

Fundación Vida Sostenible

INFORME DE PROGRESO 2018



Tabla de contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | Análisis

- Empleados
- Administración
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente
- Proveedores
- Clientes



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



vidasostenible.org

fundación vida sostenible

Calle Artistas 26, local 2
28020 Madrid

TELÉFONO
91 446 18 34

E-MAIL
fundacion@vidasostenible.org

WEB
www.vidasostenible.org

A/A Pacto Mundial

Madrid, 14 de febrero de 2019

La Fundación Vida Sostenible renueva su compromiso con la iniciativa de Pacto Mundial y reafirma su voluntad de continuar trabajando con el cumplimiento de los 10 Principios Rectores, además de ir impulsando su implantación entre nuestros grupos de interés, principalmente mediante la difusión de acciones de difusión de estilos de vida sostenibles y la promoción de herramientas para este fin.

En la gestión de 2017–2018 vigilamos el estricto cumplimiento de nuestro compromiso con los 10 Principios de Pacto Mundial, así como con el desarrollo de herramientas y acciones específicas acordes al impulso de los ODS, en particular con el Objetivo 3 "Salud y bienestar" mediante la creación del blog "Comida Crítica", un café de la ciencia digital del Proyecto Big Picnic, y el proyecto de difusión de técnicas de cocina sostenible "La cocina de los nietos", con el Objetivo 11 "Ciudades y comunidades sostenibles" mediante la publicación de artículos, contenidos, gráficos e informes sobre sostenibilidad urbana en las webs y blogs de la Fundación y con el Objetivo 12 "Producción y consumo responsables" mediante la creación y puesta en marcha de la Web App "Mide tu huella ecológica y aprende a reducirla", así como con el proyecto "Evolución de los estilos de vida desde el punto de vista de la sostenibilidad" (La forja del ecociudadano).

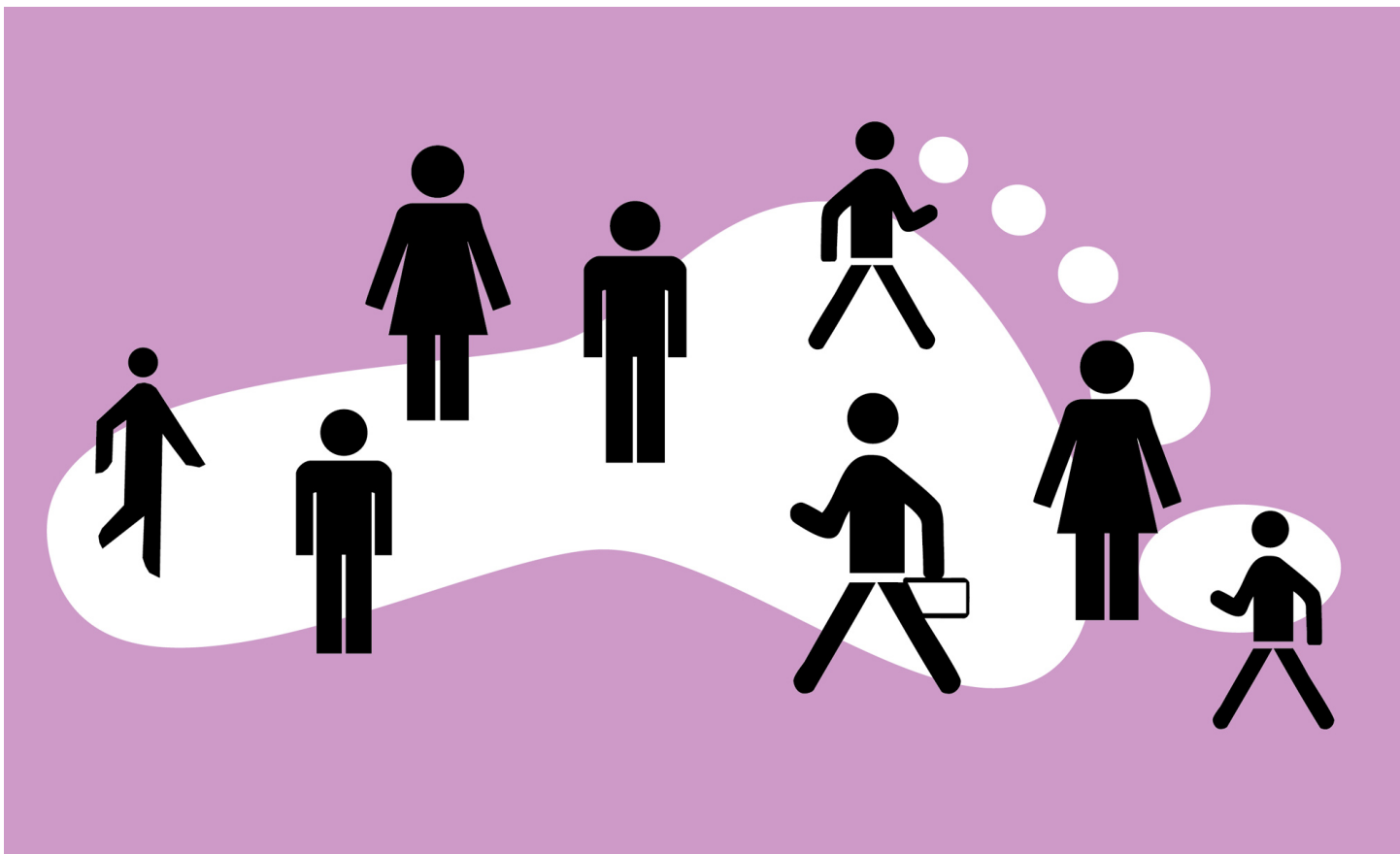
En Fundación Vida Sostenible nos dedicamos a difundir estilos de vida sostenible, para ello, entre otros proyectos y herramientas, nos valemos de tres páginas web que han recibido de enero de 2017 a diciembre de 2018 1.170.329 visitas, tres blogs que cuentan con un total de 10.500 seguidores, dos boletines con 16.106 suscriptores y tres redes sociales con 8.118 seguidores. Nuestro objetivo es llegar con cada acción e iniciativa a más gente de habla hispana, participar activamente en iniciativas que impulsen la economía sostenible, el consumo responsable y la vida saludable para las personas y para el Planeta.

