



Informe de Progreso Desfufor 2018

Memoria de Sostenibilidad

Índice

Página 3: Carta de renovación de compromiso

Página 4: Declaración responsable

Página 5: Metodología

Página 6: Grupos de interés

Página 7: Análisis de riesgos

Página 11: Bloque de derechos humanos

Página 12: Principio 1

Página 18: Principio 2

Página 25: Bloque de normas laborales

Página 26: Principio 3

Página 31: Principio 4

Página 36: Principio 5

Página 43: Principio 6

Página 49: Bloque de Medio Ambiente

Página 50: Principio 7

Página 57: Principio 8

Página 63: Principio 9

Página 69: Bloque anti-corrupción

Página 70: Principio 10

Página 74: ANEXOS

Página 75: Anexo I - **Integración de los ODS en nuestra Política de Responsabilidad Social DESFUFOR**

Página 112: Anexo II – Código de Conducta Ética

Página 145: Anexo III - Declaración de Política Ambiental

Página 161: Anexo IV – Política de Calidad y Excelencia

Página 176: Anexo V – Plan de Igualdad de Género

Página 203: Apéndices al Informe de Progreso

- *En Madrid, diciembre de 2019*
- *Desfufor renueva un año mas en 2018 su compromiso con los 10 principios de Global Compact, y su participación como empresa Participante Signataria de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.*
- *La Transparencia forma parte de la cultura organizacional de DESFUFOR, y para dejar constancia de nuestros progresos en materia de Responsabilidad Social, y tal como hacemos anualmente, me complace poder presentar nuestro Informe de Progreso 2018, en el que queda constancia de nuestras acciones. Este Informe de Progreso y Memoria de Responsabilidad Social, viene a suponer nuestro quinto informe consecutivo, desde que en 2014 adoptamos este compromiso.*
- *2018 ha sido para DESFUFOR un año de importantes avances en materia de Responsabilidad Social que se han concretado fundamentalmente en 4 hitos que queremos compartir:*
 - *1. El cumplimiento de nuestros compromisos en relación a la integración de los ODS en las políticas de nuestra organización.*
 - *2- El compromiso con las nuevas tecnologías y la educación de calidad*
 - *3. La puesta en marcha de un Sistema Integral de Gestion de la Calidad documentado en una política*
 - *4. La creación de un Plan de Igualdad documentado.*
- *De sus logros e implementación continuaremos informando en próximos Informes de Progreso en sucesivos años.*
- *Atentamente,*



Carta de renovación del compromiso con Global Compact

10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Declaración responsable

En Madrid, diciembre de 2019

DESFUFOR, voluntariamente, ejercitando el Principio de Transparencia y Rigor en la presentación de sus datos, declara que todos los datos que se presentan en este Informe de Progreso son ciertos.

La certeza de los datos reflejados se muestra en este Informe a través del acompañamiento con indicadores de cumplimiento, imágenes y anexos de políticas entre otros, en prueba de su veracidad.

DESFUFOR declara que los datos de este Informe de Progreso han sido objeto de un proceso de una auditoría interna y comprobados por consultores externos.

DESFUFOR se pone a disposición de los interesados para mostrar cualquier información complementarias que puedan solicitar o requerir.

DESFUFOR SL, declara además estar al corriente en el cumplimiento de todas sus obligaciones legales como entidad, en materia de:

- Gestiones frente a la Administración Tributaria y pago de impuestos
- Gestiones frente a la Administración de la Seguridad Social y pago de cuotas
- La presentación de sus Cuentas Económicas del Ejercicio
- Obligaciones Jurídicas
- Acciones en prevención de Riesgos Laborales
- Cumplimiento con la Ley Orgánica de Protección de Datos

Desfufor, S.L.
CIF: B85611674
C/ Gobelos, 17 - Bajo Izda
28023 - Aravaca - Madrid



SDG Compass

Metodología seguida

Este Informe de Progreso 2018, se basa en la metodología de la Guía Práctica para la Acción de la Red Española del Pacto Mundial.

Con ellas, buscamos integrar los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los 17 ODS con nuestra Política Estratégica de Responsabilidad.

Establecemos para ello 5 pasos:



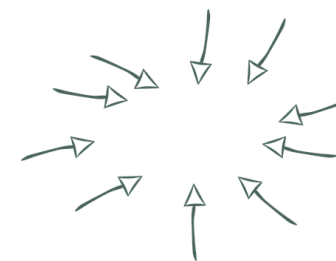
Conocer

Conocimiento de los
17 ODS y sus 169
metas



Definir

Definir nuestros ODS
prioritarios de
actuación



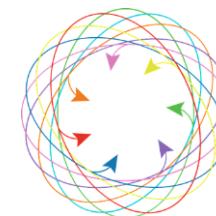
Establecer

Establecer las metas y
los indicadores de
medición



Difundir

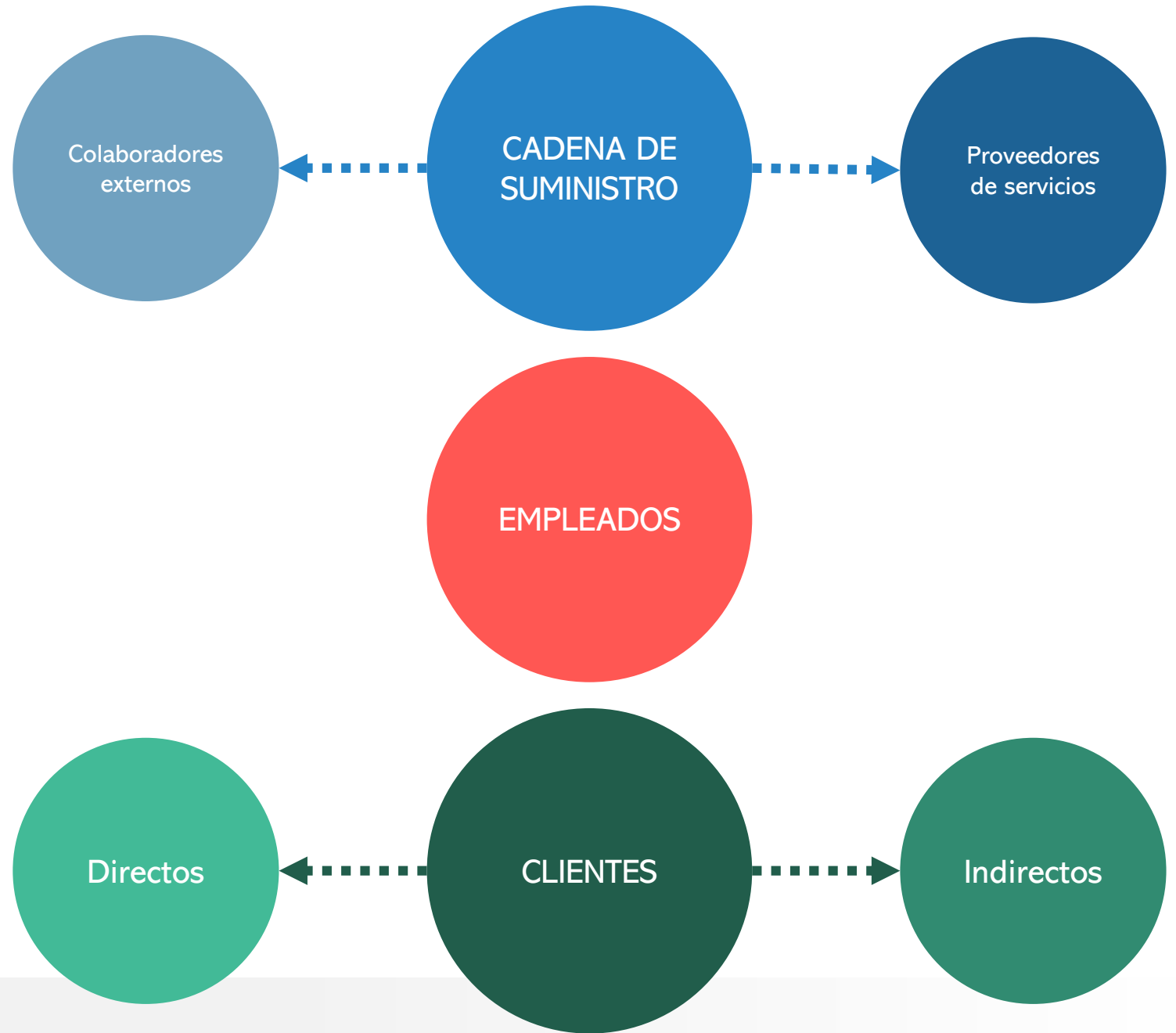
Comunicar y reportar
a los grupos de interés
los avances



Integrar

Integración de los
ODS en nuestras
políticas y acciones

Principales Grupos de Interés de DESFUFOR EN 2018



Análisis de riesgos de incumplimiento sobre los 10 principios de Pacto Mundial en 2018

10 PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS	RIESGO DE VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO
Principio 1: "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"	BAJO
Principio 2: "Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"	BAJO
Principio 3: "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"	BAJO
Principio 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"	BAJO
Principio 5: "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"	BAJO
Principio 6: "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"	BAJO
Principio 7: "Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente"	BAJO
Principio 8: "Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"	BAJO
Principio 9: "Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente"	BAJO
Principio 10: "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"	BAJO

Análisis de riesgos de incumplimiento sobre los 10 principios de Pacto Mundial en 2018

Calificamos los riesgos de incumplimiento como bajos por los siguientes motivos:

Nuestra actividad es inocua y no genera grandes consumos o emisiones. Somos Consultoría Estratégica y de Formación que ofrece cursos especializados en las áreas tecnológicas y en el desarrollo de habilidades. Realizamos formaciones presenciales, e-learning y mixtas.

El modelo de negocio que establecemos es colaborativo, trabajando a través de la contratación directa y/o licitaciones, con escrupuloso cumplimiento de las normativas y leyes.

Disponemos de un [Código de Conducta Ética](#) que es la guía de referencia seguida para evitar incumplimientos con los Derechos Humanos, la Legislación Laboral y las Políticas Anticorrupción. Puede expresarse cualquier comunicación sobre nuestras prácticas en ddhh@desfufor.com

Nuestro marco de actividad en su mayoría se circunscribe al ámbito de la Unión Europea, países con Democracias estables, y legislaciones que hacen que los riesgos de vulneración en Derechos Humanos o Laborales sean bajos.

Cuando operamos en otros países de mayor riesgo, aplicamos con la misma decisión los criterios de responsabilidad que cuando operamos en la Unión Europea.

Análisis de riesgos de incumplimiento sobre los 10 principios de Pacto Mundial en 2018

Calificamos los riesgos de incumplimiento como bajos por los siguientes motivos:

Disponemos de una [Política Ambiental](#) basada en las recomendaciones de los Principios 7, 8 y 9 de Global Compact

Existe un diálogo fluido con nuestros empleados y colaboradores. Disponemos además de un Buzón de empleados donde pueden expresarse y comunicar sus sugerencias comunica-empleados@desfufor.es

Nos orientamos a satisfacer a nuestros clientes, atendemos a sus necesidades, escuchando sus demandas y midiendo la calidad de nuestro trabajo por medio de evaluaciones. Disponemos de una [Política de Calidad](#) difundida entre nuestros empleados y grupos de interés, así como de un Buzón para poder realizar consultas calidad@desfufor.es

Hemos creado nuestro [Plan de Igualdad](#) para prevenir y corregir desigualdades, así como potenciar la igualdad como eje transversal en todas nuestras políticas. Hemos creado un Buzón para poder comunicar cualquier incidencia o resolver dudas en materia de igualdad igualdad@desfufor.es

Vinculamos nuestras acciones al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible habiendo realizado un [Estudio ODS](#) para la integración de los ODS con nuestra Política de RSE, marcando metas a alcanzar en los próximos años.

