintos horizontes temporales. Algunos responden a actuaciones ya en marcha, mientras que otros requieren continuidad, seguimiento y una evolución progresiva en los próximos años.



Objetivos estratégicos

01

Corto plazo

- Medir y certificar la huella de carbono.
- Consolidar la gestión digital y la reducción de papel.
- Reforzar la formación en sostenibilidad, igualdad, ética y seguridad.
- Realizar el seguimiento del II Plan de Igualdad.

02

Medio plazo

- Reducir consumos y emisiones mediante mejoras operativas y tecnológicas.
- Incorporar criterios responsables en la relación con proveedores.
- Ampliar las alianzas y las acciones de voluntariado con impacto social y ambiental.
- Mejorar la medición de los resultados de la formación.

03

Largo plazo

- Avanzar en la reducción de las emisiones de las operaciones directas.
- Integrar criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en los procesos.
- Reforzar el impacto de la formación sobre la inclusión y la empleabilidad.

2.3. Grupos de interés y prioridades de sostenibilidad

La relación con el alumnado, el equipo, las empresas, las administraciones, los centros y profesionales docentes, las entidades sociales, los proveedores y las comunidades forma parte de la actividad diaria de Femxa. Sus necesidades y expectativas se recogen a través de encuestas, reuniones, tutorías, canales internos, evaluaciones y espacios de coordinación.

Esta información, junto con los resultados de los sistemas de gestión y el seguimiento de los proyectos, ayuda a identificar los asuntos que requieren mayor atención y a incorporarlos a la planificación.

Grupos de interés, asuntos y canales de relación:

Grupos de interés	Principales asuntos	Canales de relación
Alumnado y personas participantes	Acceso, calidad, acompañamiento, satisfacción, empleabilidad y accesibilidad	Encuestas, tutorías, orientación, atención y comunicaciones
Equipo	Desarrollo, igualdad, conciliación, bienestar, liderazgo y comunicación	Reuniones, encuestas, sesiones de <i>feedback</i> , canales internos y Comisión de Igualdad
Empresas y organizaciones clientes	Calidad, adaptación de la formación, resultados y cumplimiento	Reuniones de seguimiento, evaluación de proyectos y atención directa
Administraciones públicas	Cumplimiento, trazabilidad, resultados e impacto territorial	Seguimiento técnico, justificación, auditorías y coordinación
Centros, profesionales docentes y entidades colaboradoras	Coordinación, recursos, calidad y continuidad de los proyectos	Reuniones, soporte, evaluación y seguimiento de incidencias
Proveedores	Cumplimiento, seguridad, calidad y criterios responsables	Evaluación, cláusulas contractuales y seguimiento
Entidades sociales y comunidades	Inclusión, acceso a oportunidades, alianzas y desarrollo local	Proyectos compartidos, colaboración y participación comunitaria

A partir del diálogo con los grupos de interés, de la información recogida mediante los distintos canales de relación y de los resultados de los sistemas de gestión, Femxa identifica los asuntos de sostenibilidad que requieren una atención prioritaria. Estas cuestiones orientan la planificación, el seguimiento de los proyectos y la mejora continua de la organización.

Asuntos prioritarios:



Calidad y accesibilidad de la formación.



Seguridad de la información.



Empleabilidad e inclusión.



Ética, cumplimiento y transparencia.



Igualdad, diversidad y bienestar.



Desarrollo territorial y relación con proveedores.



Uso responsable de los recursos.

2.4. Riesgos y oportunidades en sostenibilidad

El seguimiento de los objetivos se completó con una revisión de los factores que podían afectar a la actividad y de las oportunidades asociadas a la evolución de los proyectos, la tecnología, el medioambiente y la cadena de valor.

A partir de ese análisis, se prestó especial atención a los asuntos con mayor incidencia en la continuidad y la calidad del servicio: la gestión ambiental de las instalaciones, la accesibilidad de las plataformas y los contenidos, la seguridad de la información y la dependencia de proveedores tecnológicos, docentes y logísticos.

La misma revisión permitió identificar oportunidades vinculadas con la renovación tecnológica, la digitalización, las competencias verdes y la incorporación de criterios responsables en la relación con proveedores.

Riesgos en sostenibilidad

Riesgo identificado	Descripción	Medidas de gestión
Sensibilización ambiental	El conocimiento y la implicación de los centros y equipos influyen en la aplicación de las medidas ambientales.	• Formación y sensibilización. • Seguimiento de consumos. • Comunicación de pautas ambientales.
Gestión ambiental entre centros	La disponibilidad y homogeneidad de los registros condiciona el seguimiento de consumos, residuos e incidencias.	• Auditorías internas. • Responsabilidades definidas. • Registros y seguimiento periódico.
Brecha digital y accesibilidad	La conectividad, el acceso a dispositivos y la accesibilidad de plataformas y contenidos influyen en la participación y la continuidad.	• Soporte y acompañamiento. • Revisión de accesibilidad. • Seguimiento de incidencias.
Seguridad de la información	La continuidad de los sistemas y la protección de los datos son esenciales para el desarrollo de la actividad.	• Sistema de gestión de seguridad. • Controles de acceso. • Gestión de incidencias y continuidad.
Dependencia de proveedores críticos	Los servicios tecnológicos, docentes y logísticos participan directamente en el desarrollo de los proyectos formativos.	• Evaluación de proveedores. • Cláusulas contractuales. • Seguimiento de incidencias.

Oportunidades en sostenibilidad

Oportunidad	Descripción	Iniciativas desarrolladas
Renovación tecnológica y eficiencia energética	La incorporación de equipos más eficientes mejora el rendimiento de los espacios y la gestión de la energía.	• Adquisición progresiva de equipos eficientes. • Optimización del consumo energético.
Sensibilización ambiental	La comunidad formativa permite extender conocimientos y prácticas responsables a diferentes territorios y colectivos.	• Formación online gratuita y de libre acceso sobre Cultura Empresarial Verde y Economía Circular. • Actividades de voluntariado ambiental y comunicación de pautas de consumo responsable.
Digitalización y eficiencia	La gestión digital facilita el trabajo compartido y reduce el uso de papel y determinados materiales.	• Firma digital. • Gestión documental. • Procesos sin papel.
Competencias digitales y verdes	La formación acompaña la adaptación de personas y organizaciones a nuevas tecnologías y requisitos ambientales.	• Contenidos formativos. • Proyectos europeos. • Programas para empresas y personas trabajadoras.
Compras responsables	La integración de criterios sociales, ambientales y éticos amplía el alcance de la gestión responsable.	• Revisión de criterios de selección. • Evaluación de proveedores críticos. • Cláusulas responsables.

3.

Impacto social

La principal aportación social de Femxa nace de la formación y de su capacidad para acompañar a personas con trayectorias, necesidades y objetivos muy distintos: encontrar empleo, actualizar conocimientos, acreditar experiencia, mejorar su perfil profesional o prepararse para una nueva ocupación.

3.1. Formación con impacto

Para responder a esa diversidad, combinamos programas presenciales, online y mixtos con servicios de orientación, tutorización y soporte. Así podemos adaptar los itinerarios a las circunstancias de cada persona y mantener el acompañamiento durante todo el proceso.

El desarrollo de los proyectos requiere, además, trabajar junto a administraciones públicas, empresas, centros de formación, asociaciones y entidades sociales. Su participación ayuda a ajustar los contenidos, los calendarios y los recursos a las características de cada iniciativa y a las necesidades de cada territorio.

El seguimiento de la actividad reúne información sobre participación, finalización, satisfacción y acceso al empleo. La lectura conjunta de estos datos permite valorar tanto el alcance de la formación como sus resultados y su contribución a la empleabilidad.

Nuestra forma de trabajar:

- ✓ Programas vinculados con necesidades sectoriales y territoriales.
- ✓ Metodologías presenciales, online y mixtas.
- ✓ Tutoría, orientación y acompañamiento.
- ✓ Colaboración con administraciones, empresas, centros y entidades sociales.
- ✓ Proyectos de innovación educativa, inclusión, digitalización y sostenibilidad.

2025 en cifras:



+58.700
personas participantes



+46.000
personas finalizaron
la formación y
obtuvieron diploma



8,6 / 10
Grado de satisfacción
con la formación*



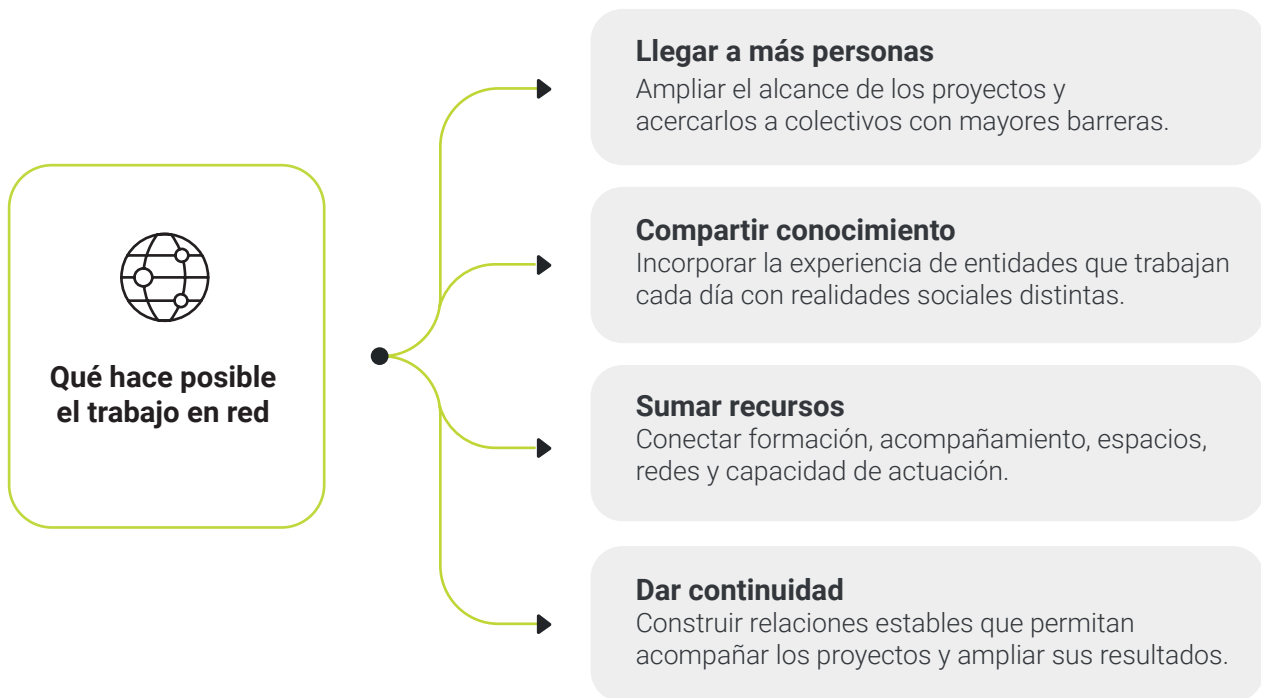
8,3 / 10
Valoración de la
formación para facilitar
el acceso al empleo*

* Equivalencias sobre 10 calculadas a partir de las puntuaciones medias de las encuestas oficiales de 2025: 3,45/4 en satisfacción y entre 3,32 y 3,35/4 en la capacidad de la formación para contribuir a la incorporación al mercado laboral.

3.2. Alianzas y proyectos con el entorno

El trabajo con organizaciones educativas, sociales y deportivas amplió el alcance de la actividad y permitió participar en iniciativas dirigidas a jóvenes, mujeres, familias y colectivos con mayores dificultades para acceder a la formación, el empleo o la participación social.

Estas alianzas dieron lugar a proyectos de orientación e inclusión y a colaboraciones vinculadas con el liderazgo femenino, el deporte, la seguridad vial, el apoyo a familias y la investigación.



Principales proyectos y colaboraciones de 2025



Participación como entidad socia en Pegadas, un proyecto transfronterizo que utiliza el Camino de Santiago como experiencia formativa para acompañar a jóvenes con mayores dificultades de acceso a la formación y al empleo.



Cierre del proyecto europeo STRONGER, desarrollado junto a entidades educativas, empresas y organizaciones sociales para mejorar la orientación, la inclusión y la empleabilidad juvenil.



Donación de becas formativas a través de la Fundación Woman Forward, facilitando el acceso de mujeres con potencial de desarrollo a formación especializada y nuevas oportunidades de crecimiento profesional.



Colaboración anual con la campaña solidaria Cada Niño, un Juguete, facilitando instalaciones como punto de recogida y apoyando una iniciativa dirigida a familias con menos recursos.



Continuidad del apoyo a Celta Baloncesto femenino, vinculando deporte, igualdad y desarrollo local, y organización del II Fórum Femxa–Celta como espacio de encuentro entre empresas, patrocinio y deporte con impacto social.



Apoyo a Alento en la celebración de su 25 aniversario, contribuyendo a visibilizar su trabajo por la inclusión social y laboral de personas con daño cerebral adquirido.



Participación en la campaña Menos excusas, más talento de YMCA España, orientada a promover la diversidad, la igualdad de oportunidades y el empleo inclusivo.



Apoyo a Ponle Freno en Vigo y Valencia, colaborando con una iniciativa de sensibilización sobre seguridad vial cuya recaudación se destinó al proyecto *Muévete seguro* de la asociación Stop Accidentes.



Patrocinio de una charla solidaria organizada por Ágora Valor, cuya recaudación se destinó a apoyar la investigación contra el cáncer infantil a través de la Fundación CRIS contra el cáncer.

3.3. Voluntariado corporativo

El 4 de octubre, cerca de 50 personas participaron en **Femxa contra la basuraleza**, una jornada organizada en la playa de Samil y sus pinares dentro del Proyecto LIBERA de SEO/BirdLife y Ecoembes.

Integrantes del equipo, familiares y otras personas voluntarias recogieron cerca de 20 kilos de residuos, entre plásticos, latas, vidrios y restos orgánicos.

Personas adultas y menores compartieron una mañana de recogida y clasificación de residuos en uno de los espacios naturales más próximos a la sede de Vigo.



Playa de Samil y sus pinares

Entorno natural cuidado



≈50

personas
participantes



≈20 kg

de residuos
recogidos



3.4. Empleo, presencia territorial y red profesional

La actividad de Femxa también tiene un efecto en el empleo y en la red profesional y empresarial que hace posible el desarrollo de los proyectos formativos.

En 2025 mantuvimos una estructura distribuida en distintas localidades y trabajamos con administraciones, empresas, centros de formación, entidades sociales, profesionales docentes y proveedores. Esta red permitió adaptar los proyectos a sectores, perfiles y realidades territoriales diferentes.

Las 73 incorporaciones realizadas durante el año reflejan una parte directa de esta contribución. A ellas se suma la participación de docentes externos, centros asociados y proveedores, cuya intervención resulta necesaria para la preparación, impartición y soporte de los programas.

Indicador	Resultado 2025
Personas en plantilla al cierre del ejercicio	302
Incorporaciones realizadas durante el año	73
Localidades con sede, oficina o centro de Femxa	13
Oficinas y centros propios	15
Centros asociados o colaboradores activos	135
Docentes externos que participaron en la actividad formativa	455

4.