Y por este motivo, Fundación Vida Sostenible renueva una vez más su compromiso con la Red de Pacto Mundial España como firmante y socio.

En nombre de la Fundación,

José Vicente de Lucio
Presidente Fundación Vida Sostenible





PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre completo (Razón Social):

Fundación Vida Sostenible

Tipo de empresa:

Tercer sector

Dirección:

C/ Los artistas 26, Local 2

Localidad:

Madrid

Provincia:

Madrid

Comunidad Autónoma:

Comunidad de Madrid

Dirección web:

www.vidasostenible.org

Nombre del máximo cargo ejecutivo:

Jesús Alonso Millán

Persona de contacto:

Cecilia Barrera Gamarra

José M^a González Bengoechea

Número total de empleados:

3

Sector:

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

- Investigación: informes, gráficos e indicadores ambientales; y cálculo de huella ecológica personal.
- Divulgación: desarrollo y comunicación de contenidos (Gente y Hogares Sostenibles, Ciudadano autosuficiente, Comida Crítica, La Ruta de la Energía, Casa Renovable y Guía Vida Sostenible).
- Difusión: www.vidasostenible.org, boletines y redes sociales asociadas.
- Intervención, educación y voluntariado: Sello de Huella Ambiental, Red de Entidades hacia la Sostenibilidad, etc.
- Actividades de Voluntariado ambiental corporativo.
- Charlas y talleres de divulgación ambiental.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€):

Hasta 960.000 euros

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

94.000 euros

Grupos de Interés más significativos:

Empleados, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente, Proveedores, Clientes

Criterios para seleccionar los Grupos de Interés:

Partiendo de nuestra misión y nuestros objetivos, se han identificado los grupos en un mapa de grupos de interés, que se resumen así:

- Donantes
- Empresas > Grandes empresas con RSC > Empresas colaboradoras
- Usuarios y seguidores > Suscriptores de publicaciones > Accesos a la página web y blog > Seguidores en redes sociales
- Empleados y estudiantes en prácticas
- Proveedores
- Medios de comunicación

- Potenciales colaboradores y voluntarios externos
- Colaboradores externos
- Universidades
- Entidades gubernamentales
- Competidores
- Otras organizaciones y asociaciones

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción:

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Intentamos alinear nuestra líneas de trabajo con el cumplimiento de los 10 Principios de Pacto Mundial y con el impulso a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de proyectos concretos. Así, los asuntos más significativos de este informe se desarrollan en función del Plan Estratégico 2014-2017 y el Plan de actuación anual 2015.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso:

En la página web de la Red de Pacto Mundial España, en nuestra propia página web, y en las redes sociales propias en la fecha en que publique el Informe de Progreso.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

Bienal

Notas:

Planes y memorias de la Fundación:

- <http://www.vidasostenible.org/quienes-somos/los-planes-de-la-fundacion/>
- Nuestro compromiso con el medio ambiente y la RSE: <http://www.vidasostenible.org/quienes-somos/codigo-de-conducta/>