Análisis de riesgos de incumplimiento sobre los 10 principios de Pacto Mundial en 2018

Calificamos los riesgos de incumplimiento como bajos por los siguientes motivos:

Sin embargo, no descuidamos la vigilancia de nuestro compromiso de cumplimiento con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Aplicamos a nuestro Plan Estratégico de Responsabilidad Social una metodología basada en la rueda de mejora continua, revisando año a año la consecución de los objetivos que nos planteamos a través de los indicadores de cumplimiento establecidos, y planteando nuevas metas y acciones.

El principio de materialidad nos lleva a concretar acciones dirigidas a los principales grupos de interés que hemos definido previamente.

La medición de los resultados nos sirve para conocer los impulsos desarrollados y los avances alcanzados en cada periodo, que hemos establecido como el año natural.

La publicación de este Informe de Progreso 2018, es la forma en la que mejor podemos comunicar nuestros avances y así lo hacemos por quinto año consecutivo y de forma voluntaria, como ejercicio de transparencia, desde que comenzamos con esta buena práctica en el año 2014.



Bloque de Derechos Humanos

Principios 1 y 2

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 1



PRINCIPIO 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- Nuestra actividad de consultoría y la formación se desarrolla bajo la estricta legalidad y el riguroso cumplimiento de los contratos pactados (tanto públicos como privados)
- La mayor parte de nuestra actividad se desarrolla en el entorno de países de la UE. Aplicamos el mismo respeto a los DDHH cuando la acción se desarrolla en otros países con legislaciones más laxas.

Como consecuencia y dado que no existen riesgos mayores DESFUFOR cumplimenta este Principio trabajando en favor de la calidad y la excelencia, la satisfacción de nuestros clientes, la Gestión del Conocimiento Interno y la Protección de datos.

ODS 4, ODS 8, ODS 9, ODS 16 Y ODS 17

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 1



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. Hemos elaborado un documento donde se refleja nuestra Política de Calidad	Realizado	Se trata de plasmar por escrito en un documento nuestra Política de Calidad y Excelencia y difundirla entre nuestros grupos de interés. Contribución a ODS 4 (Educación de Calidad)	El documento se ha difundido entre nuestros empleados, trabajadores y clientes. Nuestra Política de Calidad puede ser consultada aquí
2. Constitución del Comité de Calidad	Realizado	El comité de Calidad se ha constituido en febrero de 2018, conformado por la Dirección y los responsables de cada Área. ODS 4	Reuniones trimestrales del Comité de Calidad en las que se analizan los resultados de valoración de las experiencias de cliente y se proponen mejoras. A finales de 2018 la nota media de satisfacción es 8,5
3. Gestión del Conocimiento Interno	Realizado	Hemos actualizado el conocimiento en nuevas tecnologías para ofrecer una oferta más actualizada de cursos. ODS 4 y ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura)	Preparación y selección de los docentes en aspectos relacionados con la ciberseguridad y nuevas tecnologías
4. Protección de Datos	En proceso	Cumplimiento con la Legislación y puesta al día. Ley Orgánica 3/2018. Contribución a ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 16 (Paz, Justicia y e Instituciones Sólidas)	Trabajamos con nuestros asesores para la adaptación a la reforma realizada en el mes de diciembre de 2018
5. Convergencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030	Realizado	Revisión del Estudio sobre convergencia con los ODS y metas a alcanzar. Utilizamos la metodología de integración propuesta por Global Compact. Contribución a ODS 17 (Alianzas para cumplir los Objetivos)	La Dirección, en 2018, revisó y realizó el seguimiento de las metas propuestas en el Estudio sobre los ODS. Ver anexo de este Informe: Integración de ODS y Política RSE 2018

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 1



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 1:

“

El compromiso que DESFUFOR tiene con los Derechos Humanos, y en concreto con el Principio 1, queda reflejado en nuestro [Código de Conducta Ética](#)”

“

Nos esforzamos por ofrecer unas condiciones de trabajo dignas y entornos de trabajo seguros para todo el personal de la Organización, así como nuestro personal colaborador externo”

“

Realizamos nuestra Evaluación de Riesgos Laborales. Para ello nos apoyamos en la colaboración con una empresa externa y experta que nos ayuda a realizarla”

“

El derecho a la libre asociación de todo el personal de la plantilla que compone DESFUFOR, está garantizado tal y como se manifiesta en nuestro Código Ético”

“

Adoptamos un firme compromiso con la Calidad en la prestación de nuestros servicios con el fin de garantizar la satisfacción de todos nuestros usuarios y clientes. [Política de Calidad](#)”

“

Participamos activamente en el compromiso de extender una cultura de valores y Responsabilidad, especialmente con el uso de nuevas tecnologías, a través de las RRSS de Twitter y Facebook”

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 1



Documento:
[Política de Calidad y Excelencia](#)
2018. DESFUFOR



Documento:
[Plan de Acción: Integración de los ODS en nuestra Política de Responsabilidad Social](#). 2018

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 1



Publicación en Redes Sociales:

Con motivo del Aniversario de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, hemos publicado Posts en nuestras redes sociales de Twitter: twitter.com/desfuor y Facebook: https://m.facebook.com/Desfuor-241342875935271/?locale2=es_ES

Nuestro objetivo es contribuir a difundir estos valores entre la Sociedad y las empresas, al tiempo que mostrar nuestro apoyo como entidad.

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 1



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medida a implantar	Indicadores de desempeño
1. Calidad y excelencia: Creación de un buzón electrónico de atención y sugerencias sobre calidad	El buzón electrónico se pondrá en funcionamiento en 2019 y servirá para conocer cualquier demanda sobre calidad que nuestros clientes, empleados o colaboradores quieran sugerir. Convergencia con ODS 4	Las sugerencias serán atendidas a la mayor brevedad posible, dentro de las 24 horas laborables siguientes a su recepción. Aquellos aspectos que afecten a la Política de calidad o supongan mejoras globales serán analizadas en las reuniones del Comité de Calidad.
2. Experiencia de Cliente valorada en términos superiores al 8,5	El Comité de Calidad aportará las medidas oportunas y realizará el análisis de acciones a acometer para garantizar que la Calidad en promedio alcance valores de eficiencia iguales o superiores a una nota media de valoración de 8,5 por parte de nuestros clientes. Convergencia con ODS 4	Para conocer el grado de satisfacción de las experiencias de cliente se utilizarán dos métodos: ✓ Entrevistas personales con los clientes tras la realización de acciones ✓ Encuestas a los alumnos al finalizar cada formación
3. Adaptación al nuevo reglamento de la Ley Orgánica 2/2018 de Protección de Datos	Consulta a asesores e implantación de medidas necesarias para la adaptación al nuevo reglamento. Convergencia con ODS 4 y ODS 16 (Paz, Justicia e instituciones sólidas)	Protocolo de cumplimiento estimado por asesores legales
4. Difusión de los Derechos Humanos en Redes Sociales	Publicar Posts en nuestras RRSS, con el fin de difundir los valores de los DDHH en la empresa. Convergencia con ODS 16 y ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)	Posts publicados en cada una de nuestras RRSS
5. Convergencia de nuestra Política de RSE con los ODS y los 10 Principios del Pacto Mundial	Revisar aquellos ODS en los que debemos centrar nuestros avances de acuerdo a la Agenda 2030. Observar el cumplimiento en los ODS destacados. ODS 17	Se especifican en el Anexo de Convergencia con los ODS 2018

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 2



PRINCIPIO 2:

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- 🌐 Respetamos de manera escrupulosa la Legalidad en materia de contratación de nuestros profesionales y colaboradores, así como en materia de instalaciones donde impartir nuestras sesiones formativas.

Dado que no existen riesgos mayores DESFUFOR cumple este Principio avanzando en cláusulas y modelos de contratación respetuosos con los intereses de nuestros profesionales, nuestros clientes, la legalidad vigente y formando de manera activa nuestros empleados.

ODS 1, ODS 4, ODS 8 y ODS 16

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 2



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. Hemos realizado formación a nuestros empleados en materia de Política de Calidad	Realizado	Nuestros empleados han sido conocedores de nuestra Política de Calidad. Puede ser consultada aquí . Contribución a ODS 4	La totalidad de la plantilla ha recibido esta formación
2. Hemos realizado formación a nuestros empleados en ODS	Realizado	Nuestros empleados han sido conocedores del Estudio realizado para la integración de los ODS en nuestra política de RSE. El Estudio puede ser consultado aquí . Contribución a ODS 4	La totalidad de la Plantilla ha recibido esta formación
3. Hemos realizado formación a nuestros empleados en nuestro Código de Conducta Ética	Realizado	Nuestros empleados han realizado un seminario de formación interno sobre nuestros Código de Conducta Ética. El Código Ético de DESFUFOR puede ser consultado aquí . Contribución a ODS 4 y ODS 16 (Paz, Justicia e instituciones sólidas)	El seminario de formación ha sido impartido a la globalidad de los empleados
4. Hemos creado un buzón para poder atender todo tipo de consultas sobre nuestro Código Ético	Realizado	El buzón electrónico es ddhh@desfufor.es y en él se pueden consultar dudas sobre nuestro Código Ético o realizar denuncias que contravengan el espíritu de nuestro Código. Contribución a ODS 1 y ODS 16 (Paz, Justicia e instituciones sólidas)	Número de comunicaciones realizadas en el propio buzón. Tras la finalización del seminario de formación se realizaron 8 consultas. No se ha realizado ninguna denuncia por incumplimiento o malas praxis en relación a nuestro Código de Conducta Ética.
5. "Diseñar una Política de Compras y Contrataciones de Servicios / Proveedores basada en las recomendaciones de nuestro Código de Conducta Ética".	En proceso	Se han realizado varias reuniones entre la Dirección y los responsables de áreas para sentar las bases. La elaboración del documento final se asigna como tarea para 2019. ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico)	Difusión de nuestra Política de Compras a todas nuestros proveedores / colaboradores y publicación en web corporativa

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 2



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 2:

“

El compromiso que DESFUFOR tiene con los Derechos Humanos, y en concreto con el Principio 2, queda reflejado en nuestro [Código de Conducta Ética](#)

”

“

Practicamos una política activa de control con el fin de asegurarnos que ni los DDHH, ni nuestro Código de Conducta Ética son vulnerados

”

“

Analizamos riesgos de incumplimiento y a través de nuestro buzón de Derechos Humanos, estamos en condiciones de intervenir y establecer las medidas éticas oportunas

”

“

En 2018, hemos difundido **más de 700 posts** en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook. El trasfondo de la comunicación en RRSS, es cómo las nuevas tecnologías (Inteligencia Artificial y Machine Learning, Blockchains, Big Data, Internet of The Things, ciberseguridad...) pueden contribuir a mejorar aspectos como: la educación inclusiva, la sanidad, el medio ambiente, la seguridad de los datos y herramientas online (cluds, webs...) y permitir sociedades más avanzadas, justas e igualitarias.

