

# • MEMORIA • 2019



**GRUP SOCIAL CARES**  
EN EL CORAZÓN DE LA LOGÍSTICA



• MEMORIA •  
**2019**





## Carta de Presidencia y Dirección General

Reflexionar y analizar los proyectos del año anterior en los momentos actuales no es tarea fácil; aun así, hay sentimientos que se mantienen sea cual sea el entorno. Entre ellos, **orgullo y agradecimiento**. Orgullo por el compromiso y la integridad de nuestros profesionales y agradecimiento a todas las partes implicadas, que cada día hacen realidad el proyecto. A todos ellos -plantilla, clientes, proveedores, familias, entidades y asociaciones del sector y administraciones públicas- dedicamos esta memoria con todo nuestro agradecimiento y orgullosos de su implicación.

Destacamos los datos que reflejan el cumplimiento de nuestro objetivo social de crear puestos de trabajo para nuestros colectivos: personas con discapacidad y/o riesgo de exclusión social y así, mediante el **trabajo digno** y el **crecimiento económico** conseguir una **reducción de las desigualdades**. Conseguir esas metas ha sido fruto del seguimiento laboral de las personas, la apuesta por una **formación de calidad**, la prevención de la **salud y bienestar** y el incremento de contactos con empresas empleadoras. Hemos mejorado la incorporación de la mujer a los puestos laborales y crece su porcentaje a medida que se accede a puestos de responsabilidad por lo que seguimos avanzando en alcanzar la **igualdad de género**. A los objetivos del desarrollo sostenible, añadimos el de **acción por el clima** al entender la logística como un sector de gran impacto en ese ámbito, apostando por el uso de consumibles reciclables y vehículos respetuosos con el medioambiente.

Las actividades recogen datos positivos con la creación de **nuevos itinerarios profesionales** y el **incremento del uso de la tecnología** aplicada a procesos logísticos y productivos. Nuevos servicios como la clasificación de residuos derivados de procesos productivos o las acciones de mantenimiento vienen a completar el abanico de los servicios tradicionales que tanto nos han ayudado a crear puestos de trabajo y, en consecuencia, a propiciar la autonomía de las personas. Todas estas mejoras se han acelerado potenciando **alianzas** y así, aunar fuerzas con proveedores, clientes y asociaciones para crear proyectos que repercutan en la calidad de **todos los ámbitos de vida** de los más vulnerables.

A todos y cada uno de los que formáis parte de nuestro universo, os dedicamos esta memoria; al resto, también. Porque si estamos todos alineados conseguiremos un futuro mejor y lo alcanzaremos antes.

**Mercè Conesa i Pagès**  
Presidenta

**Helena Borbón Porta**  
Directora



SIMATIC HMI

# • ÍNDICE •

Entidad	6
Servicios	18
Personas	24
Medioambiente	46
Números	50
Hitos	56
Nuestra Memoria	60

Entidad

GRUP  
CARES



**MANTENIMIENTO**



**GRUP SOCIAL CARES**



CARES es un Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro.

La entidad se constituyó en 1998, cuando un grupo de empresas e instituciones decidieron promover juntas el mismo objetivo: la creación y búsqueda de puestos de trabajo para personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social.

CARES es el acrónimo de Centros de Alto Rendimiento Empresarial y Social y resume los valores esenciales de la entidad: la determinación en la ayuda a las personas en su proceso de integración global y la orientación al logro de la excelencia en nuestra actividad empresarial.



CODEC es una Empresa de Inserción Laboral que se rige también por los principios no lucrativos.

La entidad se constituyó en el año 2003, con el objetivo de integrar a las personas que se encuentran en situación de exclusión social de nuevo en la sociedad, a través de la capacitación laboral.

CODEC es una abreviatura anglosajona de dos palabras: COdificación-DECodificación; nuestro objetivo es el de procurar “decodificar” el “código de la exclusión” a través de nuevas “codificaciones” conductuales y habilidades sociolaborales.



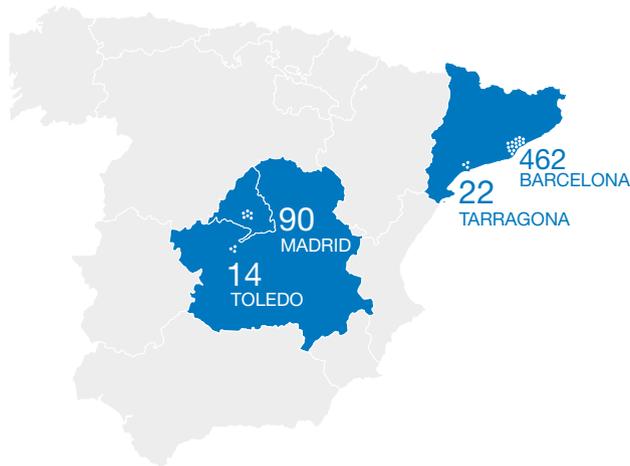
El Club Esportiu CARES es una asociación deportiva y cultural formada por las personas y amigos de CARES y CODEC.

El Club se creó en 2006 con el objetivo de acercar el deporte y la cultura a las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social y proporcionarles otras herramientas para conseguir la integración en todos los ámbitos de participación en la sociedad.

CLUB 2C es el nombre comercial que indica la integración de ambas plantillas; la primera C es de CARES, la segunda, de CODEC; 2C somos todos y todas.



Actuamos de manera responsable y comprometida con todos nuestros grupos de interés: personas de CARES y CODEC y sus familias, órganos de gobierno, administraciones, clientes y proveedores y sociedad civil



Distribución geográfica de la plantilla

Grup CARES es un proyecto empresarial promovido por el Port de Barcelona, formado por Fundación CARES y la Empresa de Inserción CODEC. Ambas son organizaciones sin ánimo de lucro, con más de 20 años de experiencia en la prestación de **servicios de externalización especializados en actividades logísticas e industriales**, que configuran la cadena de suministro de empresas de sectores diversos. Las dos entidades tienen un objetivo primordial: **la búsqueda y creación de oportunidades laborales para personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión**.

Ayudamos a las personas en su camino hacia la plena integración en la sociedad y a nuestros clientes en la implementación de sus políticas de responsabilidad social empresarial y a cumplir con los requerimientos de la Ley General de la Discapacidad (LGD) a través de nuestros programas de orientación e integración de la discapacidad, de selección de personas para incorporarse a su plantilla o de contratación de nuestros servicios profesionales.

Actuamos alineados con la **Agenda 2030** de las Naciones Unidas para alcanzar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que persiguen erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad universal. Desde nuestro ámbito de actuación, integramos en los proyectos acciones orientadas a:

- La defensa por los **Derechos Humanos**, para contribuir a que las personas de nuestro entorno puedan vivir dignamente y tengan posibilidades de prosperar.
- La aplicación y el respeto de las **normas laborales**, que garanticen la dignidad y la igualdad en el entorno laboral.
- La protección y mejora del **medioambiente**, adoptando medidas que protejan los recursos naturales y contribuyan a salvaguardar el clima para generaciones futuras.
- La **lucha contra la corrupción**, actuando de manera ética y respetando las leyes y los compromisos adquiridos.

Presidencia  
Mercè Conesa i Pagès

Vicepresidencia Ejecutiva  
Joan Carrillo Torrell

Secretaría  
Albert Escoda Farró

Vocal  
Pedro Arellano Gil

Vocal  
Jaume Bonavia Bermejo

Vocal  
Anna Gener Surrell

Vocal  
Juan José Moya Marín

Vocal  
Ana Alós Ramos

Vocal  
Salvador Barrera Dorado

Vocal  
Pedro Regalado Caralps i Riera

Vocal  
Antonio García Soto

Vocal  
Laura Guitart Tarrés

Vocal  
Julio Martínez Alcalde

Vocal  
Alfonso Martínez García

Vocal  
Jaume Mira Galiana

Vocal  
Àngels Roqueta Rodríguez

Comisión Delegada

## Órganos de Gobierno

El Patronato es el órgano de gobierno y representación y actúa siguiendo los principios recogidos en el **Código de Buen Gobierno y de Buenas Prácticas de Gestión** de nuestra institución:

- Está comprometido con el bien común y su conducta se rige por la búsqueda y el compromiso con fines de interés general.
- Actúa como mediador en la resolución de conflictos.
- Fomenta la preservación y conservación del medioambiente.
- Controla la correcta administración de los recursos y los gestiona de manera responsable, desarrollando actividades de interés para la sociedad.
- A 31 de diciembre de 2019, estaba formado por dieciséis miembros, de los cuales seis representan a personas jurídicas y diez son miembros a título personal. Un **equipo profesional y diverso**, que garantiza el **buen gobierno** de nuestras entidades.
- Se rige por criterios de transparencia, respondiendo de manera diligente y clara a las demandas de información de los grupos de interés. Trata ética y confidencialmente la información que administra.
- Respeta la ley y vela para que se cumplan las obligaciones y los compromisos asumidos por la entidad.
- Promueve la igualdad de oportunidades de las personas y vela por la no discriminación.

Fundación  
CARES supera  
en un 10'1 %  
el personal con  
discapacidad  
exigido por la ley

CODEC  
sobrepasa  
en un 25'6 %  
el personal  
en itinerario  
de inserción



## Las personas de CARES y CODEC

El promedio de trabajadores y trabajadoras de Grup CARES durante el 2019 fue de 588 personas. En Fundación CARES, el 80'1 % tenía algún tipo de discapacidad igual o superior al 33 %; en CODEC, el porcentaje de personas en itinerario de inserción fue del 55'6 % respecto al total de la plantilla.

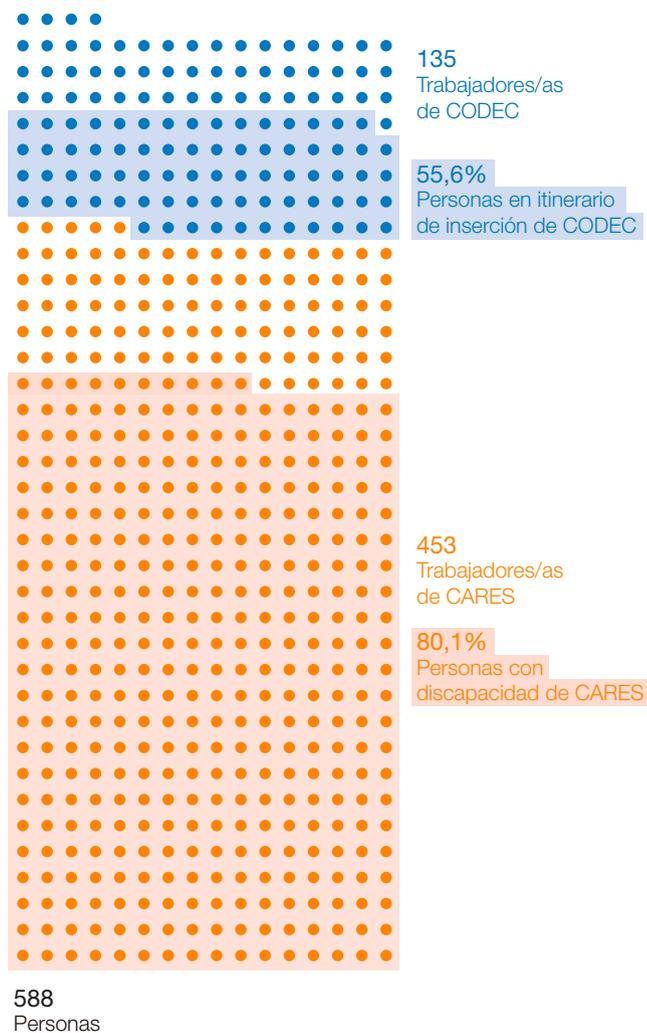
Según la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad, a 1 de enero de 2018, había en España 3'1 millones de personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, de los cuales, solo el 25'8% eran personas ocupadas en edad de trabajar<sup>1</sup>. Por otro lado, el análisis de la exclusión social confirma el crecimiento de la desigualdad en nuestra sociedad, con un índice de integración plena que se recupera discretamente desde la crisis de 2008, pero con un grupo en exclusión aún muy numeroso (18,4%)<sup>2</sup>.