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Incorporamos las sugerencias de nuestros grupos de interés en el Plan de actuación anual y en el Plan estratégico. Se reciben, se incluyen en informes trimestrales para su evaluación final en función de los objetivos planteados. Nos sirven como una pauta para hacer modificaciones y ajustes a dichos Planes y, en su caso marcan las estrategias de la organización. Las sugerencias, comunicaciones, opiniones y expectativas de nuestros grupos de interés representan el punto de inicio para diseñar y elaborar nuestros programas y proyectos de actuación, responde siempre a las necesidades y reclamos de la sociedad por una cultura del medio ambiente. Todas las sugerencias, comunicaciones y opiniones de nuestros grupos de interés se reciben por correo electrónico, en comentarios en las redes sociales, en la propia página web. En otras ocasiones también detectamos las expectativas de nuestros grupos de interés en función al impacto que tienen nuestra publicaciones en todos los medios y soportes que se difunden, básicamente en redes sociales. Para conocer esta información, por una parte, nos valemos del Google Analytics y otras estadísticas de las redes sociales ; y por otra, del diálogo y la comunicación con nuestros grupos de interés de forma directa verbal y escrita.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:

Somos una Fundación, organizada de la siguiente manera:

[Descargar elemento adjunto](#)

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de los 10 Principios mediante indicadores:

Sí, en las reuniones de Patronato que se llevan a cabo al menos dos veces al año. En una de estas ocasiones el Patronato revisa y da seguimiento a los objetivos y metas alcanzadas en una gestión, así como a los principios éticos y de actuación en los que se fundamentan las actividades de la organización; éstas son o están estrechamente relacionadas con los 10 Principios de Pacto Mundial.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El órgano de gobierno es el Patronato, compuesto por:

- Presidente
- Secretario
- Vocal 1
- Vocal 2
- Vocal 3
- Vocal 4

En esta estructura, es el Presidente y Secretario del Patronato quienes adoptan las decisiones de las políticas y acciones de RSE de la Fundación alineados a los 10 Principios de Pacto Mundial. El Presidente del Patronato sí ocupa un cargo ejecutivo en la propia organización.

Organigrama:

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

Desde 2004 la Fundación Vida Sostenible tiene una alianza estratégica con el Programa Global Action Plan (GAP) España, auspiciado por el PNUMA y acreditado por la UNESCO; para promover y desarrollar el programas de reducción de impactos ambientales en el hogar, en la oficina y en la escuela.

Desde 2016 se trabaja para impulsar el logro de los Objetivos 3, 11 y 12 de los ODS con proyectos dirigidos a impulsar la sostenibilidad ambiental de los hogares, de las empresas y de las ciudades, mediante:

- Las publicaciones de información ambiental.

- La web app Calcula el tamaño de tu huella ecológica.
- Los blogs Ciudadano autosuficiente, Gente y Hogares Sostenibles, y Comida Crítica.
- El Sello huella ambiental y su metodología SustainTrek.

MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

Comunicando nuestro compromiso con Pacto Mundial, evitando proveedores y clientes transgresores de cualquiera de los 10 Principios que tengamos conocimiento, impulsando un mejor comportamiento ambiental de las empresas mediante herramientas e información de interés.

Dirección Web:

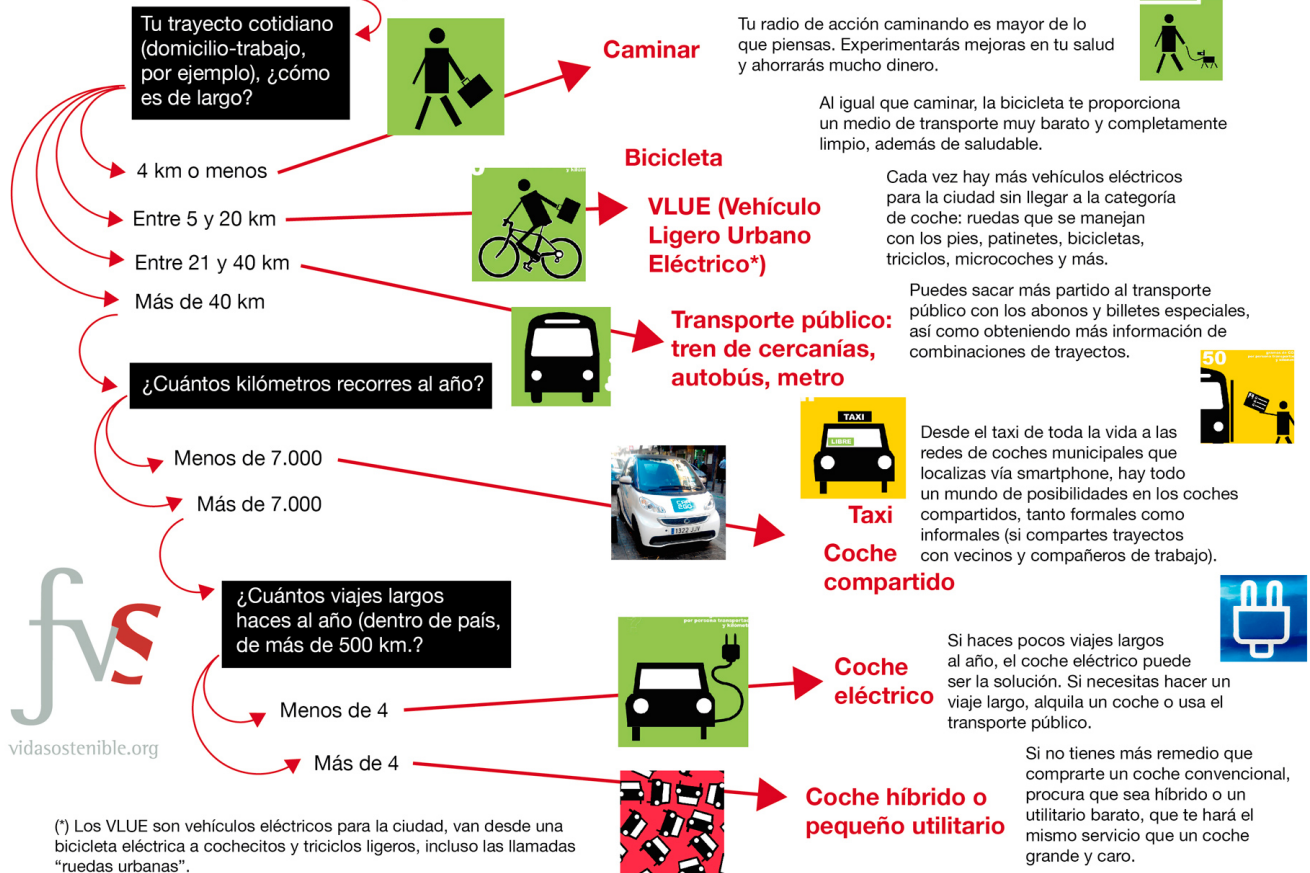
www.vidasostenible.org

Otra información relevante:

[Descargar elemento adjunto](#)

¿Cómo movernos con agilidad, pero sin contaminar?

Comienza aquí y recorre tu camino hasta encontrar tu solución



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.

2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados

3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

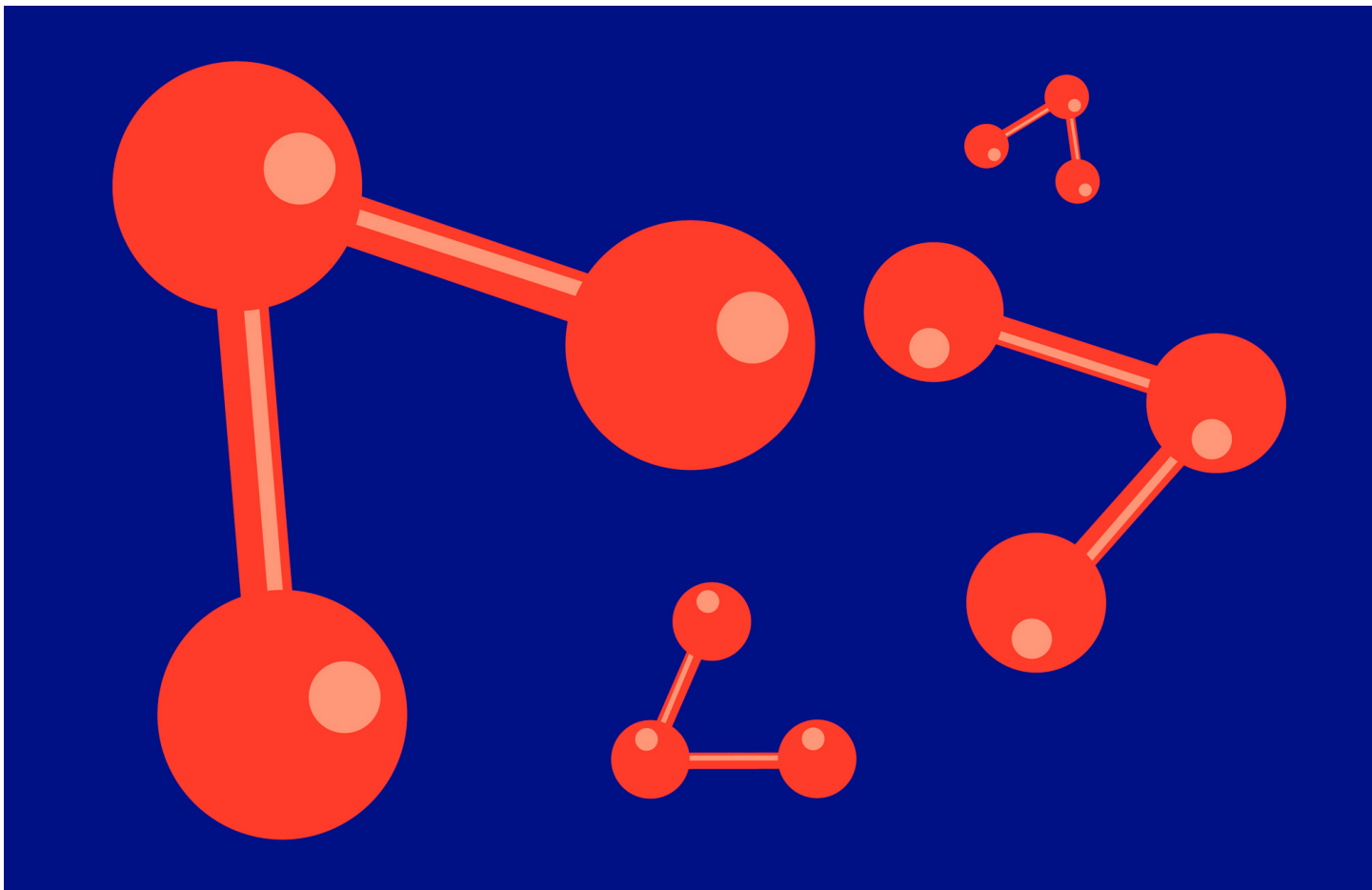
- **Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