”

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 2



Distribución de los posts por contenidos:

152 posts

Relacionados con
Inteligencia
Artificial y Machine
Learning

124 posts

Ciberseguridad y
Protección de
Datos Personales,
Empresas y
Clientes

60 posts

Contribución de las
nuevas tecnologías
a la salud de las
personas

32 posts

Aportación de las
nuevas tecnologías
a la Educación y
formación

26 posts

Aportaciones
tecnológicas al
Medio Ambiente y
Desarrollo
Sostenible

20 posts

Tecnología,
mercado laboral y
Recursos Humanos

18 posts

Chatbots y
atención al cliente

6 posts

Sobre
transparencia y
derechos humanos

Fuente:
Elaboración propia en base a los datos obtenidos de
nuestro Twitter y Facebook empresariales

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 2



Distribución de los posts por contenidos:

66 posts

El blockchain y
contribución a la
seguridad y
finanzas

80 posts

Contribución y
aplicación del
Intenert of The
Things a la vida

58 posts

Aplicaciones del Big
Data en los
procesos de
desarrollo y
empresariales

100 posts

Generales sobre las
aplicaciones
tecnológicas y el
futuro

Fuente:
Elaboración propia en base a los datos obtenidos de
nuestro Twitter y Facebook empresariales

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 2



**Seminario:
Aprendiendo ética
empresarial**
24 de mayo 2018



Documento:
[Código de Conducta Ética DESFUFOR](#)



Documento:
[Política de Calidad y Excelencia](#)
2018. DESFUFOR

Documento:
[Plan de Acción: Integración de los ODS en nuestra Política de Responsabilidad Social. 2018](#)

Bloque de DERECHOS HUMANOS

Principio 2



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medida a implantar	Indicadores de desempeño
1. Creación de un Documento Política de Compras	En base a nuestro Código de Conducta y a las reuniones realizadas entre la Dirección y los responsables de áreas, se documentará por escrito la Política de Compras de la Compañía. ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico)	Difusión de nuestra Política de Compras entre empleados, proveedores, colaboradores y clientes. Publicación en nuestra web corporativa Difusión en RRS
2. Revisión de nuestro Código de Conducta Ética	Revisión por parte de la Dirección. Conjuntamente con la creación de un Comité de Ética, se revisará y actualizará nuestro Código de Conducta Ética. ODS 16 (Justicia, Paz e instituciones sólidas)	Difusión entre todos nuestros grupos de interés. Publicación en nuestra web corporativa. Difusión en RRSS
3. Estudio Convergencia con los ODS	Revisar nuestra aportación y contribución al logro de los ODS y la Agenda 2030. ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)	Se especifican en el Anexo Compromiso DESFUFOR con los ODS 2018
4. Incrementar la difusión de una cultura de Ética y la contribución de las nuevas tecnologías en nuestras RRSS	Continuar con la difusión de Posts relacionados con la contribución que las nuevas tecnologías aportan a los ODS y los Principios de Global Compact, incluyendo una nueva fuente de difusión: LinkedIn. En 2018 difundimos mas de 700 posts. ODS 9 (Innovación, industria e infraestructura)	Número de Posts publicados en cada una de nuestras RRSS en relación a este objetivo



Bloque de Normas Laborales

Principios 3, 4, 5 y 6

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 3



PRINCIPIO 3:

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- 🌐 Existe una comunicación directa y fluida con todos nuestros empleados y empleadas.
- 🌐 Respetamos la legislación laboral vigente.
- 🌐 Los colaboradores externos son contratados en función de sus competencias, remunerados en función de sus tareas sin que exista discriminación o desigualdad.

A falta de riesgos mayores DESFUFOR cumplimenta este Principio avanzando en canales comunicación con los empleados y la aplicación del Código de Conducta Ética.

ODS 1, ODS 8 y ODS 16

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 3



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. "Diseñar una Política Laboral, basada en las recomendaciones de nuestro Código de Conducta Ética".	En proceso	Tras el análisis de esta medida, en 2018 se ha decidido posponer a la revisión del Código de Conducta y la creación de nuestro Plan de Igualdad. Actualmente, con las líneas de orientación en materia laboral que se reflejan en el <u>Código de Conducta</u> , páginas 10 a 17, así como el respeto a la Legalidad vigente, se ha considerado suficiente. Vinculado al ODS 1 (Fin de la Pobreza), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 16 (Paz, Justicia e instituciones sólidas)	La difusión de nuestra Política Laboral entre nuestros grupos de interés. La publicación en la web corporativa <u>Código de Conducta</u> La difusión en nuestras RRSS

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 3



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 3:

“

Respetamos el derecho de todo el personal a la libre afiliación sindical, como queda reflejado en nuestro [Código de Conducta Ética](#)

”

“

Practicamos la transparencia en las condiciones de contratación y promoción dentro de nuestra organización

”

“

Creación de un canal de comunicación directo empleados-dirección en el que pueden hacer llegar sus inquietudes, dudas o quejas: comunicadores@desfuor.es

”

“

Potenciamos la formación de nuestro personal, en todos aquellos aspectos que les ayuden a desarrollarse profesionalmente

”

“

A través de nuestras Redes Sociales de Twitter y Facebook, concienciamos sobre la importancia de las nuevas tecnologías como herramientas de apoyo a los departamentos de RRHH

”

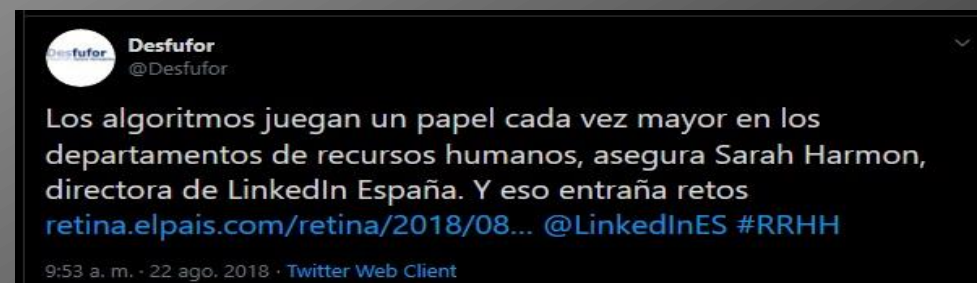
“

Fomentamos un buen clima laboral en nuestra organización, fomentando que todas las personas se sientan importantes y escuchadas

”

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 3



Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 3



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medida a implantar	Indicadores de desempeño
1. "Diseñar una Política Laboral – Manual de Recursos Humanos, basada en las recomendaciones de nuestro Código de Conducta Ética".	Tras la revisión de nuestro Código de Conducta Ética, en lo referente a normas laborales, se procederá a la creación del documento de Política Laboral. ODS 1 (Fin de la Pobreza), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 16 (Paz, Justicia e instituciones sólidas)	Difusión de nuestra Política Laboral entre nuestros grupos de Interés. Publicación en nuestra web corporativa Difusión en RRS

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 4



PRINCIPIO 4:

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- 🌐 La mayor parte de nuestra actividad se realiza dentro de la Unión Europea, contando con un marco legislativo que favorece el cumplimiento con este Principio
- 🌐 Nuestro respeto a la legislación laboral en vigor.
- 🌐 El compromiso de nuestra Dirección con la adopción de medidas que favorezcan la Conciliación de la Vida Laboral y Personal.

Al no existir riesgos mayores DESFUFOR cumple este Principio avanzando en Conciliación Laboral.

ODS 5 y ODS 18

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 4



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. "Se han fomentado prácticas de teletrabajo"	Realizado	El personal laboral tiene a su disposición medidas que le permiten realizar prácticas de teletrabajo, siempre que las necesidades de la empresa así lo permitan. Esta medida es extensiva a nuestros colaboradores externos. ODS 5 (Igualdad de Género)	Todo el personal dispone de horas semanales para la práctica del teletrabajo previa comunicación a la Dirección. La totalidad del personal ha hecho uso de esta medida.
2. Creación de un buzón del empleado para transmitir sugerencias	Realizado	Los empleados y colaboradores externos, pueden comunicar sus sugerencias a través del buzón comunica-empleados@desfufor.es ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico)	Desde su creación en febrero de 2018, se han recibido diversas sugerencias del personal laboral, así como solicitudes de realización de teletrabajo, habiendo sido todas atendidas

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 4



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 4:

“

Respeto a la legislación vigente en materia de contratación laboral, con contratos dignos y remunerados de acuerdo a las competencias desarrolladas

”

“

Respeto a la legislación vigente en la contratación mercantil de consultores y formadores de apoyo cuando actúan como colaboradores externos y en representación de DESFUFOR

”

“

La mayoría de nuestro trabajo se desarrolla en el ámbito de la Unión Europea, no obstante aplicamos las mismas condiciones y el respeto a los convenios internacionales cuando trabajamos en países con legislaciones laxas en materia laboral

”

“

Nuestras normas laborales están documentadas en nuestro [Código de Conducta Ética](#)

”

“

Extensión de la conciliación laboral, como herramienta para el fomento de la Igualdad. Documentada en nuestro [Plan de Igualdad](#)

”

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 4



Documento:

[Código de Conducta Ética DESFUFOR](#)



Plan de Igualdad de Género:

Fomento de la Conciliación Laboral documentada en nuestro Plan de Igualdad de Género. Se adjunta Plan de Igualdad en Anexo de este documento Informe de Progreso.

También se puede consultar nuestro Plan de Igualdad [aquí](#)

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 4



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medida a implantar	Indicadores de desempeño
1. "Reflejar en el Manual de Recursos Humanos, las medidas en Conciliación laboral que la compañía pone a disposición de los trabajadores".	Se pretende es transformar en un derecho reconocido del personal laboral, la posibilidad de desarrollar parte de su jornada laboral semanal a través del teletrabajo, siempre que las características del puesto de trabajo y las necesidades de la empresa así lo permitan. ODS 5 (Igualdad de Género)	Difusión del Manual de RRHH entre el personal laboral Publicación en nuestra web corporativa Difusión en RRS
2. "Reflejar en el Manual de Recursos Humanos, medidas para flexibilizar el horario de entrada y salida dentro de la jornada laboral"	Se pretende es transformar en un derecho reconocido del personal laboral, la posibilidad de elegir la hora de entrada y salida dentro de una banda horaria, siempre que las características del puesto de trabajo y las necesidades de la empresa así lo permitan. ODS 5 (Igualdad de Género)	Difusión del Manual de RRHH entre el personal laboral Publicación en nuestra web corporativa Difusión en RRS

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 5



PRINCIPIO 5:

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- ☉ Dado que nuestra actividad es la Consultoría y Formación empresarial, no existen riesgos de trabajo infantil en nuestra fuerza laboral propia, así como tampoco en nuestros colaboradores externos.

No obstante, y con el fin de apoyar este Principio, colaboramos anualmente con la ONGs que favorecen proyectos de ayuda a la población infantil.

Así mismo, declaramos nuestra rotunda oposición a la utilización de mano de obra Infantil en nuestro Código de Conducta Ética.