Las desigualdades endémicas y los persistentes efectos de las crisis económicas, ralentizan la recuperación de los colectivos más vulnerables. Las instituciones protectoras juegan un importante papel en la reducción de las desigualdades, pero es necesario repensar un modelo de integración social en el que confluyan administraciones públicas, empresas y entidades sociales e iniciativas ciudadanas.

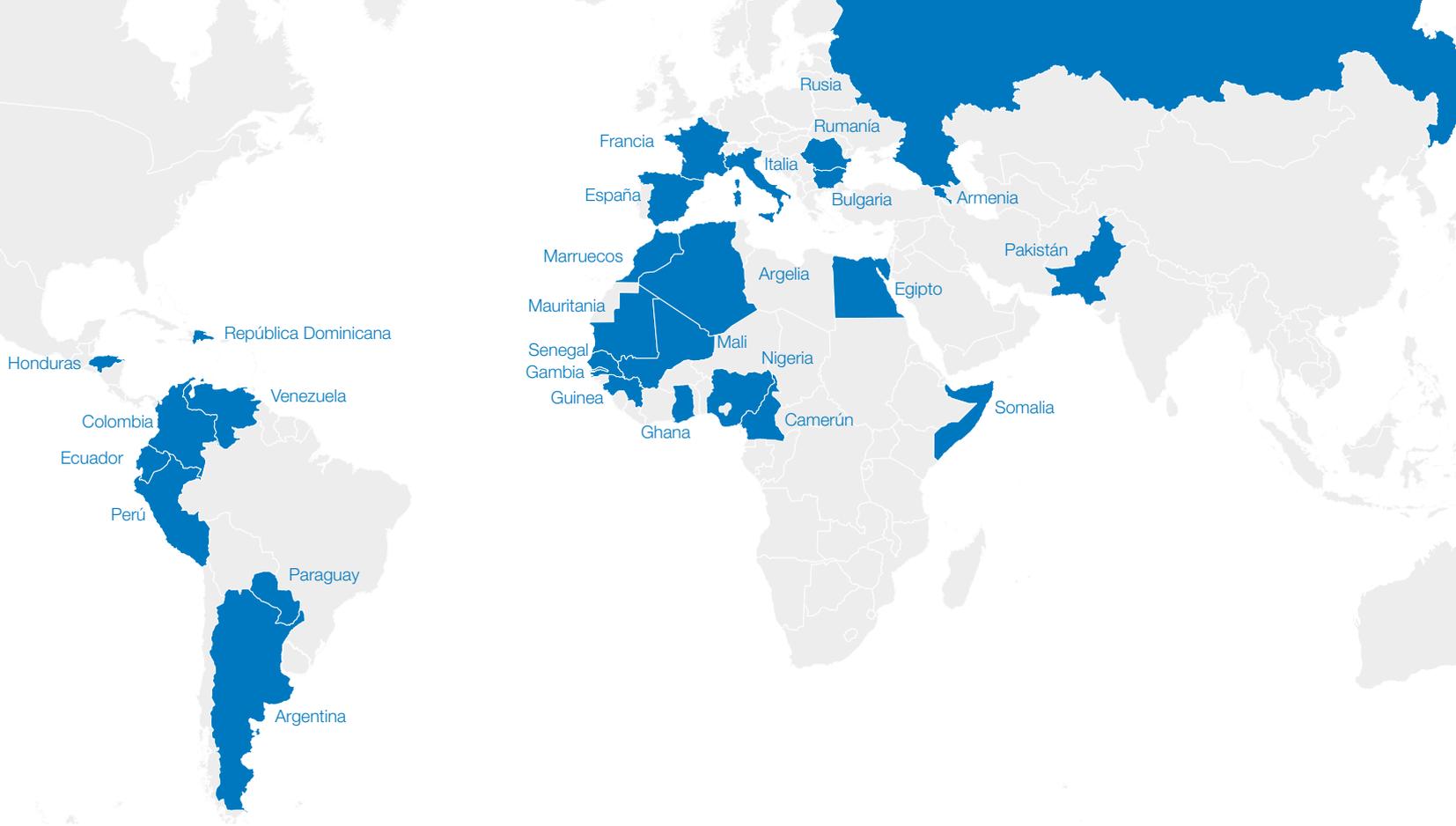


<sup>1</sup>Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019). Informe Olivenza 2019. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

<sup>2</sup>Fundación FOESSA y Cáritas Española Editores (2019). VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España <https://www.foessa.es/viii-informe/>



Número de trabajadores/as del Grup CARES



Origen de los trabajadores y trabajadoras del Grup CARES

## 28 nacionalidades

Los movimientos migratorios dan lugar a sociedades diversas, a una mezcla de grupos, idiomas y culturas que forman parte de nuestro entorno y que, trasladados al ámbito laboral, quedan reflejados en equipos plurales como el de Grup CARES. En nuestras dos entidades conviven personas provenientes de 28 países, de las cuales el 87% son

personas del continente europeo, el 23% provienen de América del Sur y Central, el 8 % de África y el 0'5 % de Asia. La multiculturalidad de nuestras dos entidades requiere un esfuerzo en la gestión de las personas, a la vez que promueve la aceptación y el reconocimiento de valores culturales distintos a los propios.





Agentes y colaboradores

## Alianzas para conseguir objetivos

Nuestra Política de Convenios promueve acuerdos de colaboración con entidades, instituciones y empresas con el objetivo de buscar soluciones colaborativas a cuestiones colectivas que, además, nos ayudan a alcanzar nuestra misión fundacional. En Cataluña, Madrid y Castilla-La Mancha hemos firmado alianzas encaminadas a:

- La incorporación de los colectivos más vulnerables en el mercado laboral ordinario.
- El asesoramiento en diferentes ámbitos por parte de profesionales expertos para la consecución de nuestros fines.
- La captación de talento de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, para incorporarse a nuestra plantilla.
- La mejora de competencias de las personas del equipo, mediante la formación en ámbitos relacionados con nuestra actividad.
- La formación de jóvenes mediante la realización de prácticas laborales en nuestras entidades.
- El apoyo institucional por parte de organizaciones que, por su capacidad promocional, difunden nuestro proyecto.
- La integración social más allá del entorno laboral, a través del Club 2C.

Destacamos dos alianzas de especial impacto:

- El acuerdo firmado con el **Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya** para promocionar, impulsar y desarrollar la **Formación Dual** de alumnos de Ciclos Formativos.
- La continuidad como Firmantes en la **Red Española del Pacto Mundial** que nos incentiva a seguir trabajando en proyectos vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible según la Agenda 2030.



## Gestión de los proyectos

Para trabajar en las áreas consideradas prioritarias, el equipo de Grup CARES se organiza en Comités y Grupos de Trabajo pluridisciplinarios. El Comité tiene carácter permanente y el Grupo de Trabajo se desactiva cuando el objetivo en el que trabaja se alcanza. Los de mayor actividad durante el 2019 han sido los siguientes.

## Comités y Grupos de Trabajo activos durante el 2019

### Grupo de trabajo de Gestión del Talento

Este grupo elaboró el Plan de Formación 2019 e impulsó la 2ª edición del Certificado de Profesionalidad de Actividades Auxiliares de Almacén. Asimismo, definió dos nuevos itinerarios formativos para las personas de CODEC: el de Mozo de Almacén y uno específico para las personas de nuestro servicio de inspección. Ambos programas se suman a los itinerarios de Mantenimiento Industrial y Transporte que se crearon con anterioridad y que siguen activos.



### Comité de Comunicación y Marca

El Comité ha trabajado los diferentes apartados del Plan de Comunicación Anual, mejorando y actualizando los diferentes elementos de comunicación interna y externa y de imagen corporativa, con especial dedicación a las redes sociales. Ha iniciado el proyecto de diseño de la nueva web de CARES, con previsión de finalizarla en 2020. Elaboró un video conmemorativo institucional y concluyó el Portal de Transparencia a mediados de 2019.

### Comité de Igualdad

Ha seguido trabajando en el cumplimiento de la Política de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Continuó con el plan de acción diseñado en 2018, estableciendo medidas para mejorar los puntos débiles en materia de igualdad. En 2019, se definieron seis ámbitos de actuación: seguridad y salud, conciliación, desarrollo profesional, selección, comunicación e igualdad. Se concretó un plan de doce acciones a las que se asignaron responsables de área, recursos, calendario e indicadores.

### Grupo de Trabajo de Clima Laboral

El grupo de trabajo se focalizó en crear el manual de acogida del personal de nueva incorporación de CODEC y en actualizar el de CARES. También siguió trabajando en el Proyecto de Economía Doméstica de orientación a personas con dificultades económicas y con el proyecto de FICAT de asesoramiento jurídico gratuito. Se han seguido adoptando medidas correctivas para mejorar los factores gestionables que se detectaron en la encuesta de clima realizada en 2018.



### Comité de Innovación y Desarrollo Social

Se ha centrado en el desarrollo y ampliación de estrategias que tienen como fin generar nuevos puestos de trabajo y la mejora de la accesibilidad al empleo en la empresa ordinaria de los distintos colectivos. Se ha desplegado el Proyecto TRANSCODEC, iniciando plenamente la actividad y los itinerarios diseñados para la capacitación del personal como profesionales del transporte. A su vez, y de forma transversal con dirección general y distintos grupos y comités, se han comenzado a establecer las pautas para la implantación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y las acciones asociadas para su cumplimiento.



### Grupo de Trabajo de Integración Laboral

Uno de los principales proyectos ha sido desarrollar un sistema de evaluación de las inquietudes y capacidades de las personas que trabajan en la entidad para mejorar su empleabilidad en la empresa ordinaria. De éste, partirá un estudio de las formaciones más adecuadas y, sobretudo, segmentadas, ya que podremos obtener un dato cuantitativo y fiable. En paralelo, ha continuado realizando seguimiento de la actividad de prospección y contacto con las empresas que desean contratar a nuestro personal.