- **Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

- **Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

- **Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la inicia-

tiva mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

Sí, estamos comprometidos con la Red de Pacto Mundial España y con el logro de los ODS.

Unirse y / o proponer proyectos de asociación en materia de sostenibilidad corporativa

Es un objetivo de la Fundación Vida Sostenible poner en marcha proyectos en común con la Red de Pacto Mundial España, dedicados a impulsar la transición a la sostenibilidad a pequeñas y medianas empresas. Entre estos proyectos están:

- El Sello de huella ambiental: se concede a aquellas entidades, productos o servicios que se hayan sometido al estudio de sus impactos ambientales siguiendo los criterios y metodologías de la Comisión Europea.
- El "programa SustainTrek: 25 pasos hacia la gestión sostenible": se trata una la ruta hacia la sostenibilidad con un método gráfico e intuitivo para facilitar el viaje a posiciones sostenibles a las pequeñas y medianas empresas, así como a otras organizaciones.

Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

La misión y valores de la Fundación Vida Sostenible, y por ende las líneas de trabajo y proyectos concretos se alinean al cumplimiento de los tres Principios de Pacto Mundial relacionados con medio ambiente, así como con tres objetivos de los ODS que incumben a la salud y a la

sostenibilidad ambiental. Nuestro compromiso está puesto en la difusión y sensibilización de buenas prácticas ambientales para la ciudadanía como sujetos consumidores y en la gestión ambiental sostenible de las empresas proveedoras de bienes y servicios.

Participar o apoyar las iniciativas específicas o líneas de trabajo del Pacto Mundial

Sí, como socios de la Red Española de Pacto Mundial, participamos en el Programa Inicia Valores en la Empresa de la Fundación Rafael del Pino, destinado a alumnado de Bachillerato, cuyo objetivo es acercar el mundo de la empresa y los empresarios al alumnado de la Comunidad de Madrid despertando en muchos de ellos la ilusión por iniciar un proyecto emprendedor además de mejorar la percepción de la actividad empresarial en la sociedad.

Proporcionar comentarios a las empresas en relación a su Informe de Progreso

Sí, estamos dispuesto a desarrollar una acción a futuro, en aquellas áreas que incumben a nuestro ámbito de actuación: el desarrollo sostenible en materia de medio ambiente.

Participar en las actividades de Pacto Mundial y de las Redes Locales

Sí, en actividades específicas para el tercer sector, y en convocatorias generales.