Somos colaboradores de FUNDAE y CERTIPOINT, favoreciendo una Educación de Calidad

ODS 1, ODS 2, ODS 4, ODS 16 y ODS 17

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 5



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. "Colaboración con Ayuda en Acción"	Realizado	Campaña navideña realizada con AYUDA EN ACCIÓN. Proyecto: "Ilumina su Futuro". Proporcionar los medios necesarios para que los niños y niñas de Nacuta tengan una educación de calidad. https://ayudaenaccion.org/ong/ ODS 2 (Hambre Cero) y ODS 4 (Educación de Calidad) y ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)	Envío de la felicitación navideña a nuestros grupos de interés Comunicación de la colaboración con Aldeas Infantiles en nuestras Redes Sociales
2. "Difusión de nuestro Código de Conducta Ética"	Realizado	Hemos difundido a nuevos clientes y colaboradores nuestro Código de Conducta Ética donde se refleja expresamente en la página 12 nuestro firme rechazo a la utilización de mano de obra infantil. ODS 1 (Fin de la pobreza) y ODS 16 (Paz, Justicia e instituciones sólidas)	Envío de nuestro Código de Conducta Publicación en la web corporativa Difusión en RRSS
3. "Colaboración con Tercer Sector por una educación de calidad"	Realizado	Desfuor es empresa colaboradora de <u>FUNDAE</u> (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) y <u>CERTIPOINT</u> (portal para la certificación de alumnos en diversas materias). ODS 4 (Educación de Calidad)	Número de Alumnos que han recibido formación bonificada (datos FUNDAE) Número de alumnos certificados (datos CERTIPOINT)
4. "Apoyo a las nuevas tecnologías de formación en países emergentes"	Realizado	Publicación en RRSS de avances tecnológicos aplicados a la formación que contribuyen a mejorar la formación de los niños y niñas, apoyando también proyectos en países emergentes. ODS 4 (Educación de Calidad) y ODS 2 (Hambre Cero)	6 posts publicados en nuestras RRSS de Facebook y Twitter

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 5



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 5:

“

Colaboración con Ayuda en Acción. Campaña “Ilumina su futuro” para dotar de medios a los niños y niñas de Nacuta para una educación de Calidad

”

“

Difusión de nuestro código ético, con apartado específico en página 12 para la condena y erradicación del trabajo infantil

”

“

Colaboración con el tercer sector (universidades y entidades públicas y privadas para fomentar las certificaciones y la educación de calidad

”

“

Publicación en RRSS de avances tecnológicos aplicados a la formación que contribuyen a mejorar la formación de los niños y niñas, apoyando también proyectos en países emergentes

”

“

Extensión de la conciliación laboral, como herramienta para el fomento de la Igualdad. Documentada en nuestro [Plan de Igualdad](#)

”

“

Consideramos la formación las nuevas tecnologías aplicadas a la formación, como instrumento para facilitar el acceso a la educación y creación de sociedades con más oportunidades de progreso, comunicando en RRSS

”

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 5



Ejemplos de actuaciones realizadas:



Colaboración con ONG:

Campaña navideña realizada con AYUDA EN ACCIÓN. Proyecto: "Ilumina su Futuro". Proporcionar los medio necesarios para que los niños y niñas de Nacuta para una educación de calidad. <https://ayudaenaccion.org/ong/>

Sobre el Trabajo y las Personas



UTILIZACIÓN DE MANO DE OBRA INFANTIL

Somos firmes defensores de los derechos de la infancia. El derecho de los niños a ser niños.

Consideramos que la infancia es un momento donde la persona debe aprender y formarse en valores que le permitan desarrollarse como individuos que aporten a la sociedad el día de mañana.

Estamos por tanto en contra de toda práctica de trabajo infantil, con independencia de la tarea y esfuerzos requeridos, y especialmente denostamos el trabajo infantil forzoso o en términos de esclavitud.

Código de Conducta Ética:

http://desfuor.es/images/Conducta_Etica.pdf (página 12)

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 5



Ejemplos de actuaciones realizadas:



Colaboración con Tercer Sector: FORMACIÓN BONIFICADA

Desfuor es entidad colaboradora con SEPE y FUNDAE para la contratación e impartición de formación bonificada a trabajadores

Colaboración con Tercer Sector: CERTIFICACIÓN

Desfuor, S.L., es también miembro de **CERTIPOINT**, portal que nos permite examinar y certificar conocimientos de alumnos en diversas materias.



ASOCIACIONISMO:

Desfuor es firmante de los 10 Principios de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En 2018, Desfuor ha renovado su carta de compromiso con Global Compact y continua siendo miembro asociado signatario de la Red Española del Pacto Mundial

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 5



Ejemplos:

Posts publicados en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook sobre como las nuevas tecnologías aplicadas a la formación pueden contribuir a mejorar la formación de los niños y niñas, apoyando también proyectos en países emergentes



Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 5



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medida a implantar	Indicadores de desempeño
1. "Mantener la colaboración con Ayuda en Acción u otras ONG"	Las felicitaciones navideñas serán adquiridas un año más a una ONG con el fin de contribuir a alguno de los ODS. ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)	Felicitaciones navideñas adquiridas Difusión en nuestras RRSS con el objeto de concienciar a la colaboración
2. "Mantener nuestra colaboración con entidades por una educación de calidad"	Mantener nuestra contribución con las entidades FUNDAE y CERTIPORT. ODS 4 (Educación de calidad)	Alumnos evaluados a través de FUNDAE Alumnos certificados en CERTIPORT
3. "Mantener nuestro compromiso con Global Compact y la Red Española del Pacto Mundial"	Mantener en 2019 nuestro compromiso como firmantes de los 10 Principios de Global Compact Mantener en 2019 nuestra contribución como socios signatarios de la Red Española del Pacto Mundial. ODS 17	Carta de renovación de compromiso con Global Compact Cuota de socio signatario de la Red Española del Pacto Mundial

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 6



PRINCIPIO 6:

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- 🌐 Apostamos en la selección por profesionales en función de sus capacidades con independencia de su género y retribuimos en igualdad en función del desempeño de las tareas realizadas

En 2018, DESFUFOR ha cumplimentado este principio elaborando nuestro Plan de Igualdad Laboral

ODS 5 y 10

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 6



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
<p>1. "Creación del Plan de Igualdad de DESFUFOR"</p> <p>El Plan de Igualdad de Desfufor puede ser consultado haciendo click en el enlace</p>	Realizado	<p>Se ha creado el Plan de Igualdad impulsado de la Dirección con los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Designación y constitución del Comité de Igualdad • Comunicación del Plan de Igualdad a las personas interesadas y uso de Lenguaje no sexista en las comunicaciones • Medidas de Conciliación laboral • Medidas en los procesos de selección de candidatos • Retribución igualitaria • Formación en Igualdad al personal de DESFUFOR • Promoción en Igualdad • Igualdad transversal y globalizada. • Lucha contra el acoso por cuestiones de sexo • Creación de un buzón electrónico de igualdad • Reuniones de análisis de situación y • Elaboración de Informe anual y puesta en marcha de nuevas medidas <p>Contribución al ODS 5 (Igualdad de Género) y ODS 10</p>	<p>Puesta en conocimiento del personal de la empresa</p> <p>Publicación del Plan de Igualdad en nuestra web</p> <p>Difusión del Plan de Igualdad en nuestras RRSS</p> <p>Ver anexo a este Informe donde viene publicado el Plan de Igualdad</p>
2. "Constitución del Comité de Igualdad"	Realizado	<p>El 28/09/2018 se constituye el Comité de Igualdad</p> <p>Contribución al ODS 5 y ODS 10 (Reducción de desigualdades)</p>	<p>Ver anexo Plan de Igualdad. Medida 9.1 página 15 del Plan</p>
3. "Creación del buzón de Igualdad"	Realizado	<p>En noviembre de 2018 se crea el buzón de igualdad: igualdad@desfufor.es para presentar denuncias y situaciones que contravengan el Plan de Igualdad. La revisión y análisis es por los miembros del Comité de Igualdad de DESFUFOR. ODS 5 y 10</p>	<p>Comunicación a los interesados</p> <p>Revisión de las comunicaciones establecidas</p>

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 6



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 6:



Nos complace destacar que una de las grandes metas alcanzadas por DESFUFOR en 2018 ha sido la elaboración de nuestro [Plan de Igualdad de Género](#), en el que se documentan las políticas y medidas a implantar y que será objeto de desarrollo en los próximos años.

Este Plan de Igualdad de Género, es a su vez el logro de un gran avance en nuestra contribución a los ODS 5 y 10



Hemos constituido también en 2018 nuestro Comité de Igualdad



Se ha creado un buzón en el que los empleados y empleadas pueden informarse en materia de igualdad y realizar sus sugerencias, quejas o denuncias:

igualdad@desfufor.es



Hemos fomentado la formación e-learning y el uso de las nuevas tecnologías en la formación, como herramienta que facilita el acceso a la formación de todas las personas, contribuyendo a eliminar desigualdades, y permitiendo la capacitación de aquellas que, por motivos de conciliación laboral y personal tienen mayor dificultad a la formación en el ámbito laboral. La publicación en nuestras RRSS contribuye a la difusión y acercamiento de las nuevas tecnologías aplicadas a la formación



Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 6

Ejemplos de actuaciones realizadas:

Plan de Igualdad de Género:

Se adjunta Plan de Igualdad en Anexo de este documento Informe de Progreso

También se puede consultar nuestro Plan de Igualdad [aquí](#)



Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 6



Desfufor
30 de agosto de 2018 · 🌐

El Big Data CoE emprende un proyecto para ajustar la oferta y la demanda en FP <http://www.ituser.es/go-to/20586> #BigData



ITUSER.ES
El Big Data CoE emprende un proyecto para ajustar la oferta y la demanda en FP

Desfufor
24 de septiembre de 2018 · 🌐

La inteligencia artificial llega a las escuelas de negocios <http://www.expansion.com/.../09/23/5ba7b649e2704e41878b4611.h...> #InteligenciaArtificial



Expansión **economía digital**

EXPANSION.COM
La inteligencia artificial llega a las escuelas de negocios
La Smith School of Business de Toronto está tratando de llenar ese vacío...

Desfufor
20 de enero de 2018 · 🌐

España, referencia en elearning y primer productor de MOOC - Análisis - Software y Servicios TI - techWEEK.es <http://www.techweek.es/.../espana-referencia-elearning-primer...>



TECHWEEK.ES
España, referencia en elearning y primer productor de MOOC - Análisis - Software y Servicios TI - techWEEK.es

Desfufor
7 de noviembre de 2018 · 🌐

Qué recomiendan estudiar los expertos en inteligencia artificial para trabajar y vivir de ello <https://www.xataka.com/.../que-recomiendan-estudiar-expertos-...> #InteligenciaArtificial #Empleo



XATAKA.COM
Qué recomiendan estudiar los expertos en inteligencia artificial para trabajar y vivir de ello

Desfufor
27 de julio de 2018 · 🌐

Un ingeniero vasco crea un bot de Telegram que ayuda a estudiar https://www.eitb.eus/.../escuela-ingenieria-bilbao-premia-bo... #bot #InteligenciaArtificial



EITB.EUS
Un ingeniero vasco crea un bot de Telegram que ayuda a estudiar

Desfufor retweeted
Desfufor @Desfufor · 24 ene. 2018
Convocatoria Curso SAS Madrid. Febrero 2018



Curso SAS
2, 3, 9 y 10 de Febrero de 2018
Viernes 16-21 H. Sabado 9-14 H.
Inscripción:
web@desfufor.es
911 517 122

Desfufor
26 de septiembre de 2018 · 🌐

Primer MOOC de Big Data y Business Intelligence <http://www.rrhhdigital.com/secciones/formacion/132773//> #MOOC #BigData #BusinessIntelligence



RRHHDIGITAL.COM
Primer MOOC de Big Data y Business Intelligence
recursos humanos, La Escuela de Negocios IEBS lanza el primer MOOC...

Desfufor
12 de septiembre de 2018 · 🌐

Se dispara el número de estudiantes a través de e-learning <http://www.equipoys talento.com/.../se-dispara-el-numero-de-es...> #eLearning



EQUIPOSYTALENTO.COM
Se dispara el número de estudiantes a través de e-learning
Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están teniendo efecto en todas las esferas de la comunicación, incluyendo la oferta...