### Comité SGRP Compliance

En 2019 se realizó una revisión de riesgos debido a la reforma del Código Penal y una nueva evaluación de los riesgos actualizados por parte de los responsables de cada área. También se continuó trabajando en la política interna y en los canales de comunicación de este sistema de gestión, para empezar con sesiones informativas al personal de todos los estamentos en 2020.

### Grupo de Trabajo de Transparencia

Durante el primer semestre de 2019, el equipo trabajó en la elaboración de los documentos que se contemplan en la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y en la Ley del Protectorado de las fundaciones y de verificación de la actividad de las asociaciones de utilidad pública. En junio de 2019 se publicó en la web de Fundación CARES la información requerida por la normativa.



### Comité de Servicios Operativos

Formado por profesionales de las áreas de Personas, Operaciones y Proyectos, permite compartir información de las diferentes actividades que se desarrollan en las instalaciones, propias o de los clientes, conseguir sinergias, unificar procedimientos y mejorar la toma de decisiones en esas áreas. En ese entorno se proponen innovaciones que se implementan en los servicios como la incorporación de traductores simultáneos, que permiten comunicarse con transportistas de cualquier país, o el uso de exoesqueletos que ayudan a manipular productos pesados de forma ergonómica. Destacamos la puesta en marcha de un servicio de preparación de pedidos de material electrónico y de otro de reciclaje de residuos, lo que nos ha permitido incrementar nuestro conocimiento en esos sectores y su actividad asociada. Además, hemos creado un laboratorio de mantenimiento industrial para potenciar la formación de las personas que siguen ese itinerario profesional y que ha permitido incrementar las actuaciones de ese ámbito en casa de los clientes.



Servicios



Durante los 21 años de historia de la entidad, nuestro posicionamiento con los clientes ha consistido en ser parte de ellos, con el objetivo de que los proyectos en los que trabajamos conjuntamente, crezcan y avancen. Creemos firmemente que los servicios que prestamos han de alcanzar el cumplimiento de **los niveles de calidad a los que nos comprometemos** y, además, han de perseguir los objetivos sociolaborales previstos; día a día hacemos una apuesta clara por la profesionalización, la eficiencia y la mejora continua, y así impactar de forma positiva en las personas de plantilla y en las empresas que confían en nuestra profesionalidad y comparten nuestros valores.

Somos un compañero de viaje que **se adapta a las expectativas** de sus clientes y busca la solución que mejor encaja con las capacidades de las personas. Empresas de sectores como los de alimentación y bebidas, automoción, farmacéutico, textil, inspección fronteriza, gestión de residuos, organización de eventos, o todo tipo de “startups”, confían en nuestros servicios de almacenaje, copacking, picking y transporte y con ellas, juntos, construimos una sociedad más inclusiva y solidaria.

## Modelo integral de gestión:

- 1 Búsqueda de la calidad y la excelencia del servicio, con alto valor social añadido
- 2 Utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones
- 3 Proyectos conjuntos e intercambio de información permanente con el cliente
- 4 Seguimiento de Indicadores de gestión y propuestas de mejora continua
- 5 Experiencia y know-how logístico y sociolaboral de nuestros y nuestras profesionales
- 6 Orientación al cliente y a las personas



Prestamos  
servicios en  
5.000 m<sup>2</sup> de  
almacenes  
propios y en  
47.000 m<sup>2</sup>  
de plantas  
de empresas  
clientes



## Gestión Integral de Almacenes

A temperatura controlada o ambiente, recepción de mercancía, clasificación y packing, almacenamiento, picking y expedición de pedidos, así como la gestión documental derivada. Estas actividades se desarrollan en almacenes que permiten adaptar los procesos al tipo de producto (alimentación y bebidas, textil, automoción, etc.), al canal de venta (comercio electrónico, plataformas de distribución, tiendas, etc.) o a la función logística (central, de tráfico, etc.).

4,5

**Millones**

de pedidos e-commerce

15

**Mil**

palets de producto promocional

242

**Mil toneladas**

de alimentos a temperatura controlada



## Acondicionamiento de Producto

Manipulados diversos. Entre otros, cambios de packaging y/o formato, montaje de kits promocionales, embolsados, enfarados, reenvasados, paletizaciones, etiquetados o preparación de muestrarios.

60

**Millones**

de productos manipulados



## Control de Calidad

Desarrollo e implementación de sistemas de control y de verificación para diferentes sectores de actividad, como el del automóvil o la alimentación, que permiten asegurar los exigentes niveles de seguridad y calidad de los clientes.

765

**Mil**

revisiones de calidad

628

**Mil**

unidades de producto manipuladas



## Logística Inversa y Gestión de Residuos

Tratamiento de productos derivados del proceso industrial de las empresas clientes, para que puedan ser reutilizados en otros circuitos productivos y se colabore en el logro de una economía circular y respetuosa con el planeta.

937

**Toneladas**

de residuos manipulados y segregados

223

**Millones**

de envases recuperados



## Mantenimiento Industrial

Gestión del funcionamiento y mantenimiento (mecánico, eléctrico, neumático e hidráulico) preventivo, correctivo y predictivo de maquinaria, equipos y líneas productivas automatizadas que se adapta a las necesidades de cada cliente y que se gestiona con aplicaciones propias.

**2.800** Intervenciones preventivas

**1.700** Intervenciones correctivas



## Transporte de Mercancías

Transporte de producto convencional o refrigerado, tanto de paquetería como de palé industrial a plataformas de distribución o a los destinatarios finales, ofreciendo valor añadido a la cadena de suministro a través del uso de combustibles respetuosos con el medio ambiente.

**100** **Mil**  
km recorridos

**4.500** Entregas

**40** **Mil**  
Camiones cargados/descargados



## Servicios de Inspección

Organización de las inspecciones de calidad, higiene y documentación asociada a mercancías procedentes de otros países, desde la gestión de contenedores a la manipulación de cargas con el objetivo de minimizar el tiempo de inspección y asegurar los estándares exigidos por la legislación correspondiente.

**8.800** Contenedores inspeccionados

**49** **Mil toneladas**  
de producto manipulado



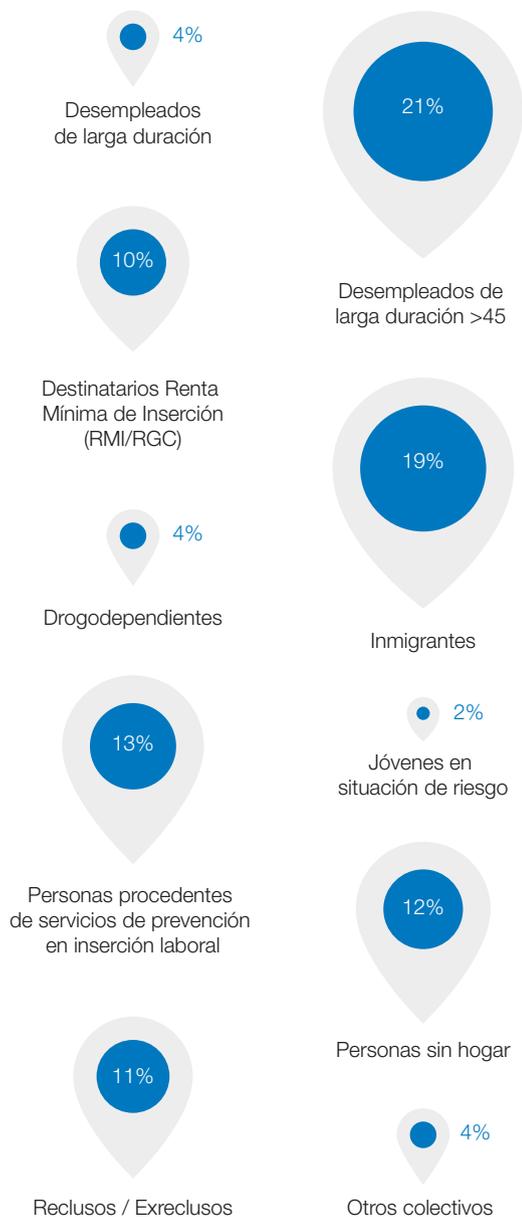
## Selección y Mentoría

Facilitación de entornos laborales normalizados mediante la selección de las personas -con discapacidad y/o en riesgo de exclusión- y el asesoramiento a los equipos de trabajo que las incorporan a sus plantillas.

**35** Personas incorporadas en la empresa ordinaria

Personas





Procedencia de los colectivos de exclusión de CODEC

La exclusión social es un reto que debemos afrontar constantemente. Vivimos en un mundo inestable, con continuos cambios tecnológicos y grandes crisis económicas difícilmente gestionables que derivan en frecuentes ajustes de las políticas públicas. Los beneficios de la globalización existen, pero los métodos de gobernanza no resuelven en muchos casos las graves problemáticas sociales. Todos estos factores generan diferencias sociales y dificultan la inclusión de los colectivos más desfavorecidos.

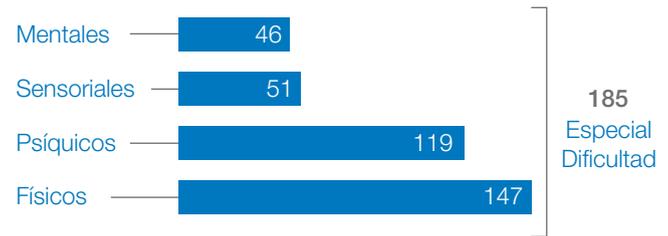
En la mayoría de ocasiones, la falta de medios y recursos de las personas que viven estas problemáticas dura años llegando a perpetuar, debilitando sus creencias, valores, sentimientos y experiencias personales. Difícilmente consiguen superar la situación de exclusión sin recurrir a agentes sociales implicados con la ayuda a los más vulnerables.

En CODEC, la media de trabajadores y trabajadoras en situación o en riesgo de exclusión social, ha sido de 55'6 % durante el 2019. Cuando disponen de una actividad laboral remunerada, se alejan progresivamente de la situación de marginación en la que se encontraban. Durante su itinerario reciben orientación, acompañamiento individual, formación y, junto con la experiencia práctica, mejoran su vinculación con el mercado laboral y su empleabilidad, a la vez que les ayuda a retomar hábitos sociales normalizados.





Acompañamos a las personas en el proceso de especialización profesional a través de la práctica laboral y de la formación en procesos productivos y logísticos

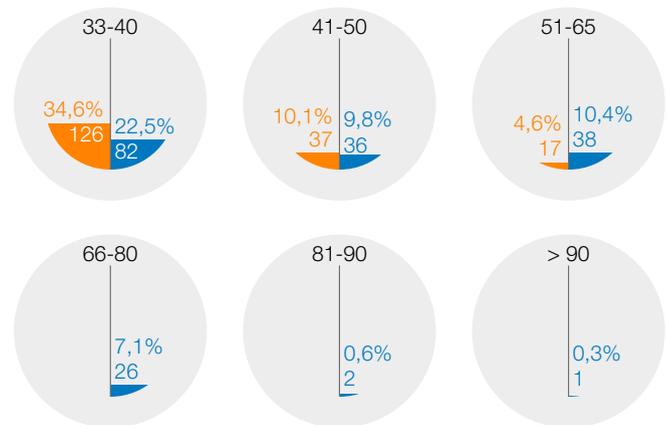


Tipos/número de personas con discapacidad de CARES

Tal como recoge el V Informe Odismet del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, en 2019 se realizaron casi 118 mil contratos específicos para personas con discapacidad y los centros especiales de empleo registraron el mayor volumen de esta contratación (70,8 %), lo que indica su importancia para el sostenimiento del empleo de estas personas y que siguen configurándose como nichos fundamentales para su integración laboral. En Fundación CARES, la media de personas con discapacidad durante el 2019 fue del 80,1 %, superando en 3 puntos la media del año anterior.