TTIP



refugiados climáticos

transgénicos

Millennials



Di Caprio

vegetarianos



SOLAR FOTOVOLTAICA

ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



8

Desafíos u Oportunidades contemplados



4

Desafíos u Oportunidades contemplados



4

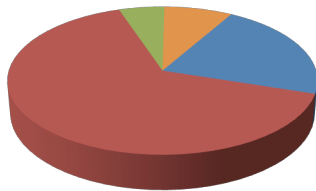
Desafíos u Oportunidades contemplados



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 8
- Empleados: 24
- Proveedores: 2
- Accionistas: 0
- Administración: 0
- Comunidad: 3
- Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



290

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Relación duradera con los clientes

La transición hacia la sostenibilidad es un proceso que requiere una reflexión –y una cuantificación– sobre nuestro estilo de vida, de producción, de consumo... para identificar pasos, retos, medidas... y tomar decisiones. Este proceso es un camino en el corto, medio y largo plazo, por lo que una relación duradera con los clientes es indispensable para que avancen en este proceso, así como para la estabilidad de la propia Fundación en el largo plazo.

Código ético / Conducta – Política

[Descargar documento adjunto](#)

Relación mutua de confianza con los clientes - Acción / Proyecto

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Gestión de partners y alianzas - Acción / Proyecto

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Fundación Vida Sostenible tiene implantada la Ley de Protección de Datos Personales, su adaptación y revisión anual lo hacemos con Legadata. Este año, como en años anteriores no hemos tenido ninguna incidencia. Se han revisado los contratos de protección de datos a las partes interesadas. Y revisado de manera exhaustiva el uso y colocaciones de las leyendas correspondientes. Por otra parte, se ha modificado y actualizado uno de los ficheros en la Agencia Nacional de Protección de Datos, y se ha actualizado el Protocolo de Protección de datos.

Protocolo de protección de datos - Política

Objetivos

Gestionar el Protocolo de protección de datos: bajas, altas, modificaciones, comunicación y firma de acuerdos con proveedores.

Normativa vigente - Política

Objetivos

Gestión del protocolo de la LOPD. Cambio de contraseñas de seguridad.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Observaciones genéricas

La comunicación y la transparencia de las acciones son intrínsecas a los valores éticos de la Fundación. Consideramos que ambas influyen positivamente en nuestra imagen.

Objetivos

Mantener actualizada la información y documentación en Protocolo de protección de datos.

Documento de Seguridad LOPD - Herramienta de seguimiento



GRUPO DE INTERÉS
EMPLEADOS

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Impulsar la sensibilización en materia de sostenibilidad tiene por objetivo mejorar el entorno en el que vivimos, hacer un mundo más viable, cooperativo, eficiente y eficaz en el uso de recursos. La sostenibilidad es traspasar la barrera de los usos y caprichos del consumo ilimitado, es converger con las necesidades básicas, con la economía circular en la que nada se desperdicia y todo se recupera, y por supuesto, con el respeto a los ciclos naturales de la tierra. Es por esto que la sostenibilidad ambiental, económica y social es una estrategia y modo de vivir y hacer las cosas día a día, decisión tras decisión. Desde este marco, existen formas de encaminarnos hacia un mundo más responsable, seguro y autosuficiente. Por ello nuestros programas, proyectos y actividades –destinados a las empresas, colectivos, personas...– invitan a la reflexión sobre nuestro estilo de vida, de consumir, de producir... como primer paso para iniciar un proceso, en el que valoremos y tomemos nuestras propias decisiones, paso a paso o reto a reto, hacia la sostenibilidad.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) – Política

Observaciones genéricas

Además de la comunicación interna, consideramos relevante dar soluciones a los empleados para que colaboren en la reducción de la huella ambiental de la Fundación. Si bien lo hacemos para la ciudadanía en general, lo haremos de manera particular para cada miembro del equipo de trabajo y del Patronato.

Objetivos

Comunicar por escrito y de forma personalizada nuestra Política ambiental a los empleados y a las personas que se incorporen al equipo de trabajo.

Política ambiental - Política

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Objetivos

Formalizar la acción de comunicación interna.

Incluir criterios medioambientales en las políticas de compras - Acción / Proyecto

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Formación - Acción / Proyecto

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento

Objetivos

Evidenciar las comunicaciones en los informes y memorias anuales.

Identificación del empleado con la entidad

En una organización como Fundación Vida Sostenible es necesario que el equipo de trabajo, alumado en prácticas y voluntarios se identifiquen con la entidad para alcanzar las metas y objetivos. Así, en las reuniones con el equipo de trabajo, en las que se abordan los proyectos, se comparte y debate el Código de conducta, con el propósito de alinearlos a nuestros valores éticos y la política de la Fundación. Por otra parte, se promueven acciones concretas para que todo el equipo y los colaboradores asocien los resultados o proyectos en los que participan con su actividad en redes sociales.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Observaciones genéricas

La comunicación y la transparencia de las acciones son intrínsecas a los valores éticos de la Fundación. Consideramos que ambas influyen positivamente en nuestra imagen.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Información y sensibilización - Acción / Proyecto