Ejemplos:

Posts publicados en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook sobre como las nuevas tecnologías aplicadas a la formación pueden contribuir a mejorar la formación y la Igualdad

Bloque de NORMAS LABORALES

Principio 6



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medidas a implantar	Indicadores de desempeño
<p>1. "Desarrollo de nuestro Plan de Igualdad".</p> <ul style="list-style-type: none">• En color azul las medidas implantadas en 2018• En color negro las medidas a desarrollar, implantar o impulsar en 2019	<ul style="list-style-type: none">• Designación y constitución del Comité de Igualdad• Comunicación del Plan de Igualdad a las personas interesadas y uso de Lenguaje no sexista en las comunicaciones• Medidas de Conciliación laboral• Medidas en los procesos de selección de candidatos• Retribución igualitaria• Formación en Igualdad al personal de DESFUFOR• Promoción en Igualdad• Igualdad transversal y globalizada.• Lucha contra el acoso por cuestiones de sexo• Creación de un buzón electrónico de igualdad• Reuniones de análisis de situación y• Elaboración de Informe anual y puesta en marcha de nuevas medidas <p>ODS 5 (Igualdad de Género) y ODS 10 (Reducción de Desigualdades)</p>	<p>Aparecerán reflejados los avances para cada medida en el Informe de Progreso DESFUFOR 2019</p>



Bloque de Medio Ambiente

Principios 7, 8 y 9

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 7



PRINCIPIO 7:

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- Nuestro sector de actividad son los servicios en consultoría y formación por lo que la contaminación y residuos que podemos generar son bajos.
- Contamos además con una sede en la que tanto los servicios de mantenimiento como los suministros energéticos y de agua están incluidos.

En 2018, DESFUFOR ha cumplimentado este principio implementando nuestro documento de [Declaración de Política Ambiental](#) y con la difusión de noticias sobre innovaciones tecnológicas y aportaciones al Medio Ambiente y a la Salud y Bienestar de las personas

ODS 3, ODS 7, ODS 9, ODS 11, ODS 12, ODS 13, ODS 14 y ODS 15

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 7



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. "Impulsar medidas de formación al personal laboral y colaboradores sobre nuestra Declaración de Política Ambiental "	Realizado	Se ha difundido y realizado formación a todos nuestros grupos de interés, para dar a conocer nuestro documento y las medidas prácticas implantadas en la mejora del Medio Ambiente. Contribución al ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles), ODS 12 (Producción y consumo responsable) y al ODS 13 (Acción por el Clima), ODS 14 (Vida submarina) y ODS 15 (Vida y ecosistemas terrestres)	Curso realizado por todos los empleados (formación interna en nuestra Política Ambiental) Se ha difundido nuestro documento de Política Ambiental a todos nuestros colaboradores y grupos de interés. Enlace permanente a nuestra Política Ambiental en la web corporativa
2. "Publicación en RRSS de noticias de alcance sobre nuevas tecnologías y salud y bienestar"	Realizado	El objeto es la concienciación de la sociedad mediante la difusión de noticias relacionadas con cómo las nuevas tecnologías como por ejemplo la neuroimagen, el big data o la inteligencia artificial, contribuyen a la mejora en el diagnóstico y el tratamiento de enfermedades. Contribución al ODS 3 (Salud y bienestar) y ODS 9 (Innovación, industria e infraestructura)	60 posts sobre nuevas tecnologías y salud publicadas en 2018 en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 7



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 7:

“

Formación a los empleados de las medidas aportadas sobre la mejora del Medido Ambiente en nuestra [Declaración de Política Ambiental](#)

”

“

Publicación de nuestra [Declaración de Política Ambiental](#) en la web corporativa (apartado Somos Responsables)

”

“

Difusión a nuestros colaboradores y grupos de interés de nuestra [Declaración de Política Ambiental](#)

”

“

Fomentamos una cultura de apoyo a las nuevas tecnologías en lo relativo a la mejora de las condiciones de vida y salud para las personas

”

“

Publicación en nuestras RRSS de Facebook y Twitter de Posts que difunden noticias acerca de como las nuevas tecnologías, como la neuroimagen, el big data, la inteligencia artificial... contribuyen al diagnóstico y tratamiento de enfermedades, mejorando la salud y el bienestar de las personas

”

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 7



Seminario: Política Ambiental en DESFUFOR
16 de febrero 2018



Realización de un seminario de formación a nuestro personal sobre nuestra Política Ambiental y concienciación ambiental

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 7

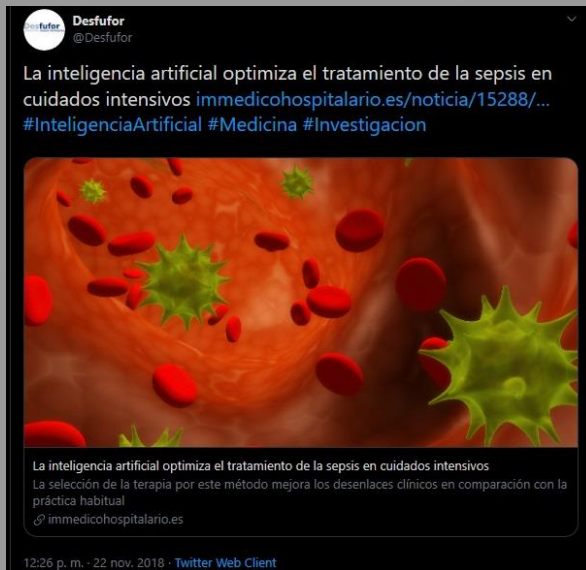


Nuestra Declaración de Política Ambiental cuenta con los siguientes apartados:

- Presentación / Declaración de la Dirección de DESFUFOR, SL
- Fundamentos de nuestra Política Ambiental
- Compromisos en materia de Política Ambiental
- Implementación de la Política Ambiental
- Revisión y Mejoras

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 7



Ejemplos:

Diferentes posts publicados en nuestras Redes Sociales de Twitter y Facebook, sobre como las nuevas tecnologías pueden contribuir a sociedades más saludables y el bienestar de las personas en el mundo

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 7



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medidas a implantar	Indicadores de desempeño
1. "Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas relacionadas con la Salud y el Bienestar de las personas	<ul style="list-style-type: none">• Dar a conocer a través de nuestras redes sociales todas aquellas noticias relacionadas con las aportaciones de las nuevas tecnologías que permiten avanzar en la mejora del bienestar de la Sociedad y su salud, y contribuyen a cumplir el ODS 3 (Salud y Bienestar)	Publicaciones e Posts de concienciación en Redes Sociales

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 8



PRINCIPIO 8:

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- Nuestra actividad de consultoría y formación es no contaminante, pudiendo considerarse como inocua, más allá de los desplazamientos y de los residuos que se generan en la oficina.
- Contamos además con una sede en la que tanto los servicios de mantenimiento como los suministros energéticos y de agua están incluidos.

En 2018, DESFUFOR ha cumplimentado este principio implementando nuestro documento de [Declaración de Política Ambiental](#) y favoreciendo prácticas de concienciación ambiental entre nuestros empleados, grupos de interés y la sociedad

ODS 7, ODS 9, ODS 11, ODS 12, ODS 13, ODS 14 y ODS 15

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 8



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. "Impulsar medidas de formación al personal laboral y colaboradores sobre nuestra Declaración de Política Ambiental "	Realizado	Se ha difundido y realizado formación a todos nuestros grupos de interés, para dar a conocer nuestro documento y las medidas prácticas implantadas en la mejora del Medio Ambiente. Contribución al ODS 13 (Acción por el Clima)	Curso de formación interna a todos los empleados en nuestra Política Ambiental) Envío de la Política Ambiental a nuestros colaboradores Publicación de nuestra Política Ambiental en la web corporativa
2. "Publicación en RRSS de noticias de alcance iniciativas que supongan una mayor concienciación ambiental"	Realizado	Se han realizado publicaciones de posts en nuestras redes sociales de Facebook y Twitter con noticias que fomentan la concienciación medioambiental y la participación de eventos globales tales como el Día Mundial del Medio Ambiente (5 de Junio), o la Hora del Planeta de WWF, ambos eventos con gran repercusión mundial, y seguimiento por parte de la Dirección y el personal de DESFUFOR. ODS 6, 7, 11, 12, 13, 14 y 15	Posts sobre nuevas tecnologías y salud publicadas en 2018 en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook
3. "Publicación en RRSS de noticias de alcance iniciativas que supongan una mayor concienciación ambiental sobre los océanos"	Realizado	Publicaciones de posts en nuestras redes sociales de Facebook y Twitter con noticias que fomentan la concienciación ambiental sobre la preservación de la vida submarina ODS 14 ecosistemas terrestres ODS 15	Posts sobre nuevas tecnologías y salud publicadas en 2018 en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook
4. "Evento La Hora del Planeta"	Realizado	Con motivo de este evento mundial, se apagaron las luces de la oficina en señal de compromiso. Así mismo, se aprovechó para lograr un mayor grado de concienciación entre el personal de DESFUFOR sobre el uso responsable del consumo energético y de agua. ODS 7 y ODS 6	Apagado de Luces. Reducción del consumo energético

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 8



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 8:

“

Formación a los empleados de las medidas aportadas sobre la mejora del Medido Ambiente en nuestra [Declaración de Política Ambiental](#)

”

“

Participación en eventos e iniciativas internacionales que favorecen la concienciación medioambiental (La Hora del Planeta de WWF) (Día Mundial del Medio Ambiente)

”

“

Formación a empleados en practicas de consumo y energéticas responsables con el Planeta

”

“

Publicación en nuestras Redes Sociales de Facebook y Twitter de Posts que difunden noticias sobre eventos e iniciativas favorables al Medio Ambiente

”

“

Contribución a los ODS 6, 7, 11, 12, 13, 14 y 15

”

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 8



La Hora del Planeta:

DESFUFOR contribuyó:

- Apagando las luces de su sede
- Pidiendo a los empleados que hicieran seguimiento también en sus hogares
- Concienciando al personal sobre el consumo responsable de la energía
- Publicando la acción en nuestras redes sociales

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 8



Día Mundial del Medio Ambiente:
DESFUFOR contribuyó:

- Concienciando al personal sobre el consumo responsable
- Publicando la acción en nuestras redes sociales

Diversas acciones de apoyo a
los ecosistemas marinos:

- Concienciación sobre la preservación de especies marinas
- Nuevas tecnologías al servicio del estudio de los ecosistemas marinos

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 8



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medidas a implantar	Indicadores de desempeño
1. "Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas relacionadas con el Medio Ambiente, y el Clima"	<ul style="list-style-type: none">• Dar a conocer a través de nuestras redes sociales todas aquellas noticias relacionadas con las aportaciones y acciones que contribuyan a la mejora del Medio Ambiente. ODS 13 (Acción Por el Clima), con motivo de la Celebración de la COP25 en Madrid en 2019 y ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), ODS 7 (energía asequible y no contaminante) , ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles), ODS 12 (Producción y consumo responsables), ODS 13 (Acción por el clima), ODS 14 (Vida submarina) y ODS 15 (Vida ecosistemas terrestres)	Publicaciones e Posts de concienciación en Redes Sociales
2. "Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas relacionadas con ciudades sostenibles"	<ul style="list-style-type: none">• Dar a conocer a través de nuestras redes sociales todas aquellas noticias relacionadas con las aportaciones de la tecnología a crear ciudades sostenibles. ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles)	Publicaciones e Posts de concienciación en Redes Sociales
3. "Participar en Iniciativas que fomenten la responsabilidad ambiental"	<ul style="list-style-type: none">• Eventos como la celebración de días mundiales relacionados con el Medio Ambiente, o la Hora del Planeta de WWF. ODS 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15	Publicaciones e Posts de concienciación en Redes Sociales

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 9



PRINCIPIO 9:

"Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente"

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- 🌐 Nuestra actividad de consultoría y formación es no contaminante, pudiendo considerarse como inocua, más allá de los desplazamientos y de los residuos que se generan en la oficina.
- 🌐 Contamos además con una sede en la que tanto los servicios de mantenimiento como los suministros energéticos y de agua están incluidos.