Entre las personas con discapacidad, existe el grupo de especial dificultad. Son las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, y las personas con discapacidad física o sensorial superior al 65 %. A pesar de que estas personas son las que tienen mayor dificultad para encontrar trabajo, la media de personas con especial dificultad en nuestra plantilla ha sido del 50'96 %.

Trabajamos para mejorar esta tendencia, poniendo énfasis en las capacidades de las personas y su potenciación y preparándolas para incorporarse al mercado laboral ordinario.



Grado de discapacidad  
 Con Especial Dificultad  
 Sin Especial Dificultad

Porcentaje de discapacidad de personas con y sin especial dificultad de CARES

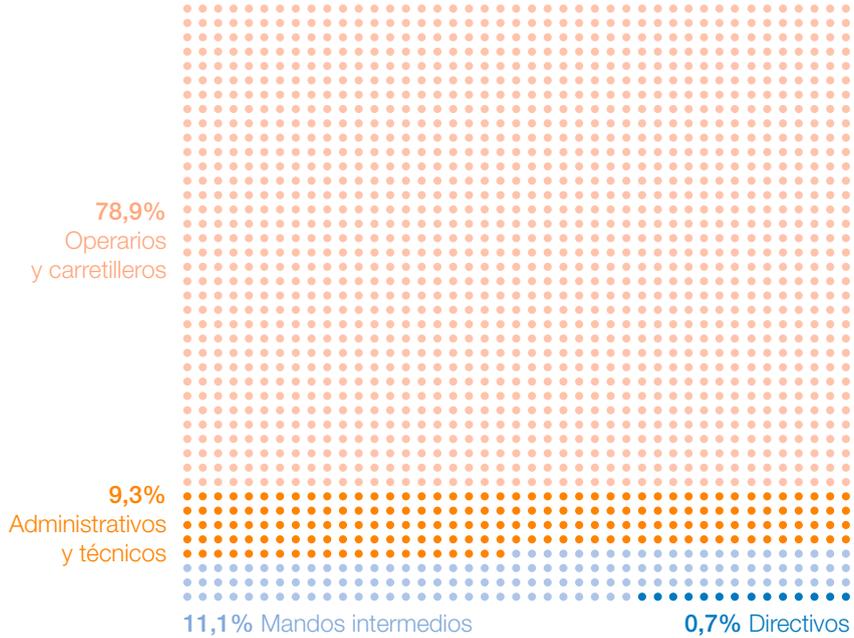




**44,15**  
Edad media

**94,7%** Personas asignadas a Servicios Operativos

**5,3%** Personas asignadas a Servicios Generales



Grupos Profesionales



**2.032,22**  
Mandos



**1.712,36**  
Personal Administrativo y Técnico



**1.118,98**  
Personal Operativo

Salario medio

El Área de  
Personas utiliza  
instrumentos de  
comunicación  
específicos para  
detectar las  
necesidades  
de trabajadores  
y trabajadoras y  
aplicar medidas  
correctivas

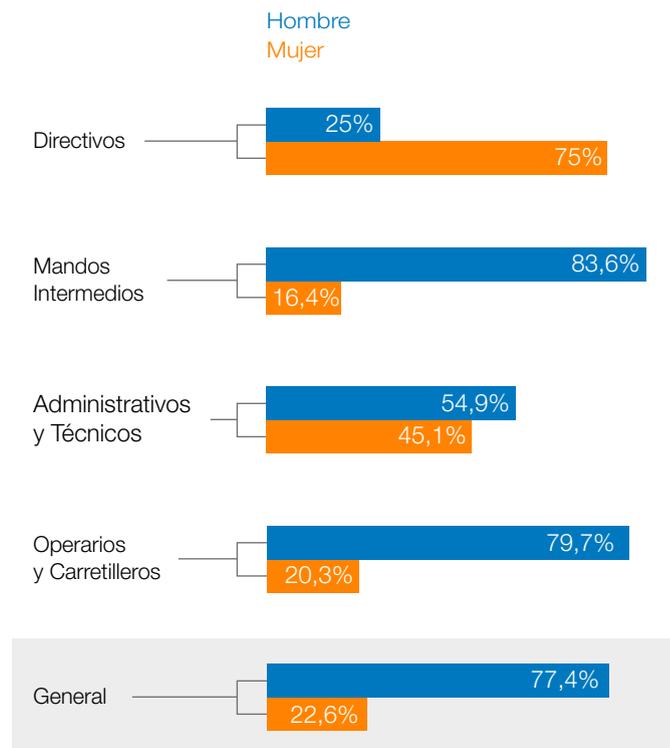


El objetivo de las Políticas del Área de Personas es **diseñar e implementar modelos de gestión** que permitan atraer el talento, promover su crecimiento personal y profesional y garantizar oportunidades laborales para las personas vulnerables. Durante el 2019, se ha seguido trabajando en proyectos que promueven la **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres y en acciones que mejoran la **seguridad y salud laboral**.

El **Comité de Igualdad**, ha continuado aplicando su plan de acción para fomentar la **equidad de género**. Este comité cuenta con un **Subcomité de Confidencialidad** responsable de investigar las denuncias internas sobre acoso laboral, por cuestiones de género o por cualquier circunstancia que vulnera los derechos humanos. Se ha elaborado un **protocolo de actuación** que informa a las personas de cómo proceder ante estas situaciones y que se ha puesto a su disposición en los puntos de información de todos los centros de trabajo. Asimismo, se ha habilitado un **canal de reclamación** para comunicar posibles casos de vulneración.

Las medidas de **conciliación familiar** son otro punto clave incluidas en el Plan de Igualdad para garantizar el bienestar de las personas. Las acciones llevadas a cabo han sido diversas, entre ellas, la reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijos menores o personas dependientes, la adaptación y flexibilidad horaria, el teletrabajo, las excedencias, la movilidad geográfica y la bolsa de horas para el acompañamiento a menores.

En 2019 se siguió trabajando para unificar en una **única herramienta informática**, toda la gestión del Área de Personas. El módulo de Formación y de Personas ya está en funcionamiento.



2 Técnicos/as de inserción laboral

Monitores/as de apoyo

40

30 USAP

10 Operativos/  
Producción

4 Psicólogos/as

5 Trabajadores/as Sociales

TOTAL  
51

Equipo de acompañamiento a las personas

## Responsabilidad y compromiso con las personas

En nuestro compromiso por promover la **inclusión laboral y social** y fomentar el **bienestar general** de las personas, se establecen protocolos de actuación individuales y grupales encaminados a:

- El **acompañamiento**, el **seguimiento** y la **adaptación** al entorno laboral.
- La adquisición de **hábitos laborales y sociales** que conduzcan a la plena inclusión.
- La detección de **necesidades formativas** para mejorar, mediante cursos y experiencia práctica, las competencias necesarias para formar profesionales del sector logístico.
- La **empleabilidad** de las personas mediante la orientación, la motivación y el acompañamiento individual, facilitando su **incorporación al mercado laboral normalizado**.
- La **concienciación** sobre la importancia de la práctica del deporte y de la buena alimentación, para conseguir el equilibrio y el **bienestar personal**.
- Las **alianzas** con instituciones, organizaciones y empresas que faciliten la inclusión plena de las personas vulnerables.

El equipo técnico que trabaja en la implementación de estas acciones está formado por **psicólogos/as**, **trabajadores/as sociales**, **técnicos/as de inserción**, **monitores/as de apoyo operativo** y **monitores/as de Inclusión Sociolaboral**.





En los Grupos de Atención Psicológica se crean dinámicas para resolver conflictos laborales y personales, trabajar la cohesión de los equipos y fomentar hábitos de vida saludables

## Método CARES

Cuando se produce una vacante interna, la Unidad de Inclusión Sociolaboral publica la oferta en diferentes canales y, seguidamente, reúne curriculums que provienen, principalmente, de dos fuentes: de entidades sociales y administraciones públicas que facilitan el contacto de personas con discapacidad en búsqueda activa de empleo y de candidaturas espontaneas.

Las personas que forman parte de un proceso de selección realizan entrevistas psicosociales, que se componen de pruebas psicotécnicas y preguntas semiestructuradas que permiten:

- Recopilar información específica sobre la tipología y características de la discapacidad.
- Detectar la situación sociofamiliar actual.
- Definir rasgos de personalidad y actitud dentro de un entorno laboral, haciendo hincapié en las habilidades y capacidades personales.
- Valorar la situación inicial, personal y competencial.