Buen ambiente laboral

Es una filosofía de la Fundación crear espacios y ambientes agradables para el trabajo. Un ambiente de trabajo positivo contribuye a una mejor producción de equipo, al compromiso con el puesto de trabajo y con los objetivos de la organización. El punto de partida para conseguir un buen ambiente laboral se recogen en algunos de los apartados de nuestro Código de conducta, como:

- Apartado 4.2. Con los trabajadores: "En las relaciones laborales rige el derecho a la libertad de contratación, el derecho a la intimidad, la no discriminación en todas sus formas, la igualdad de género, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud laboral por encima de todo. (...) La vinculación laboral con empleados y directivos se negocia de forma individual, en un marco de flexibilidad laboral y conciliación con la vida familiar, profesional y el desarrollo de los proyectos de la Fundación".
- Apartado 4.3. Con los colaboradores: "Se facilita la integración de las personas que quieren desarrollar una labor profesional con la Fundación, ya sea en la modalidad de voluntariado o en la de prácticas. En las relaciones con los colaboradores se garantizan unas relaciones que se enmarcan en el respeto, el derecho a la intimidad, la no discriminación, la igualdad de género, la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. (...) Todas estas formas de integración al equipo de trabajo se realizan libremente bajo ninguna forma de presión o coacción". Por otro lado, una iniciativa que se viene llevando acabo desde hace tres años es la realización de reuniones informales tipo brunch el último viernes de mes. La idea es compartir un

aperitivo al tiempo que se intercambian opiniones, experiencias e intereses personales.

Código ético / Conducta – Política

[Descargar documento adjunto](#)

Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto

Formación - Acción / Proyecto

Medidas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

La formación de los empleados es una inversión en el corto, medio y largo plazo para el desarrollo de proyectos y de la gestión de la organización. Por ello, nuestro compromiso anual se concreta en que cada trabajador realice al menos una acción formativa utilizando el crédito disponible de formación para empresas de FUNDAE, o bien mediante la asistencia a jornadas, cursos y seminarios organizados por otras entidades como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados. En los últimos dos años se realizaron dos acciones formativas en materia de seguridad laboral y LOPD.

Formación - Acción / Proyecto

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

En Fundación Vida Sostenible apostamos por formar un equipo de trabajo multidisciplinario, al que puede adherirse cualquier persona que cumpla el perfil profesional o técnico, adecuado a nuestros objetivos y sobre todo que esté interesado en colaborar con el propósito de nuestra misión. Rechazamos cualquier tipo de discriminación por cuestiones de sexo, nacionalidad, religión, afiliación política, género, orientación sexual, etc. En este cometido, en el momento de la contratación de nuevas personas se les informa con claridad sobre las condiciones laborales (la remuneración, adhesión al contrato colectivo de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid, las vacaciones, los puentes, el horario, las obligaciones, la política ambiental, los riesgos laborales, entre otros). La política de contratación de trabajadores y de personas que colaboran de manera voluntaria y en prácticas, está recogida en el Código de conducta de la Fundación, que dice:

- Apartado 4.2. Con los trabajadores En las relaciones laborales rige el derecho a la libertad de contratación, el derecho a la intimidad, la no discriminación en todas sus formas, la igualdad de género, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud laboral por encima de todo. Se garantizan las relaciones laborales en el marco del Convenio Colectivo para el Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid. La vinculación laboral con empleados y directivos se negocia de forma individual, en un marco de flexibilidad laboral y conciliación con la vida familiar, profesional y el desarrollo de los proyectos de la Fundación.

- Apartado 4.3. Con los colaboradores Se facilita la integración de las personas que quieren desarrollar una labor profesional con la Fundación, ya sea en la modalidad de voluntariado o en la de prácticas. En las relaciones con los colaboradores se garantizan unas condiciones de trabajo que se enmarcan en el respeto, el derecho a la intimidad, la no discriminación, la igualdad de género, la erradicación del

trabajo forzoso y el trabajo infantil. Los contratos en prácticas se suscriben en el marco de los convenios de colaboración en prácticas que la Fundación mantiene con diferentes universidades. Los contratos de voluntariado se suscriben en virtud del contrato de voluntariado de la Fundación Vida Sostenible. Todas estas formas de integración al equipo de trabajo se realizan libremente bajo ninguna forma de presión o coacción".

Normativa Interna – Política

Observaciones genéricas

A este respecto, si bien en la organización está establecida claramente y por escrito el organigrama y cada trabajador y voluntario o colaborador sabe lo que tiene que hacer, porque se le ha comunicado verbalmente el momento de su incorporación, o al inicio de un proyecto; no existe un documento por escrito que lo señale.