En 2018, DESFUFOR ha cumplimentado este principio implementando nuestro documento de [Declaración de Política Ambiental](#) y favoreciendo difundiendo concienciación sobre como las nuevas tecnologías pueden contribuir a la mejora medioambiental, ciudades y comunidades sostenibles, así como el desarrollo de sectores económicos

ODS 7, ODS 9 y ODS 11

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 9



Hechos relevantes en 2018:

HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. "Publicación en RRSS de noticias de alcance iniciativas que supongan avances tecnológicos favorables al Medio Ambiente y el Desarrollo Sostenible"	Realizado	Se han realizado publicaciones de posts en nuestras redes sociales de Facebook y Twitter con noticias que fomentan el conocimiento de como las nuevas tecnologías favorecen el desarrollo de sectores como el energético con procesos de producción más limpios y eficientes. Contribución al ODS 7 (Energía asequible y no contaminante) y al ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura)	Posts sobre nuevas tecnologías y salud publicadas en 2018 en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook
2. "Publicación en RRSS de noticias de alcance iniciativas que supongan avances que contribuyen a ciudades y comunidades sostenibles"	Realizado	Se han realizado publicaciones de posts en nuestras redes sociales de Facebook y Twitter con noticias que fomentan el uso de las nuevas tecnologías para favorecer ciudades y comunidades sostenibles. Contribución al ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles)	Posts sobre nuevas tecnologías y salud publicadas en 2018 en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 9



Cómo actuamos para cumplimentar el Principio 9:



Concienciando en nuestras redes sociales sobre la aplicación de las nuevas tecnologías a la producción de energías más limpias, renovables y eficientes ”



Concienciando en nuestras redes sociales sobre la aplicación de las nuevas tecnologías a la creación de Smart-cities ”



Contribuyendo a los ODS 7, 9 y 11



Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 9



Ejemplos:
Publicaciones en nuestras redes sociales sobre innovación,
tecnología y energía

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 9



Desfuor
27 de abril de 2018 · 🌐

Una herramienta basada en IoT y Big Data podrá predecir catástrofes naturales <https://www.esmartcity.es/.../herramienta-basada-iot-big-data...>
#IoT #BigData



ESMARTCITY.ES

Una herramienta basada en IoT y Big Data podrá predecir catástrofes naturales • ESMARTCITY

Desfuor
26 de noviembre de 2018 · 🌐

Mapas mejorados gracias a la inteligencia artificial que ayudan a proteger el medioambiente <https://www.xataka.com/.../mapas-mejorados-gracias-a-intelige...>
#InteligenciaArtificial



XATAKA.COM

Mapas mejorados gracias a la inteligencia artificial que ayudan a proteger el medioambiente

Ejemplos:
Publicaciones en nuestras redes sociales sobre tecnología y ciudades sostenibles

Bloque de MEDIO AMBIENTE

Principio 9



Objetivos de avance en 2019:

Objetivo a alcanzar	Medidas a implantar	Indicadores de desempeño
1. "Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas relacionadas con el Medio Ambiente, y el Clima"	<ul style="list-style-type: none">• Dar a conocer a través de nuestras redes sociales todas aquellas noticias relacionadas con las aportaciones y acciones que contribuyan a la mejora del Medio Ambiente. ODS 13 (Acción Por el Clima), con motivo de la Celebración de la COP25 en Madrid en 2019 y ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), ODS 7 (energía asequible y no contaminante) , ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles), ODS 12 (Producción y consumo responsables), ODS 13 (Acción por el clima), ODS 14 (Vida submarina) y ODS 15 (Vida ecosistemas terrestres)	Publicaciones e Posts de concienciación en Redes Sociales
2. "Participar en Iniciativas que fomenten la responsabilidad ambiental"	<ul style="list-style-type: none">• Eventos como la celebración de días mundiales relacionados con el Medio Ambiente, o la Hora del Planeta de WWF. ODS 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15	Publicaciones e Posts de concienciación en Redes Sociales



Bloque Anticorrupción

Principio 10

Bloque de ANTICORRUPCIÓN

Principio 10



PRINCIPIO 7:

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente

En 2018 calificamos nuestro riesgo de incumplimiento en este principio como BAJO por:

- 🌐 Tipología de nuestra actividad: consultoría y formación
- 🌐 Escrupuloso respeto a las leyes nacionales e internacionales
- 🌐 Cumplimiento de requisitos y normas en las licitaciones

En 2018, y a falta de mayores riesgos, DESFUFOR ha cumplimentado este principio implementando nuestro Código de Conducta Ética y fomentando la ética, la transparencia y del respeto a la legislación nacional **ODS 16** (Paz, Justicia e instituciones sólidas)

ODS 10, ODS 16 y ODS 17

Bloque de ANTICORRUPCIÓN

Principio 10

Hechos relevantes en 2018:



HITOS	ESTADO	DESARROLLO DE LA ACCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN
1. "Implementar nuestro Código de Conducta Ética"	Realizado	Hemos revisado nuestros modelos de contrato con los clientes y hemos tenido en cuenta las recomendaciones de nuestro Código de Conducta Ética en la presentación a licitaciones públicas o privadas. Contribución a ODS 10 (Reducir desigualdades) y ODS 16 (Paz, Justicia e instituciones sólidas)	Modelos de contrato con cláusulas de respeto a la legalidad y antisoborno
2. "Creación de un buzón específico para consulta o denuncia"	Realizado	Hemos creado un buzón donde cualquier interesado puede interponer consultas o denuncias sobre malas praxis que contravengan nuestro código ético: ddhh@desfufor.es . Contribución a ODS 10 y ODS 16	Posts sobre nuevas tecnologías y salud publicadas en 2018 en nuestras redes sociales de Twitter y Facebook
3. "Contribuir a concienciar y difundir la transparencia y la ética en las organizaciones"	Realizado	Hemos publicado en nuestras redes sociales de Facebook y twitter diversos posts relaciones con aspectos anticorrupción, en favor de la transparencia y la ética empresarial. ODS 10 y ODS 16	Publicaciones en nuestras Redes Sociales
4. "Integrar los ODS con los 10 Principios de Global Compact y nuestras Políticas de Responsabilidad Social"	Realizado	En base al Estudio sobre los ODS realizado en 2017, DESFUFOR ha procurado realizar acciones tendentes a favorecer el cumplimiento de los ODS y la Agenda 2030 . ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)	Queda reflejado en el anexo de este Informe: Alineación ODS / 10 Principios / Política RSE DESFUFOR
5. "Revisión del ESTUDIO ODS"	Realizado	Hemos realizado un nuevo estudio sobre nuestra contribución a los ODS en 2018. ODS 17	Queda reflejado en el anexo de este Informe: Alineación ODS / 10 Principios / Política RSE DESFUFOR
6. "Respeto a la legislación nacional vigente"	Realizado	Cumplimos con nuestras obligaciones legales en materia fiscal, laboral, mercantil, protección de datos y demás legislación nacional. ODS 16	Solicitud de estar al día en el cumplimiento de obligaciones legales

Bloque ANTICORRUPCIÓN

Principio 10



Documento:
[Código de Conducta Ética DESFUFOR](#)

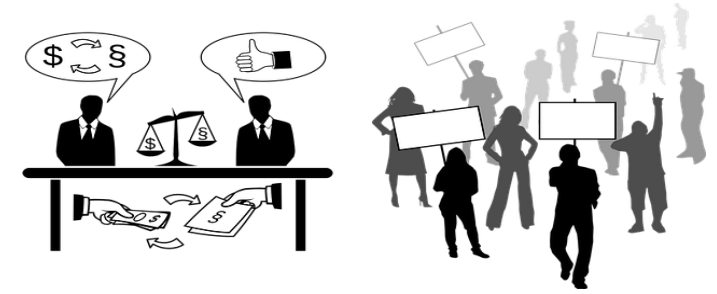


Documento:
[Plan de Acción: Integración de los ODS en nuestra Política de Responsabilidad Social. 2018](#)

Bloque ANTICORRUPCIÓN

Principio 10

Objetivos de avance en 2019:



Objetivo a alcanzar	Medidas a implantar	Indicadores de desempeño
1. “Contribuir a concienciar y difundir la transparencia y la ética en las organizaciones”	<ul style="list-style-type: none"> Difundir posts de concienciación en nuestras RRSS, relacionadas con este principio. ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas) 	Publicaciones e Posts de concienciación en Redes Sociales
2. “Revisión y Estudio de nuestra convergencia con los ODS en 2019”	<ul style="list-style-type: none"> Revisar el grado de cumplimiento con las metas propuestas en 2018 para 2019 y proponer nuevas medias para 2020. ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos) 	Estudio de revisión sobre ODS 2019 publicado en web corporativa y difundido en nuestras RRSS

ANEXOS AL INFORME DE PROGRESO 2018

Anexo I

Plan de acción:
Integración de los ODS en nuestra Política de Responsabilidad Social DESFUFOR



Plan de acción:
Integración de los ODS
en nuestra
Política de Responsabilidad Social



2018

Desfufor
Desarrollo futuro formacion

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Avances
propuestos en
2017 y grado de
cumplimiento en
2018

Avances propuestos en 2017 y grado de cumplimiento en 2018

Avance propuesto en 2017

En relación al ODS 1: Erradicación de la Pobreza



OBJETIVOS de avance para 2018

- Conocimiento y difusión de nuestro documento Código de Conducta Ética entre nuestros empleados, nuestros colaboradores externos y nuestros clientes
- Creación de un buzón para que, tanto empleados como colaboradores, puedan prevenir o denunciar cualquier situación que contravenga el espíritu de nuestro Código de Conducta

MEDICIÓN KPIs:

- Grado de difusión, conocimiento y adscripción de nuestro Código de Conducta Ética
- Número de comunicaciones de prevención sobre situaciones adversas a nuestro Código de Conducta Ética

El cumplimiento de este objetivo nos permitirá avanzar en los Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6

Grado consecución 2018

En 2018

- Hemos publicado y difundido nuestro Código de Conducta Ética en la web corporativa, RRSS y stakeholders
- No hemos recibido en nuestro buzón ddhh@desfufor.es ni por ninguna otra vía, comunicación relativa a quejas o denuncias sobre malas prácticas contrarias a nuestro Código de Conducta.
- La valoración sobre el grado de avance en este objetivo es muy positiva

Avances propuestos en 2017 y grado de cumplimiento en 2018

Avance propuesto en 2017

En relación al ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad



OBJETIVOS de avance para 2018:

- Elaborar un compromiso con la calidad de la Educación incluyendo entre otros aspectos:
 - Calidad de los contenidos de los cursos impartidos
 - Calidad de la metodología
 - Calidad de los docentes

MEDICIÓN KPIs:

- Evaluaciones de los alumnos y clientes al final de cada curso o acción formativa