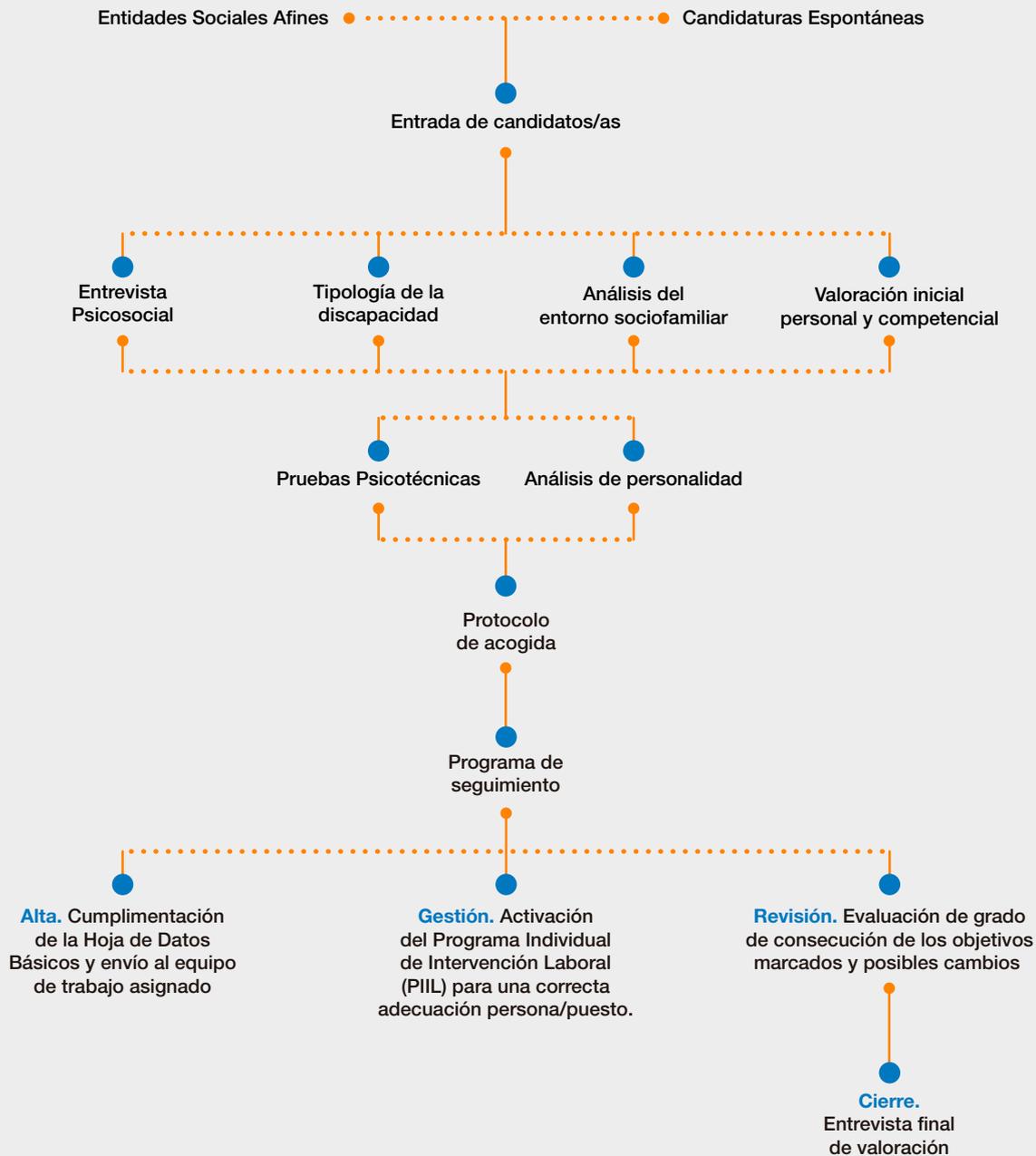
Superado el proceso de selección, se activa el **protocolo de acogida**. En primer lugar, entregamos a la persona seleccionada el **Manual de Bienvenida** para que disponga de la información fundamental sobre la entidad, su misión, visión y valores. A continuación, se ponen en marcha las diferentes fases de seguimiento para la integración laboral de la persona:

- **Alta:** creamos el expediente y facilitamos la información del nuevo trabajador/a al centro de destino, para que el equipo responsable estudie y adapte el puesto de trabajo a sus características personales y a las necesidades especiales que pueda requerir.

## La Unidad de Inclusión Sociolaboral realiza un seguimiento continuo de las personas para que, progresivamente, mejoren sus competencias personales, profesionales y su autonomía

- **Gestión:** en una primera fase se activa el Pre-programa Individual de Intervención Laboral necesario para realizar una adecuada evaluación del trabajador/a. Finalizada esta primera valoración, se definen los objetivos de trabajo anuales a través del Programa de Intervención Individual que servirá para realizar el seguimiento de la evolución de las habilidades y las capacidades de la persona con discapacidad y, por tanto, de su grado de autonomía.
- **Revisión y Cierre:** al año de la incorporación, se realiza una evaluación de los objetivos establecidos que nos ayuda, por un lado, a decidir la continuidad de la persona en la entidad y, por otro, a valorar si deben redefinirse los objetivos. En caso de desvinculación, se realiza una entrevista de salida para ofrecer el servicio de orientación laboral de la carrera profesional.

El objetivo final es orientar a las personas hacia el mercado normalizado.



## Método CODEC

La metodología de acompañamiento a las personas se desarrolla durante un periodo máximo de tres años y se fundamenta en el diseño e implementación del **Itinerario Laboral de Inserción (ILI)**, orientado a obtener o recuperar los hábitos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras que realizan dicho itinerario aumentando así, sus posibilidades de reintegrarse en el mercado laboral ordinario. Los itinerarios combinan formación y práctica profesional adquirida en los servicios logísticos que realizamos. Los itinerarios profesionales activos en 2019 han sido: gestión de almacenes, mantenimiento industrial y transporte.

En todo este proceso, responsables, técnicos y monitores juegan un papel vital, participando activamente en la implementación de acciones de seguimiento y correctivas.

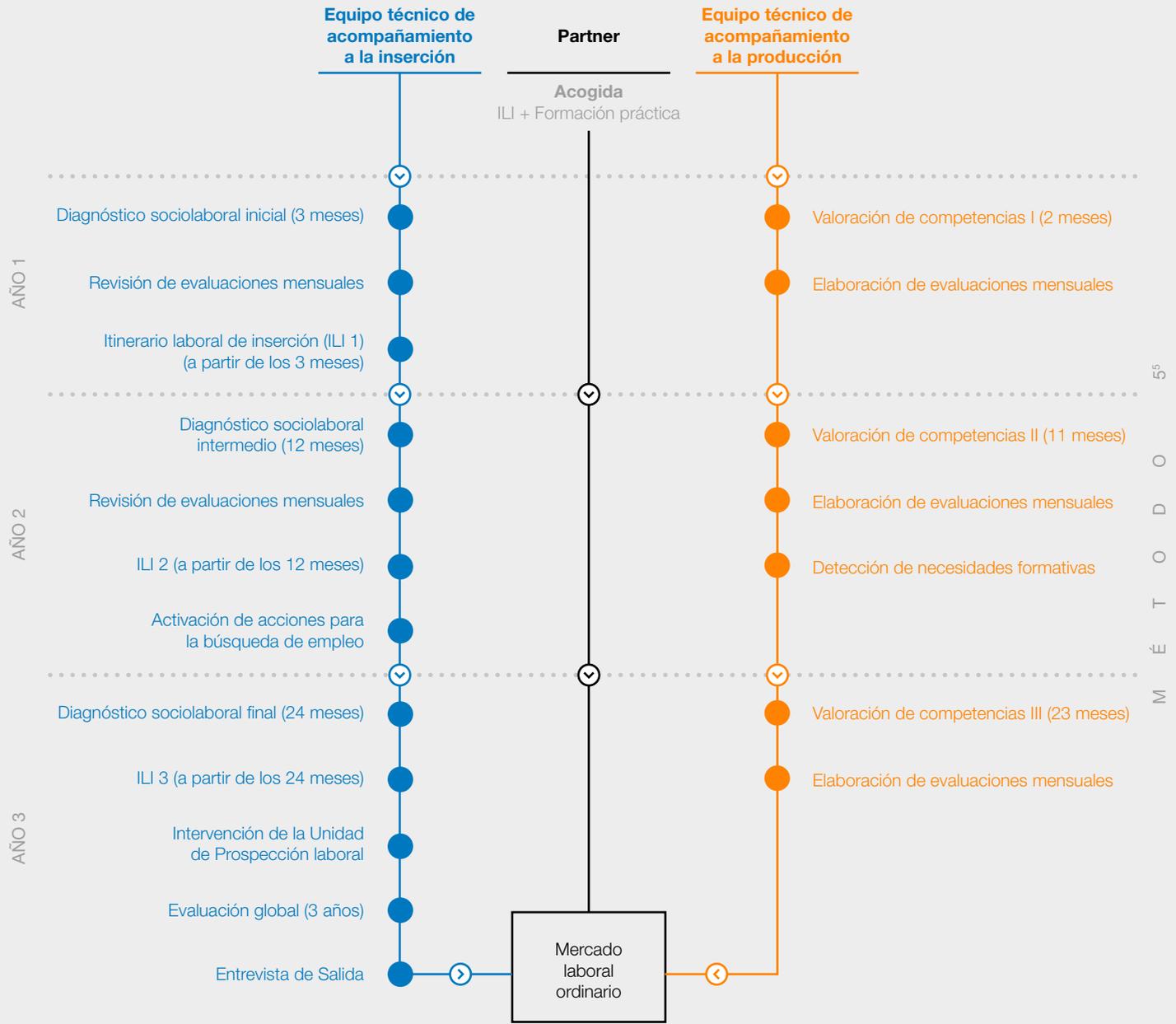
Las herramientas de trabajo para el diagnóstico y seguimiento de las personas, utilizadas en la confección de los ILIs, son las siguientes:

1. **Evaluaciones mensuales y seguimientos individuales:** el Técnico de Acompañamiento a la Producción realiza evaluaciones mensuales orientadas al crecimiento personal en cinco áreas: compromiso, calidad de trabajo, actitud, aprendizaje operativo y rendimiento. Estas áreas se valoran de 0 a 5 puntos y el objetivo es que las personas consigan los 25 puntos, la excelencia. La información se comparte con el Técnico de Acompañamiento a la Inserción y el Responsable de Servicio y se deciden ajustes de itinerario, nuevos objetivos y planificaciones en función de la valoración. Asimismo, se llevan a cabo intervenciones específicas si el progreso de la persona lo requiere.
2. **Valoraciones de competencias adquiridas:** se realizan a los dos, once y veintitrés meses. En ellas se identifican las competencias específicas del puesto que la persona debe potenciar a través del trabajo que desarrolla a lo largo del itinerario y ayudan a definir los objetivos que cada persona debe trabajar en su ILI. Cada servicio o centro de trabajo requiere competencias específicas.

## Los Técnicos/as de acompañamiento a la inserción y a la producción y los monitores/as de apoyo definen y planifican las líneas de actuación que favorecen la integración laboral de las personas

3. **Entrevistas de diagnóstico:** se realiza una entrevista inicial a los dos meses, una intermedia a los doce y una final a los veinticuatro. Son entrevistas personales orientadas a detectar y cubrir, sobre todo, las necesidades formativas específicas y a potenciar habilidades sociales.
4. **Actividades para fomentar la prospección laboral:** se trabajan desde el primer año para mejorar la empleabilidad de las personas, pero es a partir del último año cuando el proceso se intensifica. Se fomenta la búsqueda activa de ofertas de trabajo reales mediante tutorías individuales y/o grupales y se imparten formaciones sobre las herramientas y recursos existentes para la búsqueda de empleo. Entre dichos recursos, se pone a su disposición el acceso al espacio de intermediación laboral propio que potencia el desarrollo de sus competencias informáticas al publicar y actualizar su currículum y les permite inscribirse a ofertas laborales internas y externas.
5. **Alianzas estratégicas con empresas del mercado ordinario:** receptivas a contractar profesionales formados en CODEC y poder canalizar sus necesidades de contratación de perfiles profesionales de los itinerarios desarrollados.

El Método CODEC es un procedimiento planificado de desarrollo competencial orientado a aumentar las posibilidades de inserción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión social; su éxito deriva del trabajo en equipo de los profesionales de CODEC y de las enriquecedoras **alianzas con organizaciones, entidades y empresas** que intervienen en diferentes momentos del proceso para reforzar las actuaciones internas.