Objetivos

En 2017, ampliaremos la información del organigrama de la organización con las funciones de cada puesto de trabajo, para su lectura de manera interna. Así mismo al inicio de cada nuevo proyecto será interesante dejar por escrito las funciones de cada trabajador en el mismo. Respeto a los estudiantes en prácticas, continuaremos con la práctica de poner por escrito las funciones y labores a realizar de los estudiantes en prácticas o voluntarios. Esto se hace en la propia página web, y en los tablones de anuncios online de las universidades colaboradoras, en las evaluaciones de prácticas que se remiten a los tutores académicos y en los informes mensuales y anual de la Fundación.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Observaciones genéricas

La comunicación y la transparencia de las acciones son intrínsecas a los valores éticos de la Fundación. Consideramos que ambas influyen positivamente en nuestra imagen.

Objetivos

Formalizar la política interna de comunicación con los empleados. Mantener la política de comunicación interna y externa con los estudiantes y voluntarios en prácticas.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Objetivos

Realizar auditorías interna de final de ciclo anual, en la memoria de actividades que se presenta al protectorado - Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Objetivos

Ampliar el contenido de las auditorías internas a evaluación externa por parte del MAPAMA.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

Desde nuestra organización creemos que es necesario fortalecer la empleabilidad en los jóvenes. Nuestro objetivo es desarrollar entre los jóvenes habilidades de liderazgo y competencias según sus talentos en el ámbito de la sostenibilidad. Nuestro programa de prácticas curriculares y extracurriculares, así como el de voluntariado persigue este objetivo integrando al alumnado en prácticas y voluntarios plenamente en el equipo de trabajo y en los proyectos de Fundación Vida Sostenible partiendo de sus expectativas e intereses, tal y como se con-

templa en nuestro Código de conducta, apartado 4.3. Con los colaboradores:

- Se facilita la integración de las personas que quieren desarrollar una labor profesional con la Fundación, ya sea en la modalidad de voluntariado o en la de prácticas. En las relaciones con los colaboradores se garantizan unas condiciones de trabajo que se enmarcan en el respeto, el derecho a la intimidad, la no discriminación, la igualdad de género, la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil.
 - Los contratos en prácticas se suscriben en el marco de los convenios de colaboración en prácticas que la Fundación mantiene con diferentes universidades.
 - Los contratos de voluntariado se suscriben en virtud del contrato de voluntariado de la Fundación Vida Sostenible.
 - Todas estas formas de integración al equipo de trabajo se realizan libremente bajo ninguna forma de presión o coacción. Como resultado las personas que realizaron prácticas curriculares en la Fundación en 2018 han obtenido las máximas notas en sus prácticas. Siendo alguno de los ítems que se les valoró capacidad de iniciativa personal, liderazgo, participación, etc.
-

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Crear relaciones estables con los proveedores

Las relaciones estables con los proveedores están condicionadas por las necesidades concretas de suministros y servicios por parte de Vida Sostenible. Estas nos permite desarrollar proyectos con la calidad esperada, mejores precios y condiciones de pago, fiabilidad... pero también facilita el fomento de la utilización de materiales o servicios sostenibles, el cumplimiento en materia de medio ambiente de la normativa, en definitiva trabajar en colaboración para la sostenibilidad. Así se recoge nues-

tros Planes de actuación y Memorias. Más importante aún, nuestro Código de conducta incluye políticas concretas al respecto, véase nuestra política de proveedores en dicho Código:

<http://www.vidasostenible.org/lafundacion/marchamos-de-calidad/>

Código Ético / Conducta – Política

[Descargar documento adjunto](#)

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIÓN



GRUPO DE INTERÉS
COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas

La transversalidad y múltiples aspectos relacionados con la sostenibilidad ambiental, así como las consecuencias de la globalización hace necesario el establecimiento de alianzas de colaboración entre diferentes organizaciones como principio básico para el desarrollo del conocimiento. Por ello desde Fundación Vida Sostenible cooperamos y establecemos vínculos concretos para el desarrollo de nuestros objetivos y actuaciones mediante alianzas y convenios con otras entidades, organizaciones o redes, constituyendo estos un reto para la innovación en la propia organización. En esta línea

renovamos nuestros convenios con las universidades a su vencimiento y hemos establecido convenios con otras entidades para el desarrollo de nuestros proyectos, como por ejemplo con Mesa Cívica, con el Real Jardín Botánico de Alcalá, con Solid Forest, etc.

Véase:

<http://www.vidasostenible.org/la-fundacion/abiertos-la-sociedad/>

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Colaboración con universidades - Acción / Proyecto

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE

电子车*

* coche eléctrico



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	5 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Cientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.