El cumplimiento de este objetivo nos permitirá avanzar en los Principios 1, 2

Grado consecución 2018

En 2018

- Hemos creado nuestra Política de Calidad y Excelencia y la hemos publicado en nuestra web
- Respecto a las evaluaciones de los alumnos y clientes hemos alcanzado una valoración de 8,5
- Hemos contribuido a la difusión de posts en RRSS en favor del e-learning y las nuevas tecnologías en la educación (32 posts)
- Consideramos que el grado de contribución a este objetivo ha estado muy por encima de lo que nos planteamos inicialmente

Avances propuestos en 2017 y grado de cumplimiento en 2018

Avance propuesto en 2017

En relación al ODS 9:

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación



OBJETIVOS de avance para 2018:

- Fomentar el uso de nuestra Plataforma de Formación e-learning de Teleformación entre nuestros clientes
- Promover una oferta de la máxima calidad orientada al crecimiento de las capacidades de nuestros alumnos en TIC, que les ayude a liderar cambios, innovación y transformación digital

MEDICIÓN KPIs:

- Incremento del número de cursos ofertados
- Incremento del volumen de cursos realizados por alumnos

El cumplimiento de este objetivo nos permitirá avanzar en los Principios 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9

Grado consecución 2018

En 2018

- Hemos ampliado y actualizado nuestro catálogo de cursos de formación en TIC
- Hemos actualizado nuestra plataforma de formación e-learning
- En definitiva, el grado de consecución sobre este objetivo es considerado muy alto

Avances propuestos en 2017 y grado de cumplimiento en 2018

Avance propuesto en 2017

En relación al ODS 5: Igualdad de género



OBJETIVOS de avance para 2018:

- Elaboración y difusión de un documento de Política de Igualdad que tenga en cuenta los siguientes aspectos:
 - Igualdad laboral, conciliación laboral, salarios dignos y justos, diversidad

MEDICIÓN KPIs:

- Difusión de la Política de Igualdad a empleados
- Difusión de la Política de Igualdad a colaboradores (cadena de suministro)

El cumplimiento de este objetivo nos permitirá avanzar en los Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6

Grado consecución 2018

En 2018

- Hemos elaborado nuestro Plan de Igualdad de Género
- Hemos constituido el Comité de Igualdad
- Hemos publicado el Plan de Igualdad en la web corporativa
- Hemos creado un buzón de comunicación
igualdad@desfufor.es
- Consideramos que el grado de avance sobre este objetivo está por encima de lo que nos habíamos planteado inicialmente

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Contribución a los
17 ODS en 2018,
objetivo por
objetivo



Erradicar la
pobreza en todas
sus formas y en
todas partes

Conectado con los
Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6
del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Hemos procurado condiciones salariales dignas tanto a nuestro personal laboral, como a nuestros colaboradores externos, retribuyendo en base a condiciones legales y en función de sus capacidades y la tarea a desempeñar

Reconocemos el derecho a la negociación colectiva de nuestro personal laboral en nuestro Código Ético

Hemos elaborado nuestro Plan de Igualdad, el Comité de Igualdad y el buzón igualdad@desfufor.es para luchar contra las potenciales desigualdades

Hemos difundido campañas de marketing online en nuestras redes sociales impulsando avances tecnológicos que pueden contribuir a reducir la pobreza

Hemos colaborado la ONG Ayuda en Acción

Hemos creado un buzón de comunicación directa, sugerencias y atención de quejas y reclamaciones con nuestro personal laboral y colaboradores externos comunica-empleados@desfufor.es



Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible

Conectado con los Principios 1, 2, 7, 8, y 9 del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Hemos realizado campañas de marketing online, difundiendo en nuestras RRSS mejoras e innovaciones tecnológicas que favorecen la eficiencia y la agricultura sostenible

Hemos colaborado con la ONG Ayuda en Acción. Campaña de navidad “Ilumina su Futuro”. Proyecto Nacuta para la dotación de medios necesarios para la educación de niños y niñas



Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

Conectado con los
Principios 1, 2, 3, 4,
5, 6 y 10
del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Disponemos de nuestro Plan de Riesgos Laborales

Nos hemos preocupado por las condiciones higiénico-sanitarias de los centros de trabajo (propios y aquellos en los que impartimos formación o acciones de consultoría) tanto para nuestro personal laboral como nuestros colaboradores externos

Hemos difundido posts en nuestras redes sociales sobre como las nuevas tecnologías contribuyen a mejorar el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades. (60 posts publicados)



Garantizar una educación
inclusiva, equitativa y de
calidad

Conectado con los
Principios 1 y 2
del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Hemos impulsado el aprendizaje continuo de nuestro personal laboral, impulsando seminarios sobre calidad, código ético y política ambiental (entre otros) fomentando la gestión del conocimiento interno

Hemos favorecido el acceso a la formación de todos los empleados y empleadas, respetando la igualdad, y sus posibilidades de formación/conciliación laboral

Disponemos de un convenio de colaboración con la Universidad Carlos III para favorecer la formación de estudiantes en prácticas

Fomentamos en nuestra empresa las nuevas tecnologías que favorecen la formación e-learning

Hemos difundido posts en nuestras redes sociales sobre las aportaciones de las nuevas tecnologías a una enseñanza de calidad (32 post publicados)

Hemos documentado nuestra política de calidad en la prestación de servicios de formación y hemos creado el comité de calidad

Obtención de una media de 8,5 en evaluación de cursos de formación por parte de nuestros alumnos y clientes

Somos empresa colaboradora de FUNDAE y CERTIPOINT fomentando una formación de calidad, evaluada y certificada



Garantizar una educación
inclusiva, equitativa y de
calidad

Conectado con los
Principios 1 y 2
del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Colaboración con la difusión de buenas prácticas de formación en países emergentes publicando en nuestras redes sociales (6 posts publicados)

Hemos colaborado con la ONG Ayuda en Acción. Campaña de navidad “Ilumina su Futuro”. Proyecto Nacuta para la dotación de medios necesarios para la educación de niños y niñas



Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas

Conectado con los
Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6
del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Elaboración de un Plan de Igualdad de Género en nuestra entidad

Constitución del Comité de Igualdad

Diseño de las medidas a impulsar con nuestro Plan de Igualdad en 2019 y subsiguientes

Creación del buzón electrónico igualdad@desfufor.es para consultas, quejas o denuncias de nuestros empleados y empleadas

Adopción de horarios flexibles (siempre que las condiciones del puesto y servicio lo permiten)

Fomento e impulso de la conciliación laboral con medidas de teletrabajo



Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

Conectado con los Principios 1, 2, 7, 8 y 9 del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Hemos formado a nuestros empleados en nuestra política ambiental

Hemos concienciado con campañas sobre el consumo responsable de bienes y servicios, incluyendo el ahorro y uso eficiente del agua



Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

Conectado con los Principios 1, 2, 7, 8 y 9 del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Hemos formado a nuestros empleados en nuestra política ambiental

Hemos publicado posts de concienciación en nuestras redes sociales, sobre como las nuevas tecnologías favorecen una producción eficiente y sostenible de la energía, modelos predictivos energéticos y uso de energías renovables (4 posts)

Hemos participado en el evento mundial “La Hora del Planeta” de WWF contribuyendo a despertar una conciencia de ahorro energético en la empresa, entre nuestros empleados y nuestros grupos de interés

Hemos difundido el evento “La Hora del Planeta” de WWF en nuestras RRSS como forma de concienciación medioambiental a la sociedad

Fomentando el teletrabajo, contribuimos a reducir el consumo energético reduciendo el número de desplazamientos al centro de trabajo

Promoviendo la formación e-learning, contribuimos a reducir emisiones fruto del desplazamiento de los alumnos a los cursos que se realiza cuando estos son presenciales en lugar de online



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Conectado con los
Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Promovemos una cultura favorable a los DDHH a través de nuestro Código de Conducta Ética

Favorecemos el trabajo decente respetando a legalidad y retribuyendo tanto a personal, como a los colaboradores externos, en base a su capacitación y el desempeño de las tareas a realizar

Apoyamos y difundimos en nuestras redes sociales, avances tecnológicos que permiten una mejor eficiencia aplicadas a los diferentes sectores económicos (en 2018 hemos publicados posts referentes al sector financiero, agrícola, energético, salud, seguridad...)

Creación de un buzón de comunicación con empleados/as y colaboradores



Construir infraestructuras resilientes,
promover la industrialización inclusiva y
sostenible y fomentar la innovación

Conectado con los
Principios 3, 4, 5 , 6, 7,
8, 9 del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Formamos en tecnologías de la información y la comunicación TIC a nuestros alumnos, creando nuevas oportunidades de negocio y desarrollo profesional

Hemos renovado y ampliado nuestro catálogo de formación TIC para clientes

Difundimos posts en nuestras redes sociales que fomentan una cultura de la innovación y el aporte de las nuevas tecnologías a la economía



Reducir la desigualdad
en y entre los países

Conectado con los
Principios 1, 2., 3, 4, 5 , 6
y 10 del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Promovemos condiciones laborales y salarios dignos al personal laboral y retribuciones justas y acordes con el desempeño de sus tareas, a nuestros colaboradores externos

Promovemos la transparencia y luchamos contra la corrupción que fomenta desigualdades, a través de nuestro Código de Conducta Ética

Hemos elaborado un Plan de Igualdad de Género para nuestra entidad fomentando la Igualdad de las personas dentro de la organización



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Conectado con los
Principios 1, 2, 7, 8 y 9
del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Hemos promovido la flexibilidad de horarios (siempre que las condiciones del puesto y el servicio a nuestros clientes así lo permiten)

Hemos promovido la reducción del consumo energético entre nuestros empleados. Seminario de formación ambiental y campañas de concienciación

Hemos publicado posts en nuestras redes sociales favoreciendo el uso de las nuevas tecnologías para el logro de ciudades más amables y sostenibles (4 posts)



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

Conectado con los **Principios 7, 8 y 9** del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Fomento del consumo responsable entre nuestro personal laboral y colaboradores

Sensibilización a nuestros empleados y grupos de interés con la difusión de nuestra política ambiental



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Conectado con los **Principios 7, 8 y 9** del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Sensibilizar a nuestros empleados y grupos de interés con la difusión de nuestra política ambiental

Formar a nuestros empleados en política ambiental. Seminario de política ambiental

Difusión de nuestra política ambiental en redes sociales



Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible

Conectado con los **Principios 7, 8 y 9** del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Difusión en nuestras redes sociales de posts acerca de como las nuevas tecnologías pueden contribuir al conocimiento y preservación de los ecosistemas marinos, y sus especies (4 posts)

Formar a nuestros empleados en política ambiental. Seminario de política ambiental

Difusión de nuestra política ambiental en redes sociales



Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica

Conectado con los
Principios 7, 8 y 9 del
Pacto Mundial

Acciones realizadas

Fomento de la investigación y las nuevas tecnologías aplicadas a los ecosistemas y las especies terrestres

Formar a nuestros empleados en política ambiental. Seminario de política ambiental

Difusión de nuestra política ambiental en redes sociales



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles

Conectado con los
Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6
del Pacto Mundial

Acciones realizadas

Cumplimiento con la legislación nacional

Difusión de nuestro Código de Conducta Ética

Seminario sobre Ética dirigido a nuestros empleados

Elaboración del Plan de Igualdad que recoge lucha contra acoso, intimidación o violencia



Fortalecer los medios de
ejecución y revitalizar la Alianza
Mundial para el Desarrollo
Sostenible

Conectado con
todos los
Principios del Pacto
Mundial

Acciones realizadas
Estudio para medir nuestros avances en los ODS
Difundir nuestros avances en los ODS
Formar a nuestros empleados en los ODS
Incluir las metas y cumplimiento con los ODS en nuestra memoria anual de sostenibilidad / Informe de Progreso
Renovar nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial
Renovar nuestro asociacionismo con la Red Española del Pacto Mundial

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Compromisos de avance con los ODS y metas para 2019

1 FIN
DE LA POBREZA



Erradicar la
pobreza en todas
sus formas y en
todas partes

Objetivos de avance para 2019

“Diseñar una Política Laboral – Manual de Recursos Humanos, basada en las recomendaciones de nuestro Código de Conducta Ética”.