Método CODEC - ILI

## Nuevas contrataciones

133

## Intervenciones

769

## Asesoramiento legal / economía doméstica

34

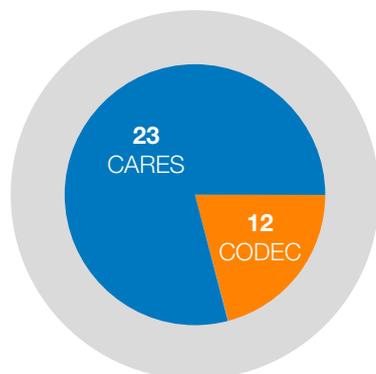
Número de personas atendidas

## Personas atendidas

Se consideran personas atendidas, aquellas a las que se les ha ofrecido alguno de los servicios que lleva a cabo Grup CARES, tanto los relacionados con la prestación de servicios a las empresas clientes, como los de asesoramiento o seguimiento laboral y personal:

- En 2019, **133 personas** con discapacidad y/o en riesgo de exclusión, han sido seleccionadas para cubrir puestos vacantes y **contratadas**, por primera vez, para trabajar en nuestros servicios. De ellas, **un tercio eran de especial dificultad**.
- Se han llevado a cabo **769 intervenciones**. Entendemos por intervención cada una de las acciones o entrevistas personales realizadas por la Unidad de Inclusión Sociolaboral como respuesta a una problemática conductual, laboral, emocional, familiar o médica de un trabajador/a que, debido a su trascendencia, requiere la actuación de los profesionales de la psicología y/o el trabajo social.
- **Asesoramiento jurídico: 13 personas** han recibido asesoramiento particular relacionado con sus problemáticas en el ámbito legal.
- **Asesoramiento en economía doméstica:** se ha proporcionado orientación sobre la gestión de la economía familiar a **21 personas**.

## 35 Personas insertadas



Número de personas insertadas

## Hacia la empresa ordinaria

Realizamos un control mensual de las personas que se incorporan al mercado ordinario. Utilizamos un método de seguimiento que mantiene el contacto con nuestros antiguos trabajadores y trabajadoras para conocer, durante el primer año desde su salida, cuál es la situación laboral en la que se encuentran. Asimismo, facilitamos el acceso a nuestra **plataforma de intermediación laboral**, una herramienta que pone en contacto a las personas de CARES y CODEC que buscan empleo, con las empresas que precisan cubrir puestos de trabajo relacionados con el sector logístico.

En 2019, 35 personas que habían formado parte del equipo se han incorporado en la empresa no protegida.



## Unidad de Seguridad y Salud Laboral

En octubre de 2019 superamos con éxito la primera auditoría de seguimiento de la **Certificación OHSAS** obtenida el año anterior. Tras la renovación, hemos seguido mejorando nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral y preparándonos para que las personas que forman parte de la plantilla realicen sus actividades laborales con la máxima prevención. Para alcanzar dicho objetivo, trabajamos con procedimientos y sistemas efectivos, avalados por una entidad acreditada y sujetos a los requisitos que establece la normativa en este ámbito.

A finales de año, se convocó la segunda edición de los **Premios Vigía**, un concurso interno en el que participan todos los servicios y personas de Grup CARES y que tiene como objetivo concienciar sobre la importancia de la Prevención de los Riesgos Laborales y la Seguridad y Salud Laboral. El **trabajo en red** también fue significativo durante el 2019. Participamos en el grupo de trabajo impulsado por AEDIS<sup>1</sup>, con el objetivo de compartir buenas prácticas y realizar propuestas de mejora en la prevención y salud laboral de las personas con discapacidad y, un año más, colaboramos en el estudio de accesibilidad de Fundación Prevent, con quienes también compartimos el interés por el fomento de la investigación en prevención y salud, colaborando en su comité de valoración de las Becas I+D en PRL.

<sup>1</sup>AEDIS. Asociación Empresarial para la Discapacidad.  
[www.asociacionaedis.org](http://www.asociacionaedis.org)



## Conseguimos la renovación del Certificado OHSAS 18001:2007 otorgado por Lloyd's Register Quality Assurance

La intensificación de **formación especializada** en prevención de riesgos laborales, trabajos en espacios confinados, manipulación de mercancías peligrosas y uso del desfibrilador (DESA), junto con los grupos de comunicación, las campañas mensuales de prevención y las mejoras de las instalaciones, han contribuido positivamente en el control de la siniestralidad, logrando reducir el índice con respecto al año anterior y consiguiendo 0 accidentes en 6 servicios.





La práctica  
del deporte y  
la promoción  
de actividades  
culturales  
completan el  
proceso de  
inclusión de las  
personas con  
discapacidad  
y en riesgo de  
exclusión







Memoria 2018

## Compartir los resultados

Somos entidades sin ánimo de lucro y plenamente conscientes que la gestión de los recursos ha de ser eficiente y rigurosa para asegurar la estabilidad presente y futura de la organización de forma sostenible. Repartir gran parte de los beneficios generados entre los empleados y la reinversión responsable de los excedentes, fomenta los buenos hábitos y la implicación de la plantilla en nuestra cultura, misión y visión.

## Acciones de comunicación

Seguimos trabajando para mejorar los canales de comunicación, ampliarlos y adaptarlos a un entorno en constante cambio. En este sentido, continuamos potenciando las **redes sociales** y la aparición en **publicaciones especializadas** de logística y del tercer sector y la participación en congresos y ferias especializadas, con el objetivo de dar a conocer nuestra actividad y transmitir nuestros valores.

Nuestras publicaciones periódicas se han convertido en elementos de comunicación indispensables: la **Memoria** anual de actividades, que en 2019 estrena un apartado de gestión medioambiental; las tres ediciones anuales de la revista **Naranja y Azul**, con información corporativa y sobre las novedades de nuestra actividad, y el newsletter **En 1 Minuto**, que ya ha cumplido tres años informándonos sobre los acontecimientos mensuales más destacados de las dos entidades.

A principios de año presentamos el **Informe de Progreso** en la Red Española del Pacto Mundial, un reporte anual a través del cual las organizaciones empresariales y no empresariales informan sobre las acciones realizadas para el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial a sus grupos de interés siguiendo la política de reporting de Global Compact.

Asimismo, el Comité de Comunicación actualiza puntualmente el **Portal de Transparencia** en la web de Fundación CARES, según los requerimientos de la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y de la Ley del Protectorado de las fundaciones. Se ha activado la elaboración del Balance Social, otro mecanismo de enlace con los grupos y agentes clave.

El objetivo de la comunicación es difundir la misión, visión y valores de nuestras entidades con sus grupos de interés



Revista Naranja y Azul



En 1 Minuto

Medioambiente



## Crecimiento sostenible

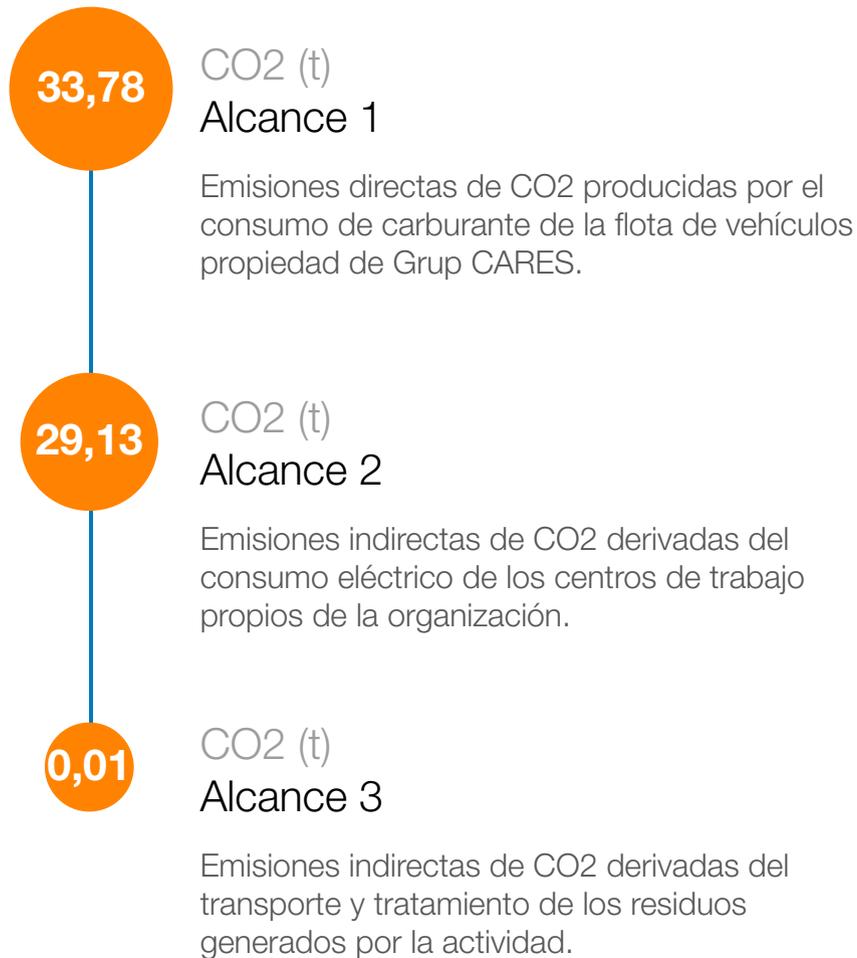
La logística y la distribución son actividades con un alto impacto ambiental. Conscientes de ello, el desarrollo de actividades eficientes, responsables y sostenibles forma parte de la estrategia y responsabilidad social corporativa de CARES y CODEC. En este ámbito, nos comprometemos a dar respuesta a los **Principios de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial**, en particular, en lo concerniente al **ODS 13** de Acción por el Clima. Este compromiso implica la elaboración de una evaluación anual externa e interna de los indicadores de gestión y la activación de iniciativas para combatir el cambio climático y reducir las emisiones de carbono. Asimismo, participamos de forma activa en el **Plan de Sostenibilidad<sup>1</sup> del Port de Barcelona**, cuyo objetivo es el crecimiento colectivo y sostenible de la Comunidad Portuaria, actuando también como embajadores para contribuir a la difusión del plan.

Algunas acciones recientes en gestión medioambiental han sido:

- La **reforma integral** de las instalaciones de ZAL Barcelona, optimizando el consumo de agua y energía.
- Servicio de transporte y distribución vinculado a la **Logística Verde**: adquisición de un camión híbrido, optimización de rutas y programación del mantenimiento de los vehículos.
- **Programas de mantenimiento preventivo** de los equipos de manutención mecánica.
- **Inspecciones periódicas** de las instalaciones para garantizar condiciones óptimas de segregación, orden y limpieza y reducir la generación de residuos. Adquisición de contenedores de **segregación selectiva de residuos**.
- Promoción de la **movilidad sostenible** en los procesos de selección de personas, contratación de medios de transporte colectivo y fomento del uso del transporte público.
- Proyecto de elaboración de una **política de compras sostenibles**, con criterios ambientales para la selección, homologación y evaluación de proveedores. Compra responsable de **consumibles reciclables** de origen sostenible.