Impacto ambiental

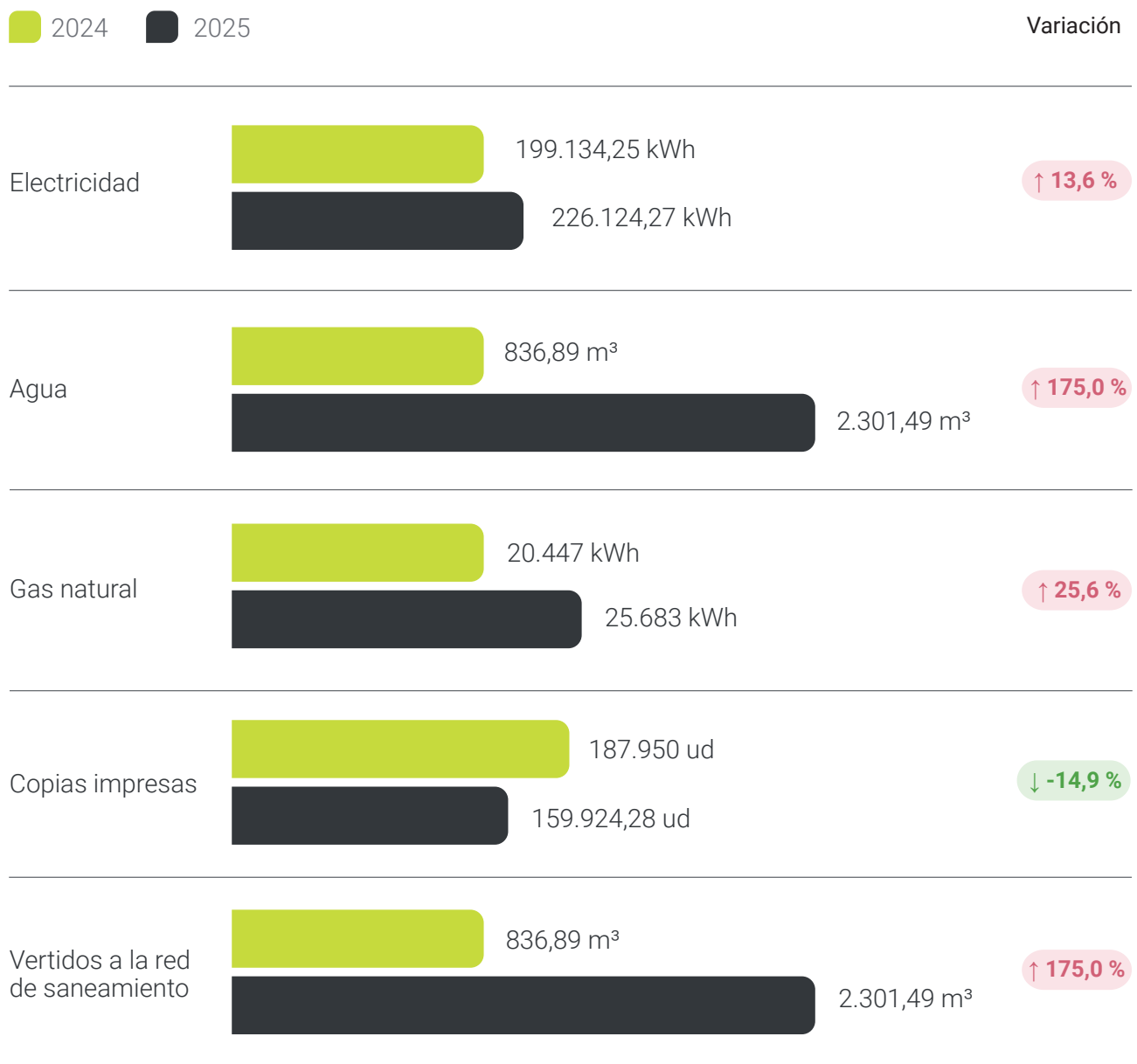
En 2025 avanzamos en la mejora de los registros ambientales para conocer con mayor precisión los consumos asociados a la actividad y disponer de una base más sólida para medir y reducir las emisiones.

4.1. Consumos, residuos y huella de carbono

Los datos de las oficinas y los centros incluidos en el alcance de la memoria proceden de facturas, registros internos, controles de impresión y documentación facilitada por los servicios de mantenimiento y gestión de residuos. A partir de estas fuentes se realiza el seguimiento del consumo eléctrico, el agua, el gas natural, el papel, los residuos y los vertidos.

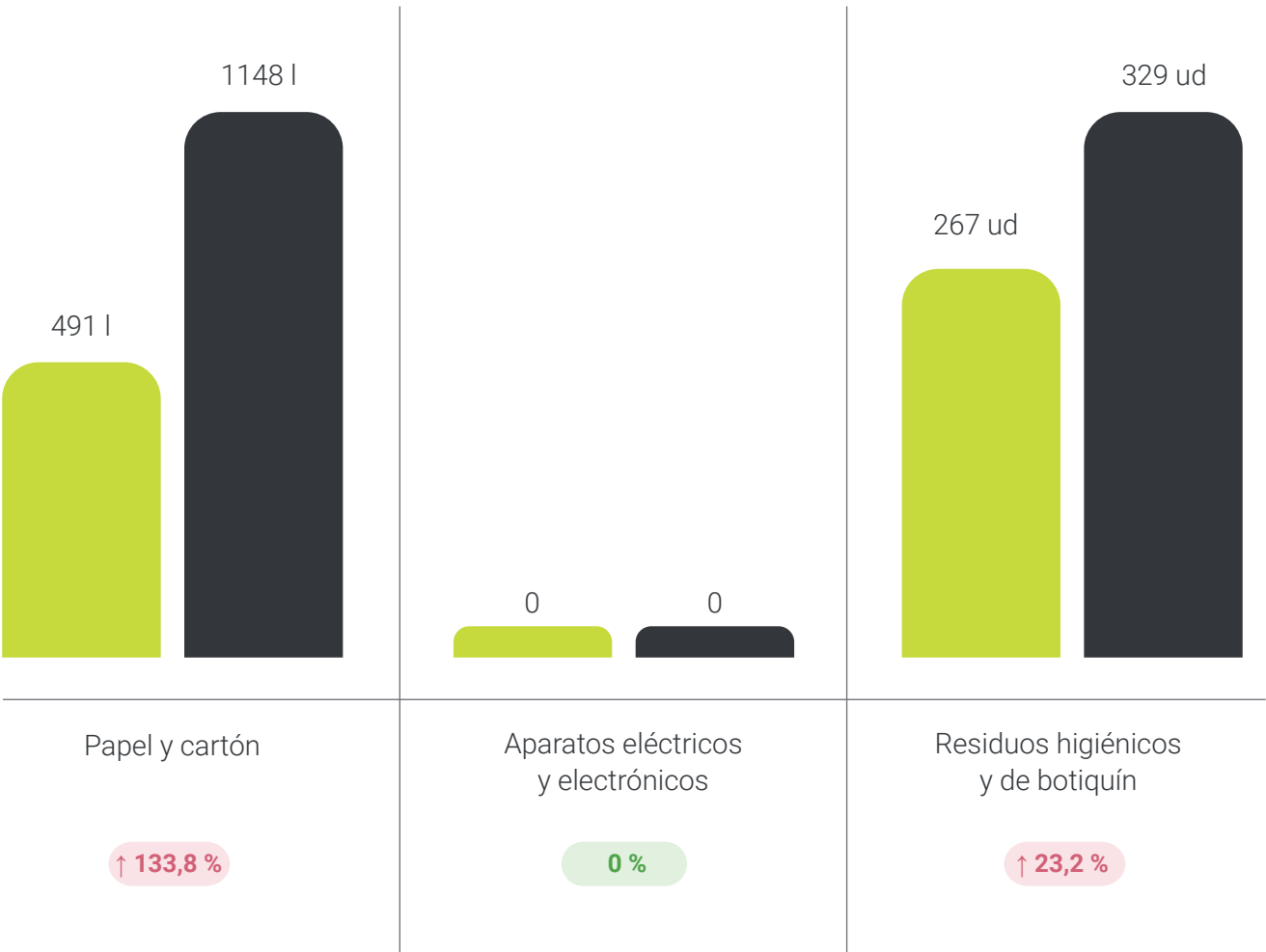
La comparación con el ejercicio anterior permite relacionar su evolución con la actividad, el uso de las instalaciones y las medidas de eficiencia aplicadas. Esta lectura se completa con el cálculo de la huella de carbono, que reúne las emisiones incluidas en el alcance y proporciona la referencia para orientar las actuaciones de reducción.

Indicadores de consumo



Gestión de residuos

2024 2025



Otros indicadores ambientales

Indicador		Resultado 2025 o último dato disponible
Última huella de carbono verificada, correspondiente al ejercicio 2024*		2.773,07 tCO ₂ e
Acciones de sensibilización ambiental realizadas en 2025		2
Participantes en la jornada <i>Femxa contra la basural</i>		≈50 personas
Residuos recogidos durante la jornada		≈20 kg
Medidas de eficiencia y reducción aplicadas en 2025	Digitalización documental, firma electrónica, archivo digital y reducción de impresiones	

* La huella de carbono de 2025 no se encontraba calculada y verificada en el momento de elaboración de esta memoria.

4.2. Reducción de emisiones

El cálculo de la huella de carbono fue sometido a verificación externa por Applus+, lo que permitió consolidar la metodología de medición e identificar con mayor precisión las principales fuentes de emisión. Esta información servirá como base para definir, aplicar y evaluar las medidas de reducción de los próximos ejercicios.

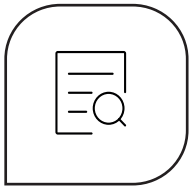
Durante 2025, el trabajo ambiental se completó con medidas de digitalización y eficiencia operativa y con acciones de sensibilización dirigidas tanto al equipo como a la sociedad. Entre ellas destacan la jornada Femxa contra la basuralidad y la formación online gratuita y de libre acceso Comprométete, fórmate, con contenidos sobre Cultura Empresarial Verde y Economía Circular.



4.3. Digitalización y eficiencia operativa

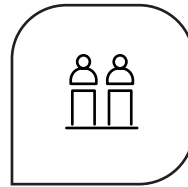
La digitalización forma parte de este esfuerzo por utilizar los recursos de manera más eficiente. La firma electrónica, el archivo digital y las herramientas colaborativas redujeron la dependencia de la documentación física y facilitaron el trabajo compartido entre oficinas, centros y áreas.

Las plataformas virtuales permitieron desarrollar acciones formativas, atender al alumnado y distribuir recursos desde distintas ubicaciones. Además de aportar flexibilidad a la actividad, este modelo evitó parte de los materiales y desplazamientos asociados a los procesos presenciales.



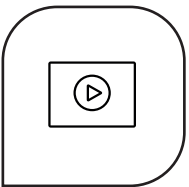
Gestión documental

Firma electrónica
y archivo digital



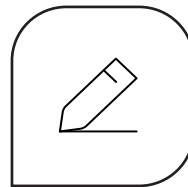
Trabajo compartido

Coordinación entre
áreas y centros



Formación virtual

Plataformas, contenidos
digitales y atención a distancia.



Menor uso de papel

Reducción de impresiones
y documentación física.

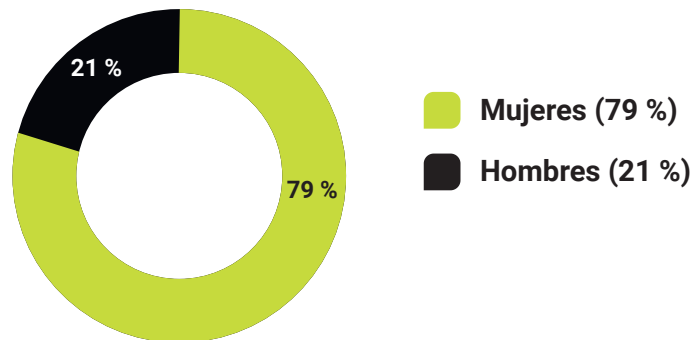
5.

Personas, desarrollo y bienestar

El crecimiento de la actividad durante 2025 trajo nuevas incorporaciones, cambios en los equipos y nuevas necesidades de aprendizaje y coordinación. La gestión de personas acompañó esta evolución desde cuatro ámbitos relacionados entre sí: igualdad, desarrollo profesional, conciliación y bienestar, y prevención de cualquier situación que pudiera afectar a la dignidad o la seguridad del equipo.

5.1. Igualdad, diversidad e inclusión

El II Plan de Igualdad siguió marcando las líneas de trabajo en selección, promoción, formación, conciliación y comunicación. La Comisión de Igualdad realizó el seguimiento de las medidas previstas y acompañó su aplicación en las distintas áreas. Este trabajo se amplió con acciones de sensibilización y con la participación en redes e iniciativas vinculadas con la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión LGTBIQ+ y el liderazgo femenino.



Principales iniciativas de 2025

- ✓ **II Plan de Igualdad**
Seguimiento de **45 medidas** relacionadas con selección, promoción, formación, conciliación y comunicación.
- ✓ **Igualdad retributiva**
Jornada interna sobre brecha salarial e igualdad de trato.
- ✓ **Diversidad e inclusión**
Renovación de la adhesión a la Carta de la Diversidad y continuidad de las iniciativas vinculadas con la inclusión LGTBIQ+.
- ✓ **Liderazgo femenino**
Renovación de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad y nuevo reconocimiento en el Ranking de Empresas por la Igualdad de Fundación Woman Forward.

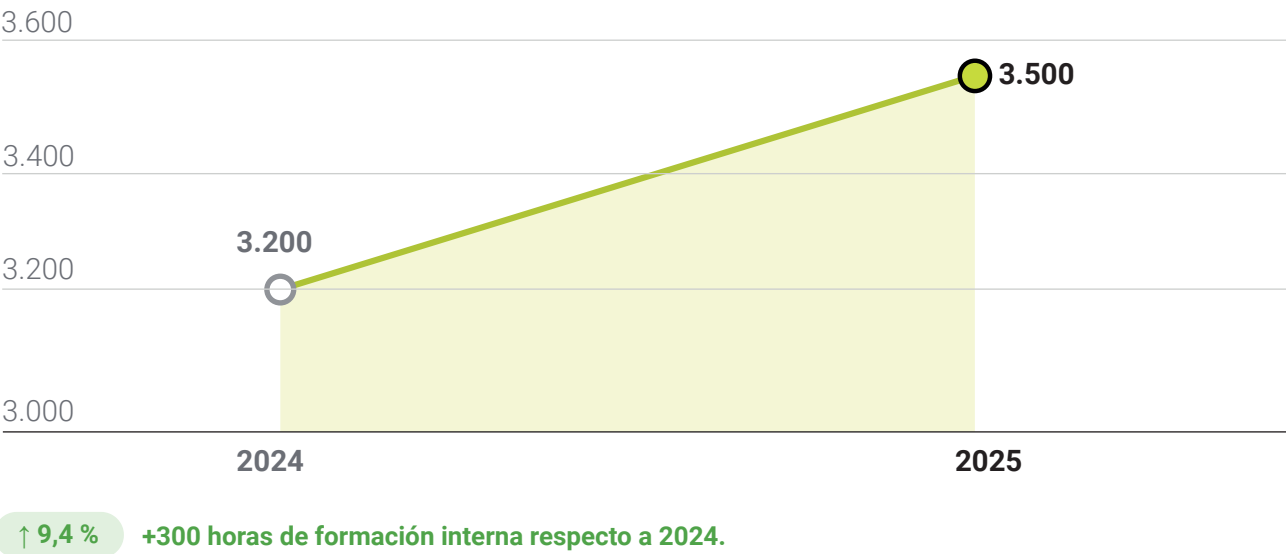
Indicadores de seguimiento

Indicador	Resultado 2025
■ Medidas ejecutadas durante 2025	8
■ Reuniones de la Comisión de Igualdad	1
■ Jornadas internas de sensibilización	3
■ Reconocimientos externos vinculados con la igualdad	2

5.2. Formación y desarrollo del equipo

Los cambios en los proyectos, los sistemas y las formas de trabajar se acompañaron con una programación formativa orientada tanto a los conocimientos técnicos como a las habilidades necesarias para desenvolverse en un entorno en evolución.

Las acciones abordaron digitalización, igualdad, ética, seguridad de la información, prevención y otras materias vinculadas con la actividad. A esta programación se sumaron espacios de coordinación e intercambio entre áreas, en los que los equipos compartieron criterios, experiencias y soluciones aplicables al trabajo diario.



Formación interna 2025

Área de aprendizaje	Horas
■ Conocimientos técnicos	1.670
■ Digitalización	370
■ Igualdad y diversidad	410
■ Ética y cumplimiento	140
■ Seguridad de la información	700
■ Prevención y bienestar	210

5.3. Conciliación, salud y bienestar

El acompañamiento a los equipos también requiere adaptar la organización del trabajo a las características de los puestos, las necesidades personales y el funcionamiento de cada proyecto. La flexibilidad horaria, la jornada intensiva y el teletrabajo en las actividades compatibles formaron parte de las medidas disponibles durante el año.

Junto a la conciliación, la prevención se desarrolló mediante la evaluación de riesgos, la planificación de actuaciones de seguridad y salud y el seguimiento de los principales indicadores laborales. Los canales de escucha y la coordinación entre las áreas responsables permitieron conocer necesidades y abordar las situaciones detectadas.

La desconexión digital, el feedback y la evaluación del clima completan esta mirada sobre el bienestar, al incorporar la experiencia del equipo a la revisión de las medidas y de la propia organización del trabajo.

Medidas de conciliación y bienestar



Flexibilidad horaria

Adaptación de los horarios a la organización de la actividad.



Jornada intensiva

Aplicación en los periodos establecidos.



Teletrabajo

Disponibilidad en los puestos compatibles.



Desconexión digital

Respeto del tiempo de descanso fuera de la jornada.



Prevención

Evaluación de riesgos y planificación de medidas de seguridad y salud.



Escucha interna

Canales para trasladar necesidades y propuestas.

Indicadores de bienestar

Área de aprendizaje	Resultados 2025
■ Personas acogidas a medidas de flexibilidad	70
■ Personas incorporadas con posibilidad de teletrabajo	63
■ Personas con jornada continua	37
■ Personas que utilizaron otras medidas de conciliación	59
■ Accidentes laborales	0
■ Índice de accidentabilidad	0
■ Índice de absentismo	4,35 %
■ Evaluaciones de riesgos realizadas	100 %
■ Acciones preventivas implantadas	100 %
■ Participación en la encuesta de clima	63 %
■ Satisfacción global del equipo	4,1/5
■ Satisfacción con las medidas de conciliación	80 % totalmente de acuerdo
■ Satisfacción con la formación interna	85 %
■ NPS interno	95 %

5.4. Derechos humanos y entornos seguros

El respeto a las personas se concreta en procedimientos destinados a prevenir la discriminación, el acoso y cualquier situación que pueda afectar a la dignidad o la seguridad del equipo.

Las nuevas incorporaciones reciben información sobre igualdad, ética y cumplimiento. En 2025 también se presentaron al conjunto del equipo el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, para que las personas conocieran los mecanismos de prevención, comunicación y acompañamiento disponibles.

Cuando una situación requiere atención, puede trasladarse a través de los canales establecidos, con garantías de confidencialidad y protección para las personas implicadas.



Protocolo frente al acoso

Prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.



Protocolo ante la violencia de género

Pautas de protección, actuación y acompañamiento.



Formación de nuevas incorporaciones

Información sobre igualdad, ética y cumplimiento.



Criterios de igualdad y no discriminación

Aplicados en los procesos de selección y gestión de personas.



Canales de comunicación confidenciales

Disponibles para trasladar situaciones que requieran análisis o intervención.

Indicadores de derechos humanos

Área de aprendizaje	Resultado 2025
■ Equipo formado en ética, igualdad y cumplimiento	100 %
■ Protocolos específicos presentados al equipo	4
■ Casos comunicados de acoso o discriminación	0
■ Casos analizados y cerrados	0

6.

Transparencia, ética y cumplimiento

Los sistemas de gestión, las auditorías y los mecanismos de control permiten revisar de forma conjunta la calidad, el desempeño ambiental, la seguridad y salud laboral, la seguridad de la información y el cumplimiento. A partir de esta estructura se detectan incidencias, se asignan responsabilidades y se realiza el seguimiento de las mejoras acordadas.

6.1. Sistemas de gestión y certificaciones

Femxa mantuvo activos sus sistemas de gestión en calidad, medioambiente, seguridad y salud laboral, seguridad de la información y Compliance penal. La ampliación del alcance de varias certificaciones a nuevas instalaciones permitió extender criterios comunes de trabajo y control a una estructura territorial cada vez más amplia.

Este modelo de gestión recibió en 2025 la entrega oficial del **Sello EFQM 600+**, obtenido en 2024 tras la evaluación de la organización. El reconocimiento puso en valor el trabajo desarrollado en excelencia, innovación, sostenibilidad, transformación digital y relación con los grupos de interés.

Durante el año también se inició el proceso de evaluación **B Corp**, que analiza el desempeño de la organización en ámbitos como gobernanza, personas, comunidad, medioambiente y relación con clientes. Al cierre del ejercicio, Femxa se encontraba en fase de análisis y recopilación de evidencias.



ISO/IEC 27001

Seguridad de la información



ISO 9001

Gestión de la calidad



ISO 45001

Seguridad y salud en el trabajo



ISO 14001

Gestión ambiental



EFQM 600+

Excelencia, innovación y mejora continua



UNE 19601

Compliance penal

6.2. Auditorías y control interno

La aplicación de los sistemas de gestión se revisó mediante auditorías de seguimiento y procesos de recertificación desarrollados en distintas instalaciones y áreas de la organización.

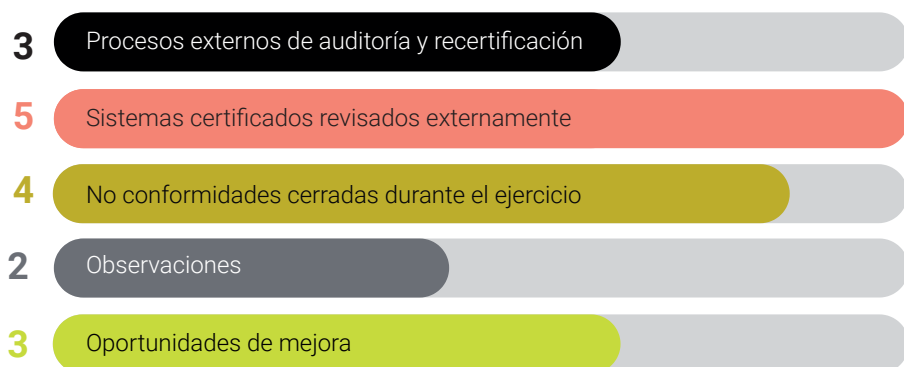
Durante 2025 se avanzó en el seguimiento y cierre de las desviaciones identificadas en los sistemas de calidad y medioambiente. A lo largo del ejercicio se cerraron cuatro no conformidades relacionadas con el cumplimiento legal, la gestión de emergencias, el seguimiento de los aspectos ambientales y la actualización del mapa de procesos.

La revisión de ISO/IEC 27001:2022 concluyó favorablemente, sin no conformidades y con dos observaciones y tres oportunidades de mejora. A su vez, la recertificación de UNE 19601 permitió actualizar el certificado del sistema de Compliance penal.

Los resultados de las auditorías se trasladaron a planes de acción, revisiones de procedimientos y tareas asignadas a las áreas responsables. Este seguimiento permitió corregir las desviaciones detectadas, reforzar los controles y continuar mejorando la aplicación de los sistemas de gestión.

Resultados de auditoría y control

Indicador	Resultado 2025
■ Procesos externos de auditoría y recertificación	3
■ Sistemas certificados revisados externamente	5
■ No conformidades cerradas durante el ejercicio	4
■ Observaciones	2
■ Oportunidades de mejora	3
■ Porcentaje de cierre documentado de las no conformidades	100 %



6.3. Ética y Compliance

La supervisión de los sistemas se completa con un marco específico para prevenir riesgos penales, orientar la conducta profesional y analizar posibles incumplimientos. El **Código Ético** y el **Sistema de Compliance** recogen las pautas aplicables a la actividad y a las relaciones con las personas y entidades vinculadas con Femxa.

Su aplicación incluye la evaluación de riesgos penales, los controles financieros y no financieros, la diligencia debida, las cláusulas contractuales y la formación de las personas que participan en su desarrollo.

El canal interno de información permite comunicar posibles incumplimientos con garantías de confidencialidad, imparcialidad y protección para las personas informantes. Las comunicaciones recibidas se analizan de acuerdo con los procedimientos establecidos y se someten al seguimiento correspondiente hasta su cierre.

La adhesión al Código Ético alcanzó al conjunto del equipo. Los indicadores recogen también el avance de la formación en Compliance, la actividad del canal interno y la diligencia debida aplicada a proveedores.

Indicadores de ética y cumplimiento:

Indicador	Resultado 2025
■ Adhesión al Código Ético	100 %
■ Personas formadas en Compliance	100 %
■ Comunicaciones recibidas a través del canal interno	8
■ Comunicaciones admitidas a trámite	0
■ Comunicaciones cerradas tras su análisis	8
■ Recertificación UNE 19601	Superada

7.

Prioridades para 2026

La información reunida durante 2025 ofrece una base más sólida para orientar los siguientes pasos. En 2026, el reto será avanzar desde la medición hacia objetivos más concretos, mantener las líneas de trabajo ya iniciadas y reforzar aquellos ámbitos en los que todavía es necesario mejorar la trazabilidad de los resultados.



Impacto social y territorial

Conocer mejor lo que ocurre después de la formación será una de las principales prioridades. Para ello, se continuará avanzando en la medición de la finalización, la satisfacción, la orientación y la relación con el empleo, al tiempo que se reforzará el trabajo con centros, empresas, administraciones y entidades sociales para responder a necesidades sectoriales y territoriales diferentes.



Personas e inclusión

El seguimiento del II Plan de Igualdad, la formación interna y las medidas de conciliación se completará con una atención más sistemática a la experiencia del equipo. Las encuestas de clima, los espacios de feedback y los indicadores de bienestar permitirán identificar necesidades y revisar las actuaciones relacionadas con el desarrollo, la organización del trabajo y el liderazgo.



Medioambiente

La huella de carbono verificada servirá como punto de partida para concretar objetivos de reducción y valorar el efecto de las medidas implantadas. La mejora de los registros, la renovación de equipos, la digitalización y el seguimiento de los consumos permitirán disponer de una visión más precisa de la evolución ambiental.



Proveedores y cadena de valor

La relación con proveedores avanzará hacia una aplicación más sistemática de criterios sociales, ambientales y éticos. El trabajo se centrará en mejorar la información disponible, identificar los servicios críticos y reforzar los procesos de evaluación y diligencia debida.



Gobernanza y medición

Las auditorías, el seguimiento de las acciones correctivas y el avance del proceso B Corp seguirán aportando información para revisar el modelo de gestión. A partir de ella, se buscará una relación más clara entre objetivos, actuaciones, indicadores y resultados, de forma que las próximas memorias permitan observar con mayor precisión la evolución de cada compromiso.

8.

Metodología y alcance del informe

La Memoria de Sostenibilidad 2025 reúne información procedente de las distintas áreas de Femxa y de los sistemas utilizados para seguir la actividad, la gestión de personas, el desempeño ambiental, la calidad y el cumplimiento.

8.1. Proceso de recopilación y validación

La elaboración fue coordinada por Marketing y Comunicación, que definió la estructura del documento, integró los contenidos y realizó la revisión editorial.

Cada área facilitó la información correspondiente a su ámbito y comprobó la exactitud de los datos antes de su incorporación. Entre las fuentes utilizadas se encuentran los registros de actividad formativa, la información de Recursos Humanos, los sistemas de gestión, los datos ambientales, los informes de auditoría y la documentación relacionada con igualdad, prevención, cumplimiento y seguridad de la información.

Una vez reunida y validada la información, se revisó la coherencia del conjunto, la correspondencia entre los datos y sus fuentes y la presentación homogénea de los resultados.



8.2. Alcance y límites

La memoria cubre el periodo comprendido entre el **1 de enero y el 31 de diciembre de 2025** e incluye las actividades gestionadas directamente por Femxa en formación para el empleo, formación corporativa, formación privada, formación profesional, proyectos europeos y servicios editoriales y digitales.

A partir de este marco, el perímetro incorpora al personal, las oficinas, los centros y las entidades incluidas en el alcance definido para el ejercicio. Las actuaciones desarrolladas junto a terceras organizaciones se recogen cuando Femxa asumió su coordinación y dispuso de información suficiente para documentar sus resultados.

El alcance concreto puede variar según la naturaleza de cada indicador. En el ámbito ambiental, los datos proceden de las oficinas y los centros incluidos en los registros consolidados de consumos, residuos y emisiones, mientras que los resultados sociales y formativos responden a los criterios de los sistemas utilizados para su seguimiento.

Las comparaciones con ejercicios anteriores se realizan únicamente cuando los datos son equivalentes y han sido calculados con el mismo criterio. Cuando se produce un cambio relevante en el perímetro, la fuente o la metodología, se indica junto al resultado correspondiente.



Periodo

1 de enero a 31 de diciembre de 2025.

01



Actividad incluida

Formación, proyectos, servicios editoriales y gestión corporativa.

02



Perímetro

Personal, centros y entidades incluidos en el alcance definido.

03



Fuentes

Sistemas de gestión, registros internos, auditorías e informes de actividad.

04



Validación

Revisión de los contenidos por las áreas responsables.

05

An aerial photograph showing a calm, teal-colored lake on the left and a dense, lush green forest on the right. The forest edge is irregular, with some trees extending into the water. The overall scene is serene and natural.

femxa

www.femxa.es



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



es.linkedin.com/school/femxa



x.com/femxafx



youtube.com/@femxafx