2 HAMBRE
CERO



Poner fin al hambre, lograr la
seguridad alimentaria y la
mejora de la nutrición, y pro- mover
la agricultura sostenible

Objetivos de avance para 2019

“Realizar campañas de marketing online, difundiendo en nuestras RRSS mejoras e innovaciones tecnológicas que favorecen la eficiencia y la agricultura sostenible”.



Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

Objetivos de avance para 2019

“Difusión de noticias en nuestras redes sociales sobre como las nuevas tecnologías contribuyen a mejorar el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades”.



Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad

Objetivos de avance para 2019

“Calidad y excelencia: Creación de un buzón electrónico de atención y sugerencias sobre calidad

“Experiencia de Cliente valorada en términos superiores al 8,5

“Colaboración con Tercer Sector por una educación de calidad”



Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas

Objetivos de avance para 2019

“Desarrollo e implementación de nuestro Plan de Igualdad de Género”.

“Reflejar en el Manual de Recursos Humanos, las medidas en Conciliación laboral que la compañía pone a disposición de los trabajadores”.

“Reflejar en el Manual de Recursos Humanos, medidas para flexibilizar el horario de entrada y salida dentro de la jornada laboral”



Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

Objetivos de avance para 2019

““Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas relacionadas con el consumo de agua”



Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

Objetivos de avance para 2019

“Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas relacionadas con el sector energético”.

“Participar en Iniciativas que fomenten la responsabilidad ambiental”



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Objetivos de avance para 2019

“ Creación de un Documento Política de Compras”

“Diseñar una Política Laboral – Manual de Recursos Humanos, basada en las recomendaciones de nuestro Código de Conducta Ética”.



Construir infraestructuras resilientes,
promover la industrialización inclusiva y
sostenible y fomentar la innovación

Objetivos de avance para 2019

“Incrementar la difusión de una cultura de Ética y la contribución de las nuevas tecnologías en nuestras RRSS”



Reducir la desigualdad
en y entre los países

Objetivos de avance para 2019

“Desarrollo de nuestro Plan de Igualdad”.



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Objetivos de avance para 2019

“Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas relacionadas con ciudades sostenibles”

“Participar en Iniciativas que fomenten la responsabilidad ambiental y ciudades sostenibles”



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

Objetivos de avance para 2019

“Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas relacionadas con el Medio Ambiente”

“Definición de nuestra Política de Compras Responsable”



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Objetivos de avance para 2019

“Seguimiento y difusión de la COP25”

“Difusión de noticias sobre buenas prácticas tecnológicas y noticias relacionadas con el Clima”



Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible

Objetivos de avance para 2019

“Difusión en nuestras redes sociales de posts acerca de como las nuevas tecnologías pueden contribuir al conocimiento y preservación de los ecosistemas marinos, y sus especies”



Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica

Objetivos de avance para 2019

” Difusión en nuestras redes sociales de posts acerca de como las nuevas tecnologías pueden contribuir al conocimiento y preservación de los ecosistemas, y sus especies”



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles

Objetivos de avance para 2019

” Adaptación al nuevo reglamento de la Ley Orgánica 2/2018 de Protección de Datos”

“Revisión de nuestro Código de Conducta Ética”

“Diseñar una Política Laboral – Manual de Recursos Humanos, basada en las recomendaciones de nuestro Código de Conducta Ética”

“Contribuir a concienciar y difundir la transparencia y la ética en las organizaciones”

Objetivos de avance para 2019

“Revisión y Estudio de nuestra convergencia con los ODS en 2019

“Difusión de los Derechos Humanos en Redes Sociales”

“Mantener nuestro compromiso con Global Compact y la Red Española del Pacto Mundial”

“Mantener la colaboración con Ayuda en Acción u otras ONG”

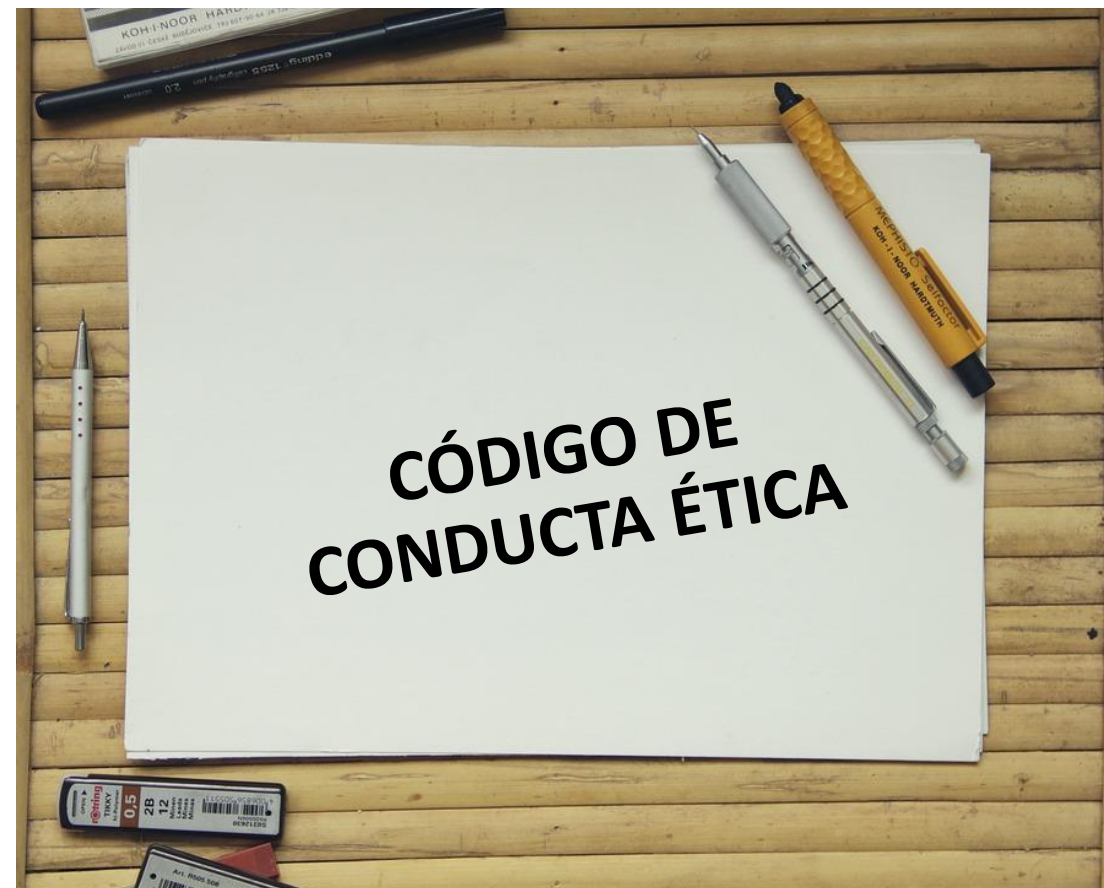
Plan de acción: Integración de los ODS en nuestra Política de Responsabilidad Social

Desfufor
Desarrollo futuro formacion



Anexo II

Código de Conducta Ética DESFUFOR





Presentación



Sobre este Código

- **DESFUFOR** adopta un firme **compromiso ético** con las personas y con el entorno, expresado en el presente **Código de Conducta Ética** por el que se rigen y regirán en el futuro todas las actuaciones de DESFUFOR
- Nuestro Código de Conducta Ética se inspira en los **10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de los que somos entidad firmante:**
www.pactomundial.org
- La implantación del **Código de Conducta Ética** de DESFUFOR se hace extensivo a todos lo empleados, empresas y profesionales colaboradores.
- De este modo, nuestro **Código de Conducta Ética**, es de obligado cumplimiento para toda la empresa, sus directivos y trabajadores, así como también, para todas las personas que actúen o puedan actuar en nuestro nombre o representación.
- Para asegurar su cumplimiento, DESFUFOR difunde, extiende y da a conocer el mismo a todos lo empleados, empresas y profesionales colaboradores y solicita una adhesión firmada a todos los capítulos aquí expresados.



Sobre este Código

- Los **mínimos exigibles** en todas nuestras actuaciones serán el total cumplimiento y respeto a las leyes, normas y reglamentos aplicables en los países donde opere nuestra Entidad.
- En el caso de países con legislaciones lasas, los criterios y normas a aplicar serán las **normas, directrices y recomendaciones de la Unión Europea**, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas** <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible> , y las normas laborales de la **Organización Internacional del Trabajo** <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
- Siempre se actuará desde el **respeto a los valores y las culturas** de las Sociedades de los países donde se opera.
- Y aplicaremos un **Sistema de mejora continua**:

diagnóstico – objetivos – políticas – acciones – seguimiento – mejoras



Sobre Nosotros

- DESFUFOR, somos una empresa de Consultoría Estratégica especializada en herramientas 2.0. y en el desarrollo y la formación del capital humano de nuestras empresas Cliente.
- Nuestro modelo de organización nos permite trabajar con las principales Entidades, al disponer de un equipo de más de 140 profesionales colaboradores (consultores y formadores) en diferentes territorios, estando capacitados para desarrollar nuestras actividades principales en toda la geografía de España y Portugal.
- Además, a través del uso de herramientas y últimas tecnologías, estamos capacitados para realizar también formaciones online, llegando actualmente a países como Colombia o Inglaterra.
- Un modelo de negocio colaborativo, que suma a la actividad con clientes finales directos, la colaboración con otras Consultoras Cliente de mayor tamaño para las que desarrollamos nuestra actividad con sus clientes finales, actuando en su nombre.



Misión, Visión y Valores

NUESTRA VISIÓN

- La formación permite desarrollar y potenciar las capacidades y actitudes de las personas, añadiendo valor a los empleados y reflejándose en la propia empresa.
- Es una de las mejores herramientas disponibles para alcanzar los objetivos estratégicos.
- La evolución de la tecnología, los mercados, los productos, los gustos y los consumidores es tan rápida que es vital renovar los conocimientos de los empleados si se quiere competir en un mundo ágil y global.
- Consideramos el aprendizaje a través de la formación como una auténtica inversión de futuro.



Misión, Visión y Valores

NUESTRA MISIÓN

- Conscientes de que no existen dos empresas iguales, hemos definido una metodología que asegura que la formación cubrirá todas sus necesidades asegurando el éxito de nuestros clientes.
- Nuestra apuesta se basa en una formación de calidad, una formación eficiente que lleve a nuestros clientes a resultados visibles.



Misión, Visión y Valores

NUESTROS VALORES

- *Orientación a las necesidades de nuestros clientes*
- *Proyectos diseñados y gestionados de forma individualizada*
- *Transparencia frente al cliente en la Gestión de sus Proyectos*
- *Establecemos relaciones duraderas con nuestros clientes basadas en la confianza mutua*
- *Ante las dificultades y retos, identificamos las barreras y aportamos soluciones eficaces y eficientes*
- *Total garantía de confidencialidad en todos los procesos, datos e información proporcionada por el cliente o realizados para él*
- *Cumplimiento de los pactos y acuerdos*



Sobre los Derechos Humanos