<sup>1</sup>[www.portdebarcelona.cat/es/web/comunitat-portuaria/presentació-del-pla](http://www.portdebarcelona.cat/es/web/comunitat-portuaria/presentació-del-pla)



Datos extraídos mediante la calculadora de GEH de la Oficina del Canvi Climàtic

Números

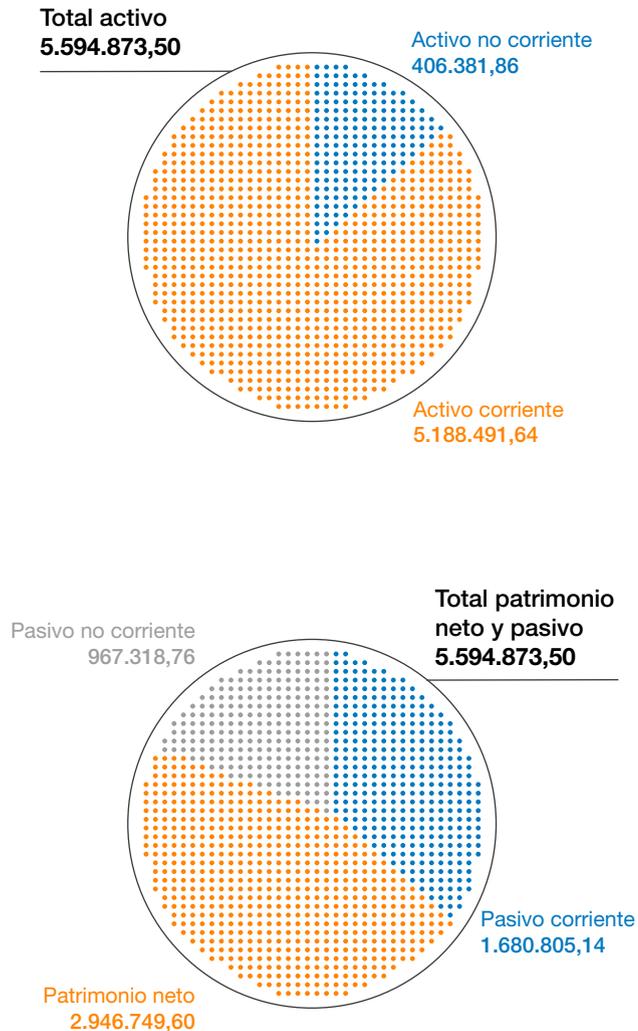


## Fundación CARES genera un retorno social de 15,85 € por cada euro recibido de la Administración

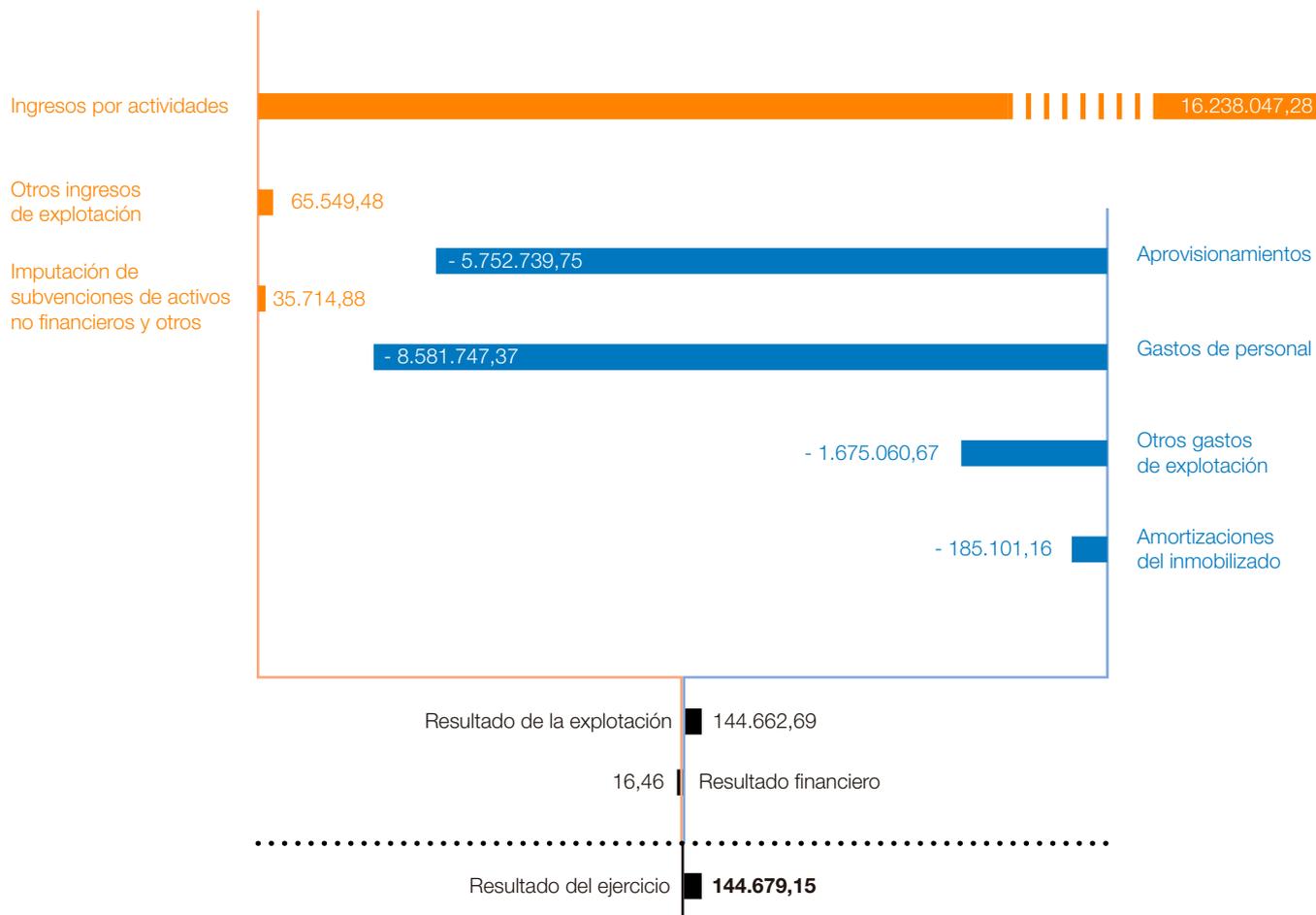
### CARES, números del 2019

La gestión financiera de Fundación CARES tiene una doble finalidad. Por un lado, la vigilancia de la sostenibilidad de la entidad y, por otro, el cumplimiento de los objetivos definidos anualmente. El Área de Recursos Económicos trabaja de la mano con los equipos de todos los servicios, en las instalaciones de los clientes y en los almacenes propios, con el fin de mantener las ratios económicas objetivo. Realiza análisis periódicos que permiten detectar desviaciones y cubrir las necesidades de personal, económicas, de equipamiento y consumibles que aparecen, utilizando los recursos financieros en el momento y forma más adecuada para cada servicio.

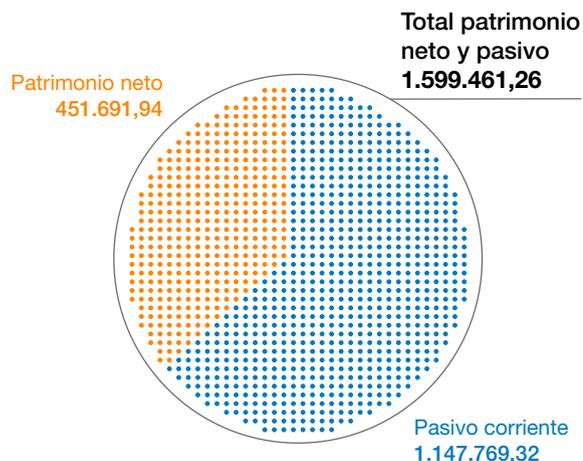
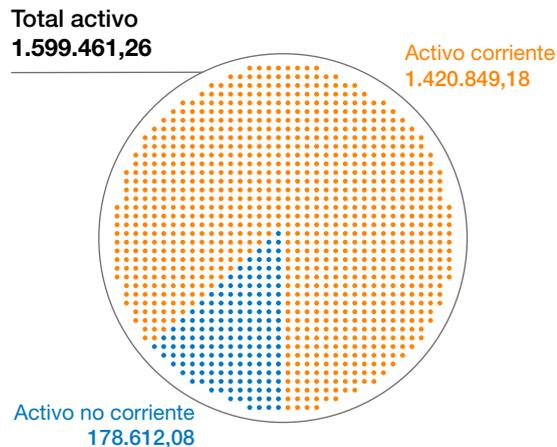
En 2019, un 13,6% del total de los ingresos de CARES provino de subvenciones recibidas de las diferentes administraciones públicas. Por cada euro que la entidad recibió de la Administración, generó un retorno social, a través de su facturación, de 15,85 euros. Todo ello con el objetivo de ser socialmente responsables y de contribuir al bienestar y al progreso de las personas con discapacidad, gracias a la creación de empleo en nuestra entidad como en su acceso al mercado ordinario.



Balance de situación de CARES a 31/12/2019



Cuenta de pérdidas y ganancias de CARES a 31/12/2019



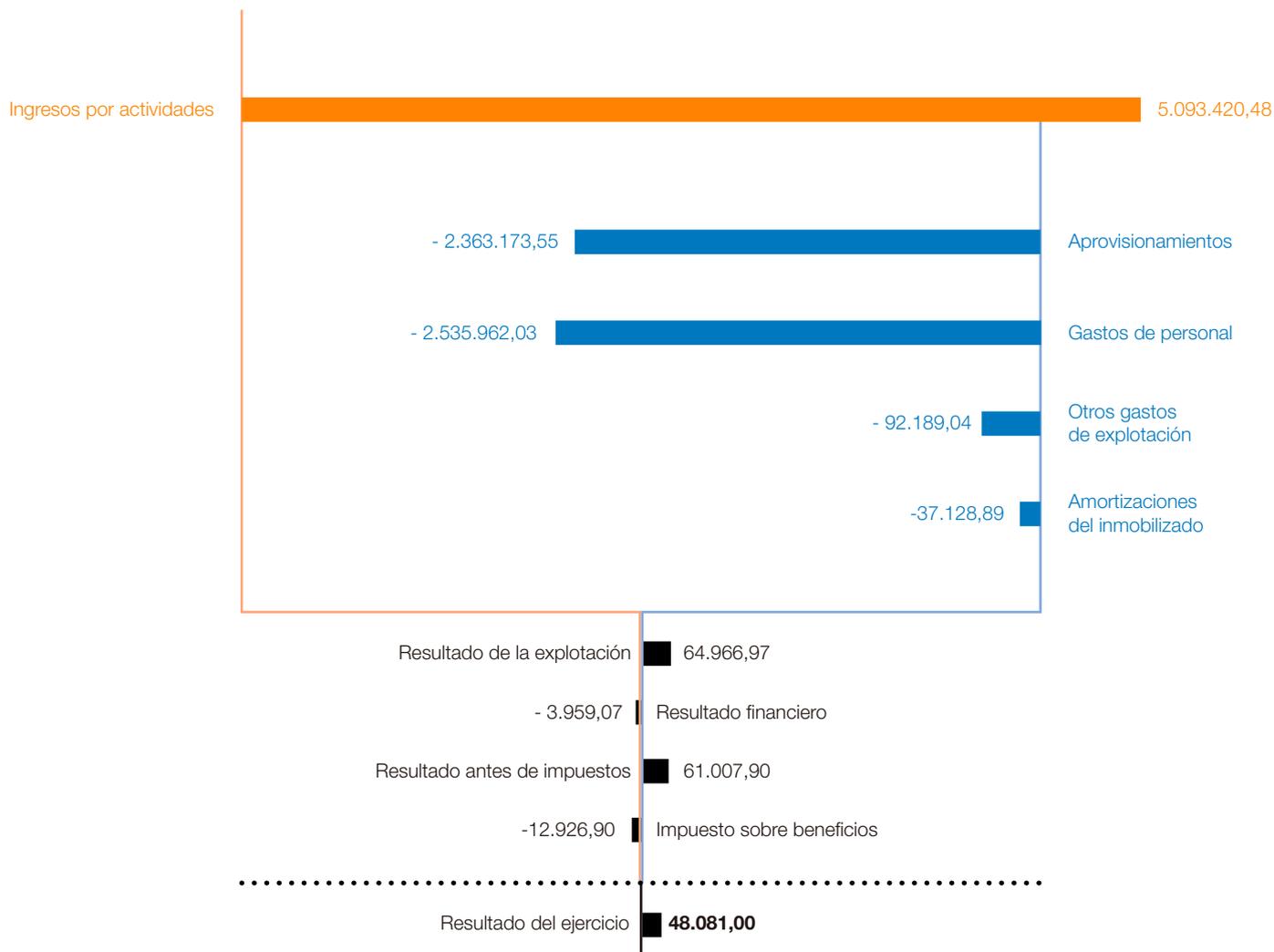
Balance de situación de CODEC a 31/12/2019

En CODEC, el retorno económico por las subvenciones fue de 5,15 € por cada euro recibido

#### CODEC, números del 2019

La Empresa de Inserción CODEC utiliza los mismos sistemas de control interno que Fundación CARES y también se rige por el principio de sostenibilidad en su actividad comercial. El objetivo principal de CODEC es generar oportunidades laborales para personas en riesgo de exclusión a través de la formación y la práctica laboral adquirida en la prestación eficiente de servicios de externalización logística y productiva a empresas de sectores diversos.

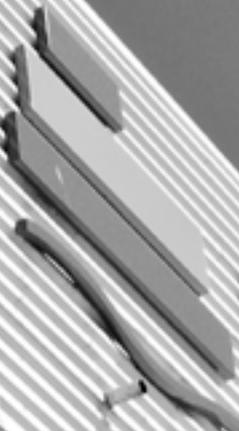
La entidad cuenta con diferentes empresas clientes que se convierten en espacios donde las personas que realizan un itinerario de inserción adquieren experiencia laboral. En CODEC, el retorno económico por las subvenciones recibidas por parte de las administraciones públicas ha sido de 5,15 euros, representando un 16,2% del total de los ingresos.



Hitos

The logo consists of four horizontal bars of varying lengths, stacked vertically. The top bar is the shortest, followed by a longer bar, then a bar with a wavy bottom edge, and finally a long, thin wavy line at the bottom.

**CARES**

The logo consists of four horizontal bars of varying lengths, stacked vertically. The top bar is the shortest, followed by a longer bar, then a bar with a wavy bottom edge, and finally a long, thin wavy line at the bottom.

**CARES**

## Enero

- Renovación de los convenios de esponsorización del Club 2C con las empresas Space Cargo y EVICRO.
- Ampliación del convenio del Proyecto INSERMAR con la UVIC-Universitat Central de Catalunya.
- Firma del convenio de colaboración con SIS Meridiana para la formación de alumnos en prácticas.
- Un año sin accidentes en Getafe - Torneros.

## Febrero

- Recepción del Premio Vela Social, otorgado a CODEC por la Federació Catalana de Vela.
- Convocatoria de la 2ª Edición del concurso literario "Letreando".
- Renovación de la adhesión a la Red Española del Pacto Mundial.
- Celebración 10 años de colaboración MANGO - CARES.

## Marzo

- Celebración de la 1ª Edición de los Premios Vigía CARES-CODEC.
- Participación en el Saló de l'Ensenyament.

## Julio

- Firma del convenio de colaboración con el IES Salvador Seguí, para la formación de alumnos en modalidad FP Dual.
- Inicio de un nuevo servicio de picking.
- Clausura de la 2ª Edición del Certificado de Profesionalidad en Actividades Auxiliares de Almacén.

## Agosto

- Un año sin accidentes en el servicio de Mollet del Vallès.
- Inicio de un nuevo servicio de gestión de residuos.

## Septiembre

- Participación en el III Congreso de Innovación y Logística.
- Firma del convenio marco con el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya para la formación de alumnos en modalidad FP Dual.
- Un año sin accidentes en Bellvei.

## Abril

- Adhesión a la plataforma Juntos por el Empleo de Fundación ACCENTURE.

## Mayo

- Participación en la XII Edición del día del Transitario, organizado por ATEIA-OLTRA.
- Convocatoria de la IV Edición de Verano en Fotos y de la V Edición del Premio Bombilla.
- Dos años sin accidentes en Leganés.
- Un año sin accidentes en Sant Cugat.

## Junio

- Celebración del 2C Day – CARES-CODEC Cataluña. Recogida de alimentos para la campaña “La fam no fa vacances”.
- Nombramiento de CODEC como Vocal de la Junta Directiva de FEICAT.
- Participación en la Asamblea General de la Red Española del Pacto Mundial.
- Expositor en el Salón Internacional de la Logística.

## Octubre

- Participación en el 9º Congreso AECOC de Supply Chain.
- Reconocimiento a CODEC como Empresa Responsable, por parte de Fundació Intermèdia.
- Celebración de la jornada lúdico - deportiva anual - CARES Centro.
- Un año sin accidentes en ZAL Prat y Getafe.

## Noviembre

- Jurado de las Becas de Fundación Prevent.
- Renovación del convenio de esponsorización del Club 2C con la empresa TM2.
- Renovación del certificado OHSAS 18001:2007.
- Celebración de los 20 años de colaboración Damm-CARES.

## Diciembre

- Participación, con APB y TCB, en la Campaña Nadal Solidari del Banc dels Aliments.
- Participación en la VIII edición de la “Business with Social Value”.
- Renovación del convenio con Fundación ICIL para la formación de profesionales en logística.

Nuestra  
memoria



## Principios de elaboración

Toda información e indicadores presentes en esta memoria han sido seleccionados con el fin de dar total transparencia a la gestión de la entidad y responder así a las expectativas de nuestros grupos de interés y a la sociedad en general. Toda la información proviene de los datos registrados y auditados –en el caso de las cuentas anuales– del Centro Especial de Empleo Fundación CARES y la Empresa de Inserción CODEC durante el año 2019.

La cobertura de esta memoria incluye todos los servicios que realizan ambas entidades para realizar su misión y, con la voluntad de conseguir transmitir ésta con sencillez, se ha estructurado el documento de forma accesible y lo hemos ilustrado –siempre que ha sido posible– con soportes gráficos auto-explicativos.

Todas las imágenes de los centros se han tomado con el permiso de los propietarios de las instalaciones y del personal que aparece, evitando cualquier fotografía que pueda vulnerar el derecho a la intimidad.

La parte de la memoria sobre sostenibilidad abarca las dos categorías: el desempeño sociolaboral y el económico; el alcance no es homogéneo en las dos categorías puesto que no requieren del mismo grado e interpretación de la información. Hemos respetado la finalidad de dar transparencia a los datos, pero aquella información considerada sensible para el personal o los clientes de ambas entidades la hemos resumido, agrupado u omitido.

Esta memoria engloba los datos de 2019. Nuestra intención es y será la de publicar anualmente dicha memoria. Con esta medida se busca dar una información actualizada de las actividades realizadas para alcanzar los objetivos de CARES y CODEC: crear y procurar puestos de trabajo para personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión.

## Alcance de la memoria

El período cubierto por la presente memoria representa el desempeño social y económico de Fundación CARES y la Empresa de Inserción CODEC para el ejercicio que va del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.

Esta memoria se rige por los mismos criterios de comunicación y de transparencia informativa de las anteriores. Por lo que a cambios significativos relativos a periodos anteriores, la cobertura o los métodos de valoración aplicados, no existe ninguna nueva consideración a tener en cuenta.

## Índice de contenidos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 3.  
Salud y bienestar  
Apartado. Personas  
Página. 32, 40



ODS 4.  
Educación de calidad  
Apartado. Entidad, Personas  
Página. 16, 41



ODS 5.  
Igualdad de género  
Apartado. Entidad, Personas  
Página. 16, 31



ODS 8.  
Trabajo decente y crecimiento económico  
Apartado. Entidad, Personas  
Página. 13, 17, 26, 28



ODS 10.  
Reducción de las desigualdades  
Apartado. Entidad, Personas  
Página. 13, 14, 17, 26, 28



ODS 13.  
Acción por el clima  
Apartado. Medioambiente  
Página. 48



ODS 17.  
Alianzas para lograr los objetivos  
Apartado. Entidad  
Página. 15, 17

## **Grup Social CARES**

c/ Àrtic 136, ZAL Port  
08040 Barcelona

932 624 270

[www.grupcares.org](http://www.grupcares.org)

[cares@grupcares.org](mailto:cares@grupcares.org)

[codec@grupcares.org](mailto:codec@grupcares.org)

tw: @grupCARES

Linkedin: Grup CARES

### **Coordinación y redacción:**

Adelaida Girón

### **Fotografía:**

Daniel Mayor

### **Diseño y maquetación:**

Giny Comunicació

### **Impresión\*:**

Alcántara 2011

*\*El interior de esta memoria ha sido impreso en papel reciclado*





En el momento de redactar esta Memoria, el impacto final que tendrá la Covid-19 es aún incalculable. Las repercusiones sanitarias, políticas, económicas y sociales que empezaron a manifestarse inmediatamente después de la declaración del estado de alarma, continuarán agravándose mientras no exista una solución que acabe con la pandemia y que permita remediar, paulatinamente, los efectos de tan grave e inesperada crisis.

Unas consecuencias que afectarán aún con más crudeza a las personas vulnerables y entre ellas las que tienen algún tipo de discapacidad o viven en situación de exclusión. En cualquier coyuntura, ellas son las más necesitadas del apoyo de instituciones y entidades sociales que, como Fundación CARES y CODEC, tienen la misión de protegerlas y ayudarlas a alcanzar sus derechos fundamentales, como lo es acceder a un trabajo digno.

Gracias a la implicación de todos y todas, 2019 ha sido un año con balance positivo en Grup CARES. Hemos seguido acompañando a las personas, generando oportunidades laborales, internas y en empresas ordinarias, creando alianzas, innovando en nuestra actividad logística y siendo sostenibles en nuestra actividad comercial. Pese a las dificultades añadidas, seguimos trabajando para que nuestra próxima memoria resuma un año que se prevé difícil pero aún más comprometido, si cabe, con las personas vulnerables.