

# BALANCE SOCIAL 2023

AURA - Fundación.

# 1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

---

## 1.1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

La Misión de la Fundación Proyecto AURA es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual mediante la inclusión social y laboral, siguiendo la Metodología de Vida y Empleo con Apoyo. La capacidad de transmitir a la persona con discapacidad la confianza en sus capacidades y en sus posibilidades de cambio y mejora ha sido el patrimonio más importante de AURA. Cabe destacar que el hecho de tener un trabajo es un elemento imprescindible en su vida, no sólo para la autonomía económica, sino también para fortalecer sus competencias cognitivas y relacionales.

Los valores de la Fundación son: Respeto a las diferencias individuales de cada persona. Compromiso con la Misión, los participantes y sus familias. Espíritu innovador y positivo.

AURA entendido como: valorar a la persona como única y creer en sus capacidades potenciando al máximo en el ámbito personal, social y laboral.

### Ámbito geográfico:

El ámbito geográfico de AURA fundación es la Comunidad Autónoma de Cataluña.

## 1.2 ACTIVIDADES Y PROYECTOS

### Líneas y ámbitos de actuación principales

**PROGRAMA LABORAL:** El trabajo es el elemento de integración social más importante.

1. Formación previa y autonomía personal: Los participantes siguen una formación que incluye un programa individualizado de la mejora de su autonomía personal, habilidades sociales, desplazamientos autónomos, conocimiento del programa y actitud hacia el trabajo.
2. Inclusión laboral: Los participantes empiezan unas prácticas en las empresas acompañados de un profesional de Aura Fundación (formación en situación real). El preparador laboral acompaña al participante durante estas prácticas. Después de este periodo de aprendizaje y cuando el candidato / a conozca bien su trabajo y manifieste una actitud correcta, la empresa contratará al joven según las condiciones legales contractuales establecidas.

3. Seguimiento laboral y personal: Se trata de una atención personal individualizada, asesoramiento y evaluación continuada a la empresa con el fin de asegurar la continuidad y la promoción en el lugar de trabajo. Se lleva a cabo mediante entrevistas individualizadas tanto al participante como a la empresa, que quedarán registradas en un protocolo de seguimiento.

### Actividades principales desarrolladas

**PROGRAMA INICIAL:** Nace en 2012 y está dirigido a adolescentes y jóvenes con discapacidad intelectual. Aura Inicial es un programa previo a la formación laboral y complementario a la formación escolar o la realización de PFIs. Se trabaja en grupos de 2 a 4 personas, procurando que haya la máxima afinidad entre los participantes en cuanto a sus intereses, capacidades y habilidades, equiparándolos según la edad. Se pretende que los chicos / as adquieran los aprendizajes con la máxima autonomía posible, con el apoyo continuado del / la formador / a que ofrece las herramientas necesarias, y con la continua interacción con su grupo de iguales, que favorece el proceso de enseñanza aprendizaje. En este programa se trabajan diferentes áreas esenciales para el momento de madurez que viven los participantes y adecuadas para el aumento de su autonomía.

### **PROGRAMAS FORMATIVOS (formación general, módulos y monográficos):**

**-Formación Continuada:** Es un espacio que se ofrece a los usuarios que participan en Aura Fundación como un complemento indispensable a la integración laboral. En el caso de adultos con dificultades cognitivas, la formación continuada resulta imprescindible tanto para poder mantener las competencias ya adquiridas, como para adquirir nuevos conocimientos que les permitirán, junto a un trabajo normalizador, ser ciudadanos activos, participativos y responsables.

**-Comunicación Eficaz:** Tiene como objetivo principal mejorar las habilidades sociales y las competencias lingüísticas de los participantes de Aura Fundació para favorecer el desarrollo social y personal. Las áreas de intervención se concretan en: habilidades sociales, habilidades comunicativas y habilidades de expresión verbal.

**-NeuronUp:** Es una plataforma diseñada para la intervención cognitiva, que ofrece programas compuestos por sesiones estructuradas. Estos programas permiten organizar y planificar de manera más eficiente las actividades terapéuticas, facilitando una intervención cognitiva pautada y adaptada a las necesidades específicas de los usuarios. La herramienta es útil para mejorar habilidades cognitivas, motoras o de vida diaria, mediante ejercicios personalizados.

**-Vida Independiente con Apoyo:** El programa de Vida Independiente de AURA ofrece los soportes personalizados para que cada persona pueda llevar a cabo el proyecto de Vida de acuerdo con un modelo de derechos y de inclusión en la comunidad, potenciando su

desarrollo personal, su autonomía, el su bienestar emocional y el arraigo y relación con su entorno. Trabajamos junto a las personas participantes y sus familias para ofrecer el mejor plan de apoyo. El programa se estructura en dos opciones:

- a) **Aura Habitat:** Pisos de aprendizaje - estancias temporales que faciliten el aprendizaje y la autonomía en el proceso hacia la Vida Independiente. Se comparte piso con personas estudiantes voluntarias.
- b) **Apoyo en el Propio Hogar:** Un servicio de apoyo para las personas que viven de forma independiente y que necesitan apoyo profesional en algunos aspectos de su vida personal.

**PROGRAMA VITAL:** Aura Vital nació el 2012 para ofrecer un entorno adecuado para las personas participantes que necesitan mantenerse activas a nivel mental, físico y social, sobre todo cuando llegan al final de la etapa laboral. El programa permite que los participantes puedan realizar actividades de estimulación cognitiva, actividades de arte y creación, actividades deportivas, actividades domésticas, actividades culturales y actividades lúdicas. Mediante el programa Vital los participantes pueden disfrutar de un envejecimiento activo y seguir mejorando su calidad de vida, formando parte de un grupo de personas con las que compartir esta etapa

#### Programas transversales:

**-Seguimiento Neuropsicológico:** El Servicio Neuropsicológico de Aura Fundació se basa en el estudio y seguimiento de las características neuropsicológicas de las personas participantes. Utilizamos el Screening de Seguimiento Neuropsicológico (SAS-NPS) para evaluar indicadores cognitivos, conductuales y emocionales, permitiéndonos detectar y prevenir cambios. Además, aplicamos programas de estimulación cognitiva con el objetivo de mantener o potenciar las capacidades de las personas participantes.

**-Atención a Familias:** El Servicio de Atención tiene como objetivo acompañar a las familias de personas con discapacidad intelectual en su proyecto de vida. Este servicio ofrece un amplio abanico de soportes específicos, incluyendo espacios de acompañamiento, orientación, asistencia y asesoramiento, adaptados a las necesidades de cada familia.

**-El Club de Personas Autogestoras:** Es un espacio de reflexión y debate integrado por personas con discapacidad intelectual durante la transición a su vida adulta. El programa incluye debates, actividades sociales y salidas culturales, buscando fomentar la participación, el aprendizaje y el contacto con otros grupos, con el apoyo de profesionales y de personas voluntarias.

## **1.3 PERSONAS USUARIAS Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS**

### Perfil de las personas y / o colectivos beneficiarios

AURA fundación ofrece apoyo a personas con discapacidad intelectual a lo largo de su trayectoria vital, favoreciendo su desarrollo integral y procurando aumentar su autonomía, la participación como ciudadanos de pleno derecho y la mejora de su calidad de vida.

### Canales de comunicación con personas usuarias / colectivos beneficiarios

El principal canal de comunicación con los usuarios es el seguimiento personal a lo largo de su trayectoria. Pero además de este canal principal, también se utilizan otros para comunicarse con algunos de los colectivos beneficiarios:

- Redes sociales: Publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn y Youtube.
- Correo electrónico: Newsletters
- Whatsapp
- Página web de AURA fundación: <https://www.aurafundacio.org/>
- Otros métodos de comunicación: actividades organizadas por la fundación, eventos corporativos, etc.

### Número de personas usuarias / beneficiarias

Personas usuarias / beneficiarias	2023	2022	Variación 2023-2022
Número de personas usuarias / beneficiarias	368,00	333,00	10,51%

### Número de personas usuarias / beneficiarias por líneas de actividad

Personas usuarias / beneficiarias por líneas de actividad	2023	2022	Variación 2023-2022
PROGRAMA LABORAL	296,00	272,00	8,82%
PROGRAMA INICIAL	30,00	24,00	25,00%
PROGRAMA VITAL	11,00	10,00	10,00%
PROGRAMAS FORMATIVOS	31,00	27,00	14,81%

## **1.4 ACTIVIDAD ECONÓMICA**

### Actividad económica, productos y Servicios

AURA fundación es una entidad sin ánimo de lucro, que nació primero como una asociación y desde 2004 como fundación. La actividad que desarrolla es el diseño y realización de cursos de formación ocupacional, actividades de inserción y seguimiento laboral para personas con discapacidad intelectual. Ha sido el primer programa de "empleo con apoyo" en España, pionero en la implantación y desarrollo de esta metodología.

### Perfil de los clientes, consumidores de los productos y Servicios

AURA fundación acompaña personas con discapacidad intelectual, reconociendo sus derechos y mejorando su calidad de vida, así como también a sus familias.

### Ingresos por actividad

Ingresos por actividad (en euros)	2023	2022	Variación 2023-2022
Valor monetario	2058807,50€	1962398,10€	4,91%

### Impactos ambientales y sociales de los productos y servicios

AURA se compromete a velar por el respeto al medio ambiente y minimizar el impacto medioambiental en todas sus actividades. De este modo, AURA promueve esta cultura a todos sus integrantes, y todos tienen la obligación de conocer, asumir y actuar de acuerdo con los criterios establecidos.

## 1.5 EFECTIVIDAD

### Evaluación sobre la efectividad de las actividad y proyectos

Aura Fundación dispone de los certificados conforme el sistema de calidad cumple los requisitos de la norma ISO 9001: 2015. La certificación es una constatación aleatoria que el centro cumple los requisitos de un sistema de gestión de la calidad conforme a la norma, y requiere someter el centro a auditorías periódicas por parte del organismo certificador elegido. Los principios destacados de acuerdo con la nueva ISO 9001: 2015 son la focalización hacia el cliente, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque a procesos, mejora, decisiones basadas en evidencias y gestión de las relaciones.

Con el fin de cumplir los requisitos normativos e internos de la fundación, Aura dispone de indicadores que facilitan una mejor evaluación de la efectividad de las actividades, mencionados a continuación.

**Adhesión a principios de igualdad:** Aura Fundación se adhiere a principios de igualdad y no discriminación, como los establecidos por instituciones nacionales o internacionales.

**Protocolo de Aura Fundación contra el acoso:** Los Protocolos en esta materia persiguen prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en las modalidades de acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

**Auditoría de cuentas:** Las cuentas anuales de Aura Fundación han sido auditadas por KPMG y aprobados por el Patronato de la entidad, se pueden encontrar en la página web de la fundación.

**"Compliance" Aura:** El Plan de Prevención de Delitos (PPD) es el conjunto de actuaciones y mecanismos internos de la empresa para prevenir y, en la medida de lo posible, evitar que se cometan en el ámbito de la compañía conductos o acciones que sean contrarias, no sólo a los valores de la empresa ya sus políticas de actuación, sino sobre todo a la normativa legal

de carácter penal vigente. También tiene el objetivo de prevenir y detectar delitos cometidos con los medios de la empresa o bajo su cobertura.

**Certificado adecuación Reglamento general de protección de datos** (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo.

### Grado de consecución de los objetivos del Plan Estratégico / Plan anual

Cada departamento contará con un plan estratégico de funcionamiento propio, que será notificado a todos los / las trabajadores / as y sujeto a cambios y mejoras y que deberá ser de obligado cumplimiento para las personas involucradas. En el mes de diciembre se aprobará el plan para el año siguiente y se hará, como mínimo, una revisión semestral.

## 1.6 EFICIENCIA

### Ratio gastos fundacionales / gasto total

	2023	2022
Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total		
Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total	0,84	0,82
Ratio gastos necesarios / gasto total	0,16	0,18

## 2 PERSONAS

### 2.1 PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 2.1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

##### Número de mujeres en el equipo directivo + Número de hombres al equipo directivo

Equipo directivo (a 31 de diciembre)	2023	2022	Variación 2023-2022
Mujeres	6	6	0,00%
Hombres	0	0	-
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	0,00%

##### Número de mujeres en plantilla + Número de hombres en plantilla

Personal en plantilla (a 31 de diciembre)	2023	2022	Variación 2023-2022
Mujeres	24	31	9,68%
Hombres	6	6	0,00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	8,11,%

#### 2.1.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

##### Plan de Igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas

En AURA Fundació, aunque no estamos obligados por ley a contar con un Plan de Igualdad, hemos implementado una serie de medidas para promover la igualdad de oportunidades y facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal. Estas acciones, ya en funcionamiento, refuerzan nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso para todo el personal.

**Acciones Implementadas:**

-Difusión de canales de propuestas y observaciones: Los empleados cuentan con vías claras y accesibles para plantear propuestas y observaciones sobre temas relacionados con la igualdad y la conciliación. Se ha reforzado la comunicación interna para garantizar que todos conozcan estos canales.

-Desarrollo profesional, formación y promoción inclusiva: Se han establecido programas específicos para fomentar el desarrollo profesional de todos los empleados, asegurando oportunidades equitativas de formación y promoción, independientemente del género o la situación personal de cada trabajador.

-Medidas de conciliación familiar, laboral y personal: AURA Fundació implementa una serie de medidas y políticas de conciliación familiar, laboral y personal que facilitan la compatibilidad entre las responsabilidades profesionales y familiares de los trabajadores. Estas incluyen opciones flexibles como el teletrabajo, jornadas reducidas o adaptadas, así como permisos especiales para aquellos empleados que necesiten equilibrar mejor su vida laboral y personal. Con estas iniciativas, AURA busca promover un entorno de trabajo que apoye el bienestar integral de su equipo.

-Formación en igualdad de mujeres y hombres: Todo el personal ha recibido formación específica en igualdad de género, con un enfoque especial en los responsables de recursos humanos, para asegurar que las políticas y prácticas de la organización promuevan un entorno inclusivo y libre de discriminación.

-Horarios formativos que facilitan la conciliación: Los horarios de las acciones formativas se han ajustado para permitir a los empleados asistir a las sesiones sin comprometer su conciliación entre la vida laboral y personal.

-Revisión de contratos y jornadas laborales: Se ha realizado una revisión de los contratos y de las jornadas laborales, asegurando que se ajustan a las necesidades tanto del personal como de la organización, mejorando la flexibilidad y el bienestar.

-Formación en salud laboral: Los empleados han recibido formación específica en salud laboral, con atención particular a los riesgos y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en el entorno de trabajo.

-Protocolo de actuación para la prevención, detección y abordaje de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo: AURA Fundación ha implementado un protocolo de actuación para la prevención, detección y abordaje de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso. Además, se ha realizado formación específica para todo el personal sobre cómo prevenir y actuar ante estos casos, consolidando nuestro compromiso con un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso.

-Lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones: Todas las comunicaciones, tanto internas como externas, utilizan un lenguaje inclusivo, no sexista y no endocéntrico, asegurando que AURA refleje en sus mensajes su compromiso con la igualdad.

Con estas acciones, AURA Fundación reafirma su compromiso con la igualdad de género y la conciliación laboral y personal, creando un entorno de trabajo que respeta y promueve el bienestar y desarrollo de todos sus empleados.

#### Composición del equipo directivo, según sexo (%)

<i>Equipo directivo (a 31 de diciembre) (%)</i>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Mujeres	100,00%	100,00%
Hombres	0,00%	0,00%

#### Composición de la plantilla, según sexo (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre) (%)</i>	<b>2023</b>	<b>2020</b>
Mujeres	85,00%	83,79%
Hombres	15,00%	16,21%

#### Personal contratado en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad

<i>Personal contratado en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad (a 31 de diciembre)</i>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación 2023-2022</b>
<i>Grup vulnerable o nombre total de personas</i>			-
[[...]]	1	1	0,00%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	0,00%

#### Plantilla según sexo y grupo profesional

<i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre)</i>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación 2023-2022</b>
<i>Grupo profesional 1</i>	<b>22</b>	<b>21</b>	4,76%
Mujeres	18	16	12,50%
Hombres	4	5	-20,00%
<i>Grupo profesional 2</i>	<b>7</b>	<b>7</b>	0,00%

Mujeres	5	6	-16,67
Hombres	1	1	0,00%
<i>Grupo profesional 3</i>	<b>1</b>	<b>1</b>	0,00%
Mujeres	1	1	0,00%
Hombres	0	0	-
<i>Grupo profesional 5</i>	<b>4</b>	<b>3</b>	33,33%
Dones	3	3	-
Hombres	1	0	-
<i>Grupo profesional 7</i>	<b>5</b>	<b>4</b>	25,00%
Mujeres	5	4	25,00%
Hombres	0	0	-
<i>Grupo profesional 8</i>	<b>1</b>	<b>1</b>	0,00%
Mujeres	1	1	0,00%
Hombres	0	0	-

### 2.1.3 CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

#### Medidas de conciliación de la vida laboral y privada:

AURA tiene con sus trabajadores el compromiso de promover la mejora de su calidad de vida y la de sus familias, y de ahí que se fomentarán las medidas dirigidas a conciliar los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

Las medidas de conciliación de la vida laboral y privada a las que se pueden acoger las personas trabajadoras de AURA fundación son, entre otros:

- Horario flexible
- Adaptación de fichaje dentro y fuera de las oficinas
- Días de vacaciones
- Excedencia por cuidado de hijos y voluntaria
- Teletrabajo

#### Personal con contrato indefinido, según sexo (%) + Personal con contrato temporal, según sexo (%)

Personal en plantilla según tipo de contratación, según sexo (a 31 de diciembre) (%)	2023	2022
<b>Personal en plantilla con contrato indefinido</b>	<b>100,00%</b>	<b>97,30%</b>
<i>Mujeres en plantilla con contrato indefinido</i>	100,00%	96,77%
<i>Hombres en plantilla con contrato indefinido</i>	100,00%	100,00%
<b>Personal en plantilla con contrato temporal</b>	<b>00,00%</b>	<b>2,70%</b>
<i>Mujeres en plantilla con contrato temporal</i>	0,00%	3,23%
<i>Hombres en plantilla con contracte temporal</i>	0,00%	0,00%

### Tasa de rotación, según sexo

Tasa de rotación del personal, según sexe (%)	2023	2022
Mujeres	2,94%	0,00%
Hombres	16,67%	20,00%
<b>Plantilla total</b>	<b>5,00%</b>	<b>3,85%</b>

### Número de personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas, y otros

Personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas, y otros (a 31 de diciembre)	2023	2022	Variación 2023-2022
Categoría o total de personas			-
[[...]]	0	1	-100,00%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>-100,00%</b>

### Personal acogido a medidas de conciliación, por sexo (%)

Personal acogido a medidas de conciliación, según sexo (%)	2023	2022
Mujeres	3%	0%
Hombres	0%	0%
<b>Plantilla total</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>

### Encuestas de clima laboral

En 2023, AURA Fundación realizó una encuesta de clima laboral a los profesionales de la fundación para conocer el ambiente y las condiciones de trabajo, la satisfacción del equipo y las propuestas de mejora, entre otros.

Algunos de los resultados obtenidos se presentan en el gráfico siguiente.



## 2.1.4 IGUALDAD RETRIBUTIVA

### Ratio salario más alto / salario más bajo

Ratio salario más alto / salario más bajo	2023	2022
Ratio	4,45	-

### Ratio salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional

Diferencia salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional	2023	2022
Grupo profesional 1	9,16%	4,40%
Grupo profesional 2	-38,41%	-
Grupo profesional 3	-	-
Grupo profesional 5	32,24%	-
Grupo profesional 7	-	-
Grupo profesional 9	-	100%

## 2.1.5 DESARROLLO PROFESIONAL

### Plan de formación y acciones formativas

El Plan de formación anual de la Fundación AURA contribuye a la carrera profesional y la mejora de la capacitación de personal contratado. La financiación para formación proviene de los recursos propios de la Fundación.

Los objetivos son los siguientes:

- Promover el talento interno. Desarrollar las competencias de los profesionales con el objetivo de garantizar la calidad y la eficacia en beneficio de las personas atendidas y de sus familias.
- Fomentar en los trabajadores el deseo de explorar en el conocimiento y las habilidades profesionales para ampliar su potencial.
- Promover el desarrollo de buenas prácticas profesionales, mejorando y potenciando las competencias de los profesionales.
- Aumentar la satisfacción de los empleados, para que sientan que están mejor preparados para desarrollar su trabajo.
- Aumentar el rendimiento global de la Fundación.

### Personal que ha recibido formación (%)

Personal que ha recibido formación (%)	2023	2022
Personal que ha recibido formación	54%	49%

### Número total de horas de formación

<i>Número de horas totales de formación que ha recibido el personal</i>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación 2023-2022</b>
Horas de formación	<b>411,75</b>	<b>368,88</b>	11,62%

### Gasto en formación

<i>Inversión en formación (en euros)</i>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación 2023-2022</b>
Valor monetario	<b>10.034,32€</b>	<b>8.989,57€</b>	11,62%

## 2.1.6 SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

### Medidas para la prevención de riesgos laborales y fomento del bienestar del personal

AURA velará por un entorno de trabajo seguro, cumpliendo la normativa vigente en materia de salud y seguridad laboral. Se cumple la normativa en cuanto a prevención y gestión de riesgos laborales y anualmente se realiza una auditoría para incorporar las mejoras necesarias.

### Formación en materia de prevención de riesgos laborales

AURA realiza anualmente una formación para trabajar en un entorno seguro, cumpliendo con la normativa vigente en materia de salud y seguridad laboral.

<i>Número de horas totales de formación que ha recibido el personal</i>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación 2023-2022</b>
Horas de formación	<b>0,00</b>	<b>54,00</b>	-100,00%

## 2.1.7 COMUNICACIÓN INTERNA

### Canales de comunicación interna

Los canales de comunicación interna de AURA Fundación son:

- Reuniones de los equipos, reuniones del equipo directivo, reuniones de patronato y junta directiva, reuniones por áreas, grupos de trabajo / proyectos.
- Canales privados de comunicación como Outlook o Microsoft Teams, así como otras aplicaciones de Microsoft Office.

### Mecanismos y / o procedimientos de gestión de conflictos internos

AURA Fundación aspira a que su conducta y la de las personas vinculadas a ella responda y se acomode a la legislación vigente ya los principios éticos de la entidad. El código Ético de AURA recoge en un solo documento los principios, criterios y normas de conducta por la que se regirán los integrantes de AURA Fundación en el desarrollo de sus actividades profesionales, construyendo así entre toda una verdadera cultura corporativa positiva.

En el Código Ético se mencionan los mecanismos que habrá que tener en cuenta para gestionar y evitar conflictos internos:

- Las personas del patronato y las personas con funciones de dirección no pueden intervenir en la toma de decisiones o adopción de acuerdos en los asuntos que tengan in conflicto de intereses con la Fundación.
- Igualmente, no podrán participar en todo tipo de negocios o actividades financieras que puedan comprometer la objetividad en la gestión de AURA.
- Los trabajadores y miembros del patronato podrán participar en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como integrantes de AURA.
- Las personas miembros del patronato y cualquier otra persona vinculada con la Fundación comunicarán al patronato cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que tengan con AURA. Antes de que se adopte un acuerdo en que pueda haber un conflicto entre un interés personal y el interés de la persona jurídica, la persona afectada proporcionará al órgano de gobierno la información relevante y se abstendrá de intervenir, en este caso, en la deliberación y la votación.

## 2.2 VOLUNTARIADO

### 2.2.1 PERSONAS VOLUNTARIAS

#### Número total de personas voluntarias

Número de personas voluntarias (a 31 de diciembre)		2023	2022	Variación 2023-2022
Persones voluntarias		38,00	36,00	5,56%

#### Ámbitos y actividades en los que han participado personas voluntarias

Durante el año 2023 Aura Fundación ha contado con:

#### **A. Voluntariado de continuidad: 30 personas.**

Se trata de personas voluntarias que colaboran de manera regular y a largo plazo en nuestras actividades. Estos voluntarios participan de forma constante, asumiendo responsabilidades a lo largo del tiempo y estableciendo un vínculo más profundo con nuestra misión y los participantes. Su compromiso permite un mayor seguimiento y evolución en las tareas que realizan.

- 3 en el programa "El Club de Autogestoras /es"
- 6 personas en Neuropsicología, en el programa Vital, de las que 4 a la actividad de deporte en el CNB (Club Natación Barcelona)

- 10 personas en el programa "Formación"
- 2 en el programa "Prelaboral"
- 6 personas en el programa "Hábitat"
- 3 personas en "Backoffice"

## B. Voluntariado puntual: 8 personas

Se trata de personas que hacen un voluntariado más puntual y se limita a colaboraciones en eventos o actividades concretas. Las personas que participan de manera ocasional pueden involucrarse en acciones específicas sin la necesidad de un compromiso a largo plazo, permitiendo que puedan apoyar en momentos clave o cuando su disponibilidad lo permite.

### 2.2.2 FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

#### Acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias

##### ACCIONES FORMATIVAS INDIVIDUALIZADAS:

La primera y principal acción formativa que reciben las personas voluntarias de Aura Fundación viene por parte de la persona referente (que depende del programa o servicio en el que desarrollan su actividad). La persona referente hace esta acción a través del acompañamiento al inicio de la actividad del / la voluntario / a y pone al alcance de esta los conocimientos, herramientas y medios necesarios. Este acompañamiento se sostiene, como mínimo, hasta garantizar que la persona voluntaria ya tiene las herramientas y destreza necesarios para garantizar su buen hacer.

##### ACCIONES FORMATIVAS EN EL CAMPO DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL:

Por otra parte, se ha puesto al alcance de todas las personas voluntarias la posibilidad de inscribirse a diversas propuestas formativas ofrecidas por diferentes federaciones que aglutinan entidades que trabajan con personas con discapacidad, como pueden ser "Plena inclusión" o "Dincat".

#### Personas voluntarias que han recibido formación (%)

Formación a personas voluntarias (%)	2023	2022
Proporción de personas voluntarias que han recibido formación	100,00	104,00

El 100% del voluntariado ha recibido la formación individualizada completa por parte de su persona referente a AURA.

### Número total de horas de formación a personas voluntarias

Número de horas totales de formación que ha recibido el personal	2023	2022	Variación 2023-2022
Horas de formación	4,00	4,00	0,00%

## 2.2.3 COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

### Gestión de la participación de personas voluntarias en actividades de la fundación

Las personas voluntarias de Aura establecen desde el momento de su captación una relación directa con la persona responsable de voluntariado. A este vínculo (que se extiende durante todo el tiempo que dura la acción de voluntariado), se le suma la relación directa con la persona referente del programa o servicio en el que se incorpora la persona voluntaria. Por lo tanto, la gestión de la participación de las personas voluntarias pasa forzosamente por esta doble vinculación.

### Canales de comunicación con personas voluntarias

Habitualmente el canal de comunicación utilizado con las personas voluntarias de Aura ha sido diferente si la comunicación se quería hacer al conjunto del voluntariado o a una persona voluntaria en concreto.

En el primer caso (comunicaciones conjuntas) el medio mayoritario de comunicación ha sido el correo electrónico generalmente enviado bien por la persona responsable de voluntariado, bien por la persona responsable de comunicación.

En cuanto a las comunicaciones individualizadas (para hacer seguimientos, tutorías u otras comunicaciones personales), se han hecho mayoritariamente vía teléfono o videollamada.

### Campañas de captación de personas voluntarias

Además de la captación permanente que se puede hacer a través de la misma web de Aura, cuando se ha querido hacer una captación puntual de voluntariado, se han utilizado diferentes canales y campañas.

Por un lado, se han insertado anuncios o se han colgado artículos explicativos de algún voluntariado en las webs especializadas en voluntariado social (como pueden ser la FCVS, o la publicación "Al Alcance"). También se ha contactado con entidades que tienen bolsas de voluntariado como puede ser "Voluntarios La Caixa".

Y finalmente por la captación del voluntariado de Hábitat (que busca un perfil de voluntario muy concreto), se han realizado charlas de captación y sensibilización en diferentes centros formativos del área de Barcelona.

## 3 BUEN GOBIERNO

---

### 3.1 TRANSPARENCIA

#### Información pública sobre la fundación

Para Aura Fundación, la transparencia no es sólo una obligación, es más bien una virtud en favor de nuestra lucha. Para las personas que atendemos y por sus derechos, buscamos siempre la optimización de todos los recursos.

Indicadores de transparencia: publicados en el enlace a la web de la entidad.

<https://www.aurafundacio.org/es/transparencia/>

- Estatutos Fundación Proyecto Aura
- Memorias anuales de las actividades de la Fundación.
- Auditoría de cuentas (auditadas por KPMG y aprobadas por el Patronato de la entidad.)
- "Compliance" Aura. El Plan de Prevención de Delitos (PPD).
- Protocolo de Aura Fundación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Auditoría de calidad: Aura Fundación tiene los certificados conforme el sistema de calidad cumple los requisitos de la norma ISO 9001: 2015.
- Certificados GDPR: Certificado adecuación Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo.
- Reglamento de gestión de canal de denuncias.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Aura Fundación, consciente de la importancia, está alineada y trabaja en el cumplimiento de los ODS aprobados por la ONU como eje fundamental de la Agenda 2030.

### 3.2 PATRONATO

#### Composición y estructura

El Patronato es el órgano máximo de gobierno y representación de la Fundación, del que depende su gestión. El Patronato se regirá por los estatutos y por su reglamento interno. La representación, el gobierno y la administración de la Fundación correspondiente al Patronato que tendrá todas las facultades que sean necesarias para la realización de los fines fundacionales.

El Patronato como órgano colegiado estará constituido por un mínimo de 3 personas y un máximo de 10 personas que recibirán el nombre de patronos.

La persona física fundadora de la Fundación ostentará un cargo de patrono vitalicio.

El Patronato designará, como mínimo, entre sus miembros un presidente, un tesorero y un vocal.

El Patronato designará un secretario, el cual no es necesario que tenga la condición de patrón. Si fuera el caso, podrá asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

Las vacantes que se produzcan en el Patronato de la Fundación por fallecimiento, renuncia o imposibilidad definitiva para el ejercicio del cargo de patrón, serán cubiertos por votación de los patrones restantes para el regimiento de mayoría absoluta de sus miembros.

La duración del cargo de patrón será la siguiente:

- a) Los tres patrones fundacionales serán vitalicios.
- b) Los patrones electivos ostentarán el cargo por un periodo de 3 años, pero podrán ser reelegidos indefinidamente.

Miembros del órgano de gobierno:

- Gloria Canals: Presidenta.
- Jaume Marfà: Secretario.
- Arturo Mas Sardà: Tesorero.
- Maria Cabré: Vocal.
- Rosa Boada: Vocal
- Ramon Forn: Vocal.
- David García-Gassull: Vocal.
- Fernando Serrate: Vocal.
- Maria del Carme Llorens: Vocal.

Número de mujeres en el patronato + Número de hombres en el patronato.

Patronato (a 31 de diciembre)	2023	2022	Variación 2023-2022
Mujeres	4	4	0,00%
Hombres	5	4	25,00%
TOTAL	9	8	12,50%

Responsabilidades y deberes del patronato

El Patronato tiene todas las competencias en todos los actos y negocios de la Fundación. Con ánimo enunciativo y no limitativo, las competencias del Patronato se pueden encontrar descritas en el artículo 23 - Competencia del Patronato a los estatutos de la Fundación Aura del siguiente [enlace](#).

### Funcionamiento del patronato

El Patronato se reunirá tantas veces como sea necesario a requerimiento de su Presidente cuando lo crea conveniente y lo requiera el interés de la Fundación, pero como mínimo deberá hacerlo una vez al año. Una de las veces tendrá que ser necesariamente antes de seis meses del cierre del ejercicio con el fin de aprobar las cuentas anuales.

La convocatoria la hará el Presidente por iniciativa propia, o siempre que, indicando claramente los asuntos a tratar, lo soliciten más de la mitad de los miembros del Patronato. En este último supuesto, se convocará la reunión con la urgencia que requieren los asuntos a tratar dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud, salvo los casos de fuerza mayor.

### Otros órganos de gestión, consulta o participación

El gobierno y la administración de la Fundación corresponderá al Patronato, que podrá establecer y crear los órganos de asesoramiento y de gestión que estime convenientes. El Patronato podrá crear, para mejorar la obtención de los fines fundacionales, los órganos de asesoramiento, que estime convenientes y necesarios y los Órganos de Gestión, entre los que podrá designar un Gerente responsable de la gestión y ejecución de sus acuerdos.

Cuando el Patronato lo crea conveniente, también podrá crear Comités con el fin de ayudar a la consecución del objeto fundacional.

El Equipo directivo de AURA fundación gestiona y ejecuta las tareas del día a día de la entidad, se reúnen una vez a la semana. Está formado por los siguientes profesionales:

- **Glòria Canals:** Presidenta.
- **Maria Cabré:** Dirección General.
- **Begoña González:** Directora de Administración y Finanzas.
- **Sonia González:** Directora de Comunicación, Marketing y Fundraising.
- **Carne Llorens:** Coordinadora de Atención a Personas Participantes y Familias.
- **Andrea Garre:** Coordinadora Pedagógica y Responsable de Calidad.
- **Sara Plaza:** Coordinadora del Programa de Inserción Laboral.

## **3.3 CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA**

### Información económica y financiera

El cargo de patrón es gratuito, pero los patronos pueden ser reembolsado de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio del cargo les produzca. Los miembros del Patronato que cumplan tareas de dirección, de gerencia o de administración pueden ser retribuidos por el ejercicio de estas actividades en el marco de una relación contractual

siempre que estas tareas de dirección, de gerencia o de administración no coincidan con las que desarrollen en sus cargos como Patrones.

Anualmente, y en relación con el cierre del ejercicio, el Patronato, de una manera simultánea y que refleje la imagen fiel del patrimonio de la Fundación, formulará inventario y las cuentas anuales. Las cuentas deben estar integrados por:

- a) El balance de situación.
- b) La cuenta de resultados.
- c) Estado de cambios en el patrimonio neto.
- d) El estado de flujos efectivo.
- e) La memoria.

Los documentos que integran las cuentas deben ser aprobados por el Patronato dentro de los seis meses siguientes a la fecha de cierre del ejercicio y firmados por el secretario con el visto bueno del presidente.

## ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

### Gestión, identificación y / o seguimiento de riesgos (Compliance)

AURA fundación dispone de un [Compliance AURA](#),

El Plan de Prevención de Delitos (PPD) es una herramienta estratégica esencial que agrupa a un conjunto de actuaciones y mecanismos internos diseñados para prevenir y evitar, en la medida de lo posible, conductas o acciones que no sólo contravengan los valores fundamentales de la fundación y sus políticas de actuación, sino que también vulneren la normativa legal penal vigente.

El PPD establece protocolos claros y medidas de seguridad para garantizar un entorno laboral transparente y ético. Entre sus actuaciones, se encuentran la formación continua del personal en materia de compliance penal, la creación de canales de comunicación y denuncia accesibles para la plantilla, y la implementación de controles internos que permitan la detección precoz de conductas irregulares. Esto incluye no sólo la prevención de infracciones, sino también la detección y respuesta inmediata frente a posibles delitos cometidos con los medios de la empresa o bajo su cobertura.

Con un enfoque proactivo, el PPD busca fomentar una cultura de responsabilidad e integridad en la organización, con el objetivo de proteger tanto la reputación de la empresa como su sostenibilidad a largo plazo. Además, su implementación implica un compromiso firme con la adherencia a la legalidad, garantizando así que las actividades de la empresa se realicen dentro de los marcos legales establecidos, contribuyendo a la seguridad y bienestar de todos los miembros de la organización.

## Principios y valores que fundamentan las buenas prácticas de gobierno y gestión

En el [Código Ético](#) , se muestran las buenas prácticas de gobierno y gestión propuestas por la fundación. AURA Fundación aspira a que su conducta y la de las personas a ella vinculadas responda y se acomode a la legislación vigente ya los principios éticos de la entidad. El código ético recoge en un solo documento los principios, criterios y normas de conducta por la que se regirán los integrantes de AURA Fundación en el desarrollo de sus actividades profesionales, construyendo así entre toda una verdadera cultura corporativa positiva. El Código constituye el Modelo de Prevención de Delitos en forma de guías, protocolos y reglamentos que contienen prohibiciones concretas que se sancionarán conforme al Reglamento de Canal de Denuncias e Investigaciones Internas.

Por otra parte, los Estatutos de la fundación se regula el conflicto de intereses del Patronato. Los miembros del Patronato deberán comunicar cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que tengan con la Fundación, antes de que el órgano de gobierno adopte un acuerdo respecto al que pueda haber un conflicto entre un interés personal y el interés de la Fundación; debe proporcionar la información relevante y se abstendrá de intervenir en la deliberación y votación.

## **4 RED, COMUNIDAD Y CIUDADANÍA**

---

### **4.1 COLABORACIONES**

#### Colaboración con otras organizaciones y / o agentes para crear red y aportar mejoras al sector

El trabajo en red con otras entidades e instituciones es fundamental para potenciar el impacto social y mejorar la calidad de los servicios que ofrecemos. A través de colaboraciones estratégicas, AURA Fundación busca compartir recursos, conocimientos y experiencias que enriquecen nuestras iniciativas y amplían nuestro alcance. Este enfoque colaborativo no solo fortalece nuestra capacidad de respuesta ante las necesidades de las personas con discapacidad intelectual, sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje continuo y de innovación.

### **INTERNACIONALES**

ASSE

WASE

ERP

APSE

FUNDACIÓN IBEROAMERICANA DOWN21

## **NACIONALES**

AESE

Down España

Plena Inclusión

FUNDACIÓN ONCE

Alianza para la transición energética inclusiva

## **AUTONOMICAS**

ACTAS

Down Cataluña

DINCAT

COCARMI

Coordinadora catalana de fundaciones

## **LOCALES**

Fundació Nen Déu

Fundació Estimia

Fundación Prodis Madrid

Escola Lexia

Fundació Paideia

Universitat Ramon Llull

XFIL

XHIS

XIB

XAVI

Incorpora de la Fundació "la Caixa"

## 4.2 SENSIBILIZACIÓN

### Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía

AURA fundación realiza varias campañas en Redes Sociales para dar una mayor visibilidad al colectivo de personas con discapacidad intelectual y favorecer su inclusión real en la sociedad.

Las Redes Sociales empleadas para la difusión de los contenidos son [Instagram](#), [Facebook](#), [Twitter](#), [LinkedIn](#) y [YouTube](#). Están orientadas a difundir contenidos para sensibilizar y dar notoriedad al colectivo, normalizar la Discapacidad Intelectual o comunicar la metodología de "Empleo con Apoyo", entre otros. Algunos ejemplos pueden ser el vídeo "[Con los pies en la tierra](#)" compartido en la página de YouTube de la fundación, orientado a la ciudadanía, o los vídeos "[Seis mitos de las personas con discapacidad intelectual](#)" que pretende sensibilizar a las empresas.

En la plataforma de LinkedIn, las campañas realizadas están orientadas a las empresas para que puedan contar con la ayuda de AURA dentro del plan de RSC. El objetivo es contactar con empresas para que sean más activas en pro de la inclusión de personas con DI, para ayudar a sensibilizar y aumentar el nivel de compromiso con este colectivo, y difundir el mensaje a través de su plantilla.

También se hacen campañas específicas en días señalados, como el día internacional del Síndrome de Down, el día del Trabajador o el día internacional de las personas con discapacidad, entre otros. Durante el 2023, se creció en número de seguidores en todas las redes sociales de Aura Fundación; La comunicación a través de las redes sociales fue esencial para informar y entretener, y la comunidad se implicó mucho en ello, interactuando y participando en las publicaciones de la fundación.

## 5 MEDIO AMBIENTE

---

### 5.1 GESTIÓN AMBIENTAL

#### Gestión de los impactos ambientales y medidas, iniciativas y / o acciones aplicadas

AURA ha puesto en marcha un programa de buenas prácticas con el objetivo de contribuir a una sociedad más sostenible y ecológica, fomentando entre los trabajadores, trabajadoras, usuarios y usuarias el consumo responsable de recursos naturales en las instalaciones de la Fundación.

1. **Medidas de ahorro de agua:** Aura fomenta la creación de medidas y hábitos que minimicen el consumo de agua. Cerrar los grifos cuando no los necesitamos para no desperdiciar agua, controlar contadores, tuberías y calderas para detectar posibles fugas o consumos excesivos, avisar al servicio de mantenimiento si hay alguna avería para evitar fugas, no utilizar el inodoro como si fuera una papelera (cada descarga puede gastar 10 litros de agua, en función de la capacidad del depósito), etc.
2. **Consumo racional de energía:** Programando los aparatos de climatización en las áreas ocupadas y sólo durante la jornada laboral, adecuar los niveles de climatización dependiendo del clima y el tipo de actividad laboral: normalmente en invierno han de oscilar entre 18° y 20°C y en verano entre 24° y 26°C (una diferencia de temperatura con el exterior superior a 12°C no es saludable), apagando los aparatos cuando termina la jornada o si van a estar inactivos durante más de 1 hora (si los móviles u otros aparatos se apagan por la noche sólo se necesitan cargar la mitad de las veces que si se mantienen siempre encendidas), configurando los equipos (ordenadores, fotocopiadoras, impresoras, faxes, etc.) en modo "ahorro de energía "si tienen esta opción, ya que se puede reducir el consumo eléctrico hasta un 50%.
3. **Reducción de las necesidades de material:** Revisando las suscripciones y cambiándose a formato electrónico, imprimiendo a doble cara, en calidad de borrador y en blanco y negro siempre que sea posible (evita el desperdicio de tinta y facilita la reutilización y el reciclaje de papel) seleccionando el modo "ahorro de tóner" en impresoras y fotocopiadoras si hay la opción, usando papel reciclado, etc.
4. **Gestión de los residuos generados:** fomentamos la gestión de los residuos generados, permitiendo así reciclar los materiales y reintroducirlos en el sistema productivo: Para asegurarse de que los residuos se entregan a gestores autorizados, para almacenado los residuos bajo condiciones adecuadas de higiene y seguridad, para separar en recipientes etiquetados cada tipo de residuo. A mayor segregación más se favorece el reciclaje de los residuos; por ejemplo, separando los diferentes tipos de papel o los diferentes tipos de plásticos, metales, etc.
5. **Criterios de sostenibilidad en la compra de bienes y servicios:** Seleccionando proveedores que garanticen la calidad de sus bienes y servicios desde una perspectiva ambiental y de comercio justo, usando por ejemplo algún certificado oficial, adquiriendo productos y equipos que cuando estén funcionando representen menor peligrosidad o agresividad con el medio ambiente posible y que, al fin de su

vida útil, no se conviertan en residuos tóxicos, seleccionando productos hechos a partir de procesos menos contaminantes (por ejemplo el papel blanqueado con métodos totalmente libres de cloro) y los componentes materiales tengan menos impactos respecto de otras, escogiendo aparatos eléctricos y electrónicos que garanticen la mayor eficiencia energética.

6. **Transporte y movilidad sostenibles:** Por último, se está concienciando a los / las trabajadores / as de la entidad sobre la importancia de no utilizar su vehículo privado y moverse o bien en transporte público o bien con medios alternativos (patinete, bicicleta, etc.) o a pie.

## 5.2 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

### Consumo energético, según tipo de fuente

Consumo energético, según fuente	2023	2022	Variación 2023-2022
Electricidad (kWh)	13,892	14,235	-2,41%
Gas natural (Nm3)	1.060	1.204	-11,96%
Gasoil (l)	0,00	0,00	-
Gas propano (kg)	0,00	0,00	-
Gasolina (l)	0,00	0,00	-

### Emissiones de gases de efecto invernadero

Emissiones de GEH (tCO <sub>2</sub> eq)	2023	2022	Variación 2023-2022
<b>Emissiones directas de CO<sub>2</sub> (abasto 1)</b>	<b>2,23</b>	<b>2,56</b>	<b>-12,60%</b>
Gas natural	2,23	2,56	-12,60%
Carburantes	0,00	0,00	-
Gas propano	0,00	0,00	-
<b>Emissiones indirectes de CO<sub>2</sub> (abasto 2)</b>	<b>3.611,92</b>	<b>3.886,16</b>	<b>-7,06%</b>
Electricidad	3.611,92	3.886,16	-7,06%
<b>Otras emissiones indirectes (abasto 3)</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>
Generación de residuos	0,00	0,00	-

## 6 PROVEEDORES

### 6.1 GESTIÓN Y RELACIÓN CON PROVEEDORES

#### Gestión de la cadena de suministro

Siempre que sea posible, nuestros proveedores serán de proximidad, comprometidos con nuestros valores y nuestra misión, y alineados con la estrategia de AURA Fundación. La política establecida por AURA Fundación deberá ser respetada por todas aquellas empresas y entidades con las que la Fundación colabore.

Los criterios que AURA Fundación exige a los proveedores o empresas / entidades colaboradoras son los siguientes:

- Respetar los derechos humanos sin discriminación por razón de sexo, etnia, religión o ideología, respeto a la dignidad, diversidad e identidad de las personas, respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, cumpliendo la legislación tanto de país en el que desarrollen sus actividades como a nivel internacional.
- Se valorará positivamente aquellos proveedores con especial sensibilidad y respeto por la dignidad de las personas con discapacidad y en el que se constate la ausencia de conductas excluyentes o discriminatorias con las personas con discapacidad, además de que sean socialmente responsables.
- AURA establecerá limitaciones totales o parciales de colaboración o financiación con los siguientes sectores: Armamentístico, promoción y venta de tabaco, extracción de recursos naturales, juego y apuestas, pornografía y alcohol.
- Se evitarán colaboraciones con empresas que generen exclusión social.

El único objetivo de los criterios establecidos es preservar los principios básicos y los derechos humanos de las personas con discapacidad, la misión de la organización, la continuidad de sus proyectos, el compromiso con los beneficiarios y la propia imagen de AURA.

#### Número total de proveedores

Proveedores	2023	2022	Variación 2023-2022
Nombre total de proveedores	91	108	-15,74%

#### Código de conducta de proveedores

AURA basa sus relaciones con proveedores en prácticas legales, eficientes y justas. El objetivo de AURA por parte de sus proveedores es que cumplan las normas legales y sean conocedores del código ético.

Proveedores suscritos códigos de conducta (%)

Proveedores suscritos códigos de conducta de la fundación (%)	2023	2022
Proveedores suscritos	9%	9%

## 6.2 COMPRA RESPONSABLE

Criterios de selección de proveedores

Como se muestra en el Código Ético de AURA, para establecer la relación con los proveedores, la fundación tendrá en cuenta:

- Precio del producto o servicio que ofrece el proveedor.
- Análisis del perfil general del proveedor, reconocimiento público, trayectoria, capacidad de respuesta, ubicación geográfica, experiencia y cumplimiento de los estándares de calidad.
- Referencias y clientes del proveedor.
- Carácter y forma de trabajo del proveedor. Se tendrá en cuenta el trato humano, la orientación al cliente, la calidad del producto o servicio, etc.
- Se valorará positivamente que las empresas integren en sus plantillas personas con discapacidad.

Proveedores de compra responsable (%)

Proveedores de compra responsable (%)	2023	2022
Proporción de proveedores de compra responsable sobre el total de proveedores	9%	6,13%

Gasto destinado a compra responsable (%)

Proveedores de compra responsable (%)	2023	2022
Proporción del gasto en compra responsable sobre el total del gasto	2,09%	6,18%

## 7 OTROS

---

### 7.1 INNOVACIÓN

#### Proyectos de innovación

Nuestros proyectos de innovación buscan avanzar en nuestra misión, explorando nuevas metodologías y tecnologías para mejorar la capacitación laboral y la inclusión social de personas con discapacidad intelectual. Nuestra estrategia no se limita a optimizar lo ya logrado, sino que se enfoca en innovar y adaptarse a los desafíos actuales, asegurando un futuro más inclusivo y equitativo para este colectivo.

**Durante 2023, AURA se ha centrado en los siguientes proyectos clave:**

1. Adaptación Metodológica a Nuevos Perfiles: Reactivación de un estudio iniciado en 2022 para ajustar las intervenciones y metodologías a perfiles diversos, como personas con TEA, SAF, TDAH, inmigrantes sin papeles y en riesgo de exclusión social. Esto incluye formación específica para el equipo profesional.
2. Actualización del Servicio de Inserción Laboral: Revisión de las intervenciones tradicionales y análisis comparativo del rol del preparador laboral en distintos contextos. Implementado a finales de 2023, ha mejorado la agilidad, flexibilidad y personalización de la organización.
3. Plan Centrado en la Persona: Potencia la toma de decisiones vitales de las personas con discapacidad intelectual mediante apoyos personalizados, con resultados visibles en mejoras laborales y promociones internas.
4. Estimulación Cognitiva: Implementación de talleres y espacios de acompañamiento emocional para fortalecer la autonomía de los participantes mediante el desarrollo de capacidades cognitivas y apoyo emocional.
5. Colaboración con el Dinder Club: Esta asociación ofrece oportunidades de inclusión social y laboral, desarrollando habilidades sociales, emocionales y profesionales en los participantes, además de aportar una valiosa red de contactos y recursos.
6. Actualización del Servicio de Formación Prelaboral: Eficiencia en la organización de contenidos y flexibilidad en itinerarios formativos, adaptados a las necesidades individuales y empresariales, con participación de familias para garantizar el éxito.
7. Formación Continua: Programas de formación adaptados a las necesidades cambiantes de los participantes, con horarios, formatos y temas variados para mejorar la autonomía y empleabilidad.
8. Prospección y Fidelización Empresarial: Reestructuración del departamento de empresas para mejorar la captación y fidelización, aumentando las oportunidades laborales para personas con discapacidad intelectual.

9. Difusión y Formación: Expansión del Servicio BeInclusivers, ofreciendo soluciones integrales a empresas, desde el cumplimiento legal hasta la contratación de personas con discapacidad, lo que incrementará el impacto inclusivo en el ámbito laboral.

**Otros proyectos de innovación en 2023:**

1. Formación digital: Plataforma de e-learning en colaboración con DINCAT, ofreciendo cursos gratuitos.
2. Nuevos sectores empresariales: Exploración de sectores emergentes en Barcelona para ampliar oportunidades laborales.
3. Sistemas de gestión: Migración a SAP y Salesforce para optimizar procesos internos.
4. Certificación de calidad: Ampliación de la certificación ISO y evaluación del impacto de los programas en los participantes.
5. AURA Digital 2.0: Expansión de la comunicación digital mediante WhatsApp e intranets.
6. Empleo Personalizado: Proyecto piloto en colaboración con DINCAT, basado en un enfoque personalizado con fases de descubrimiento, planificación, negociación y apoyos.
7. Nuevo modelo de preparador laboral: Definición de itinerarios flexibles según las necesidades de apoyo.
8. Voluntariado deslocalizado: Uso de tecnología para involucrar voluntarios de manera remota.
9. Seguimiento laboral digitalizado: Evaluaciones y autovaloraciones mensuales.
10. NeuronUP: Implementación de herramientas digitales para la estimulación cognitiva y desarrollo de una nueva web accesible.

Estos proyectos refuerzan el compromiso de AURA Fundación con la innovación, adaptándose a las necesidades emergentes y potenciando la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad intelectual.

## ANEXO I. ÍNDICE DE INDICADORES DEL BALANCE

### SOCIAL PARA LA MEMORIA DE ACTIVIDADES

Ámbito	Sub-ámbito	Nivel	Indicador	Página/Enlace	
MISIÓN DE LA FUNDACIÓN	Misión	Básico	Misión de la fundación	2	
		Básico	Ámbito geográfico de actuación	2	
	Actividades y proyectos	Básico	Líneas y ámbitos de actuación principales	2	
		Básico	Actividades principales desarrolladas	3	
	Personas usuarias y colectivos beneficiarios	Básico	Perfil de las personas y/o colectivos beneficiarios	5	
		Notable	Canales de comunicación con personas usuarias/colectivos beneficiarios	5	
		Notable	Número de personas usuarias/beneficiarios	5	
		Avanzado	Número de personas usuarias/beneficiarias por la línea de actividad	5	
	Actividad económica	Básico	Actividad económica, productos y servicios	5	
		Básico	Perfil de los clientes, personas consumidoras de los productos y servicios	6	
		Notable	Ingresos por actividad	6	
		Avanzado	Impactos ambientales y sociales de los productos y servicios	6	
	Efectividad	Notable	Evaluaciones sobre la efectividad de las actividades y proyectos	6	
		Notable	Grado de consecución de los objetivos del Plan Estratégico/Plan anual	7	
	Eficiencia	Notable	Ratio gastos fundacionales / gasto total	7	
	PERSONAS: Personas de la organización	Perfil de la organización	Básico	Número de mujeres en el equipo directivo	7
			Básico	Número de hombres en el equipo directivo	7
Notable			Número de mujeres en plantilla	8	
Notable			Número de hombres en plantilla	8	
Básico			Plan de Igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas	8	
Igualdad de oportunidades y diversidad		Básico	Composición del equipo directivo, según sexo (%)	9	
		Notable	Composición de la plantilla, según sexo (%)	9	
		Notable	Personal contratado en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad	10	
		Avanzado	Plantilla según sexe y grupo profesional	9	
Condiciones laborales y conciliación		Básico	Medidas de conciliación de la vida laboral y privada	10	
		Notable	Personal con contrato indefinido, según sexo (%)	11	
Personal con contrato temporal, según sexo (%)			11		
Tasa de rotación, por sexo			11		

		Notable	Número de personas contractades a través de programes de inserción, personal en prácticas, y otros	11	
		Avanzado	Porcentaje de personal acogido a medidas de conciliación, por sexo	11	
		Avanzado	Encuestas de clima laboral	11	
	Igualdad retributiva	Básico	Raño salario más alto / salario más bajo	11	
		Notable	Raño salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional	12	
	Desarrollo profesional	Básico	Plan de formación y acciones formativas	12	
		Notable	Personal que ha recibido formación (%)	13	
		Notable	Número total de horas de formación	13	
		Avanzado	Gasto en formación	13	
	Salud, seguridad y bienestar del personal	Básico	Medidas para la prevención de riesgos laborales	13	
		Notable	Formación en materia de prevención de riesgos laborales	13	
		Básico	Canales de comunicación interna	13	
	Comunicación interna	Notable	Mecanismos y/o procedimientos de resolución de conflictos internos	14	
	Personas voluntarias	Básico	Número total de personas voluntarias	14	
	PERSONAS: Voluntarias		Notable	Ámbitos y actividades en las que han participado las personas voluntarias	15
Notable			Acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias	15	
Formación del voluntariado		Notable	Porcentaje de personas voluntarias que han recibido formación	16	
		Avanzado	Número total de horas de formación a personas voluntarias	16	
Comunicación y participación del voluntariado		Básico	Gestió de la participación de personas voluntarias en actividades de la fundación	16	
		Notable	Canales de comunicación con personas voluntarias	16	
		Avanzado	Campañas de captación de personas voluntarias	17	
BON GOVERN		Transparencia	Básico	Informació pública sobre la fundación	17
		Patronato	Básico	Composición y estructura	18
	Básico		Número de mujeres al patronato	19	
	Básico		Número de hombres al patronato	19	
	Básico		Responsabilidades y deberes del patronato	19	
	Notable		Funcionamiento del patronato	19	
	Avanzado		Otros órganos de gestión, consulta o participación	19	
	Básico		Informació económica y financiera	20	
	Control y supervisión financiera	Notable	Gestión, identificación y/o seguimiento de riesgos (Compliance)	20	
	Ética y prevención de la corrupción	Básico	Principios y valores que fundamenten las buenas prácticas de gobierno i gestión	21	

RED, COMUNIDAD Y CIUDADANIA	Colaboraciones	Básico	Colaboración con otras organizaciones y/o agentes para crear red y aportar mejoras en el sector	22
	Sensibilización	Notable	Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía	23
MEDIO AMBIENTE	Gestión ambiental	Básico	Gestión de los impactos ambientales y medidas, iniciativas y/o acciones aplicadas	25
	Eficiencia energética y cambio climático	Avanzado	Emisiones de GEI	26
PROVEEDORES	Gestión y relación con proveedores	Básico	Gestión de la cadena de suministros	26
		Notable	Número total de proveedores	27
		Notable	Código de conducta de proveedores	27
		Avanzado	Porcentaje de proveedores suscritos códigos de conducta de proveedores	27
	Compra responsable	Básico	Criterios de selección de proveedores	28
		Notable	Porcentaje de proveedores de compra responsable	28
		Avanzado	Porcentaje de la despesa destinada a compra responsable	28
OTROS	Innovación	Avanzado	Proyectos innovadores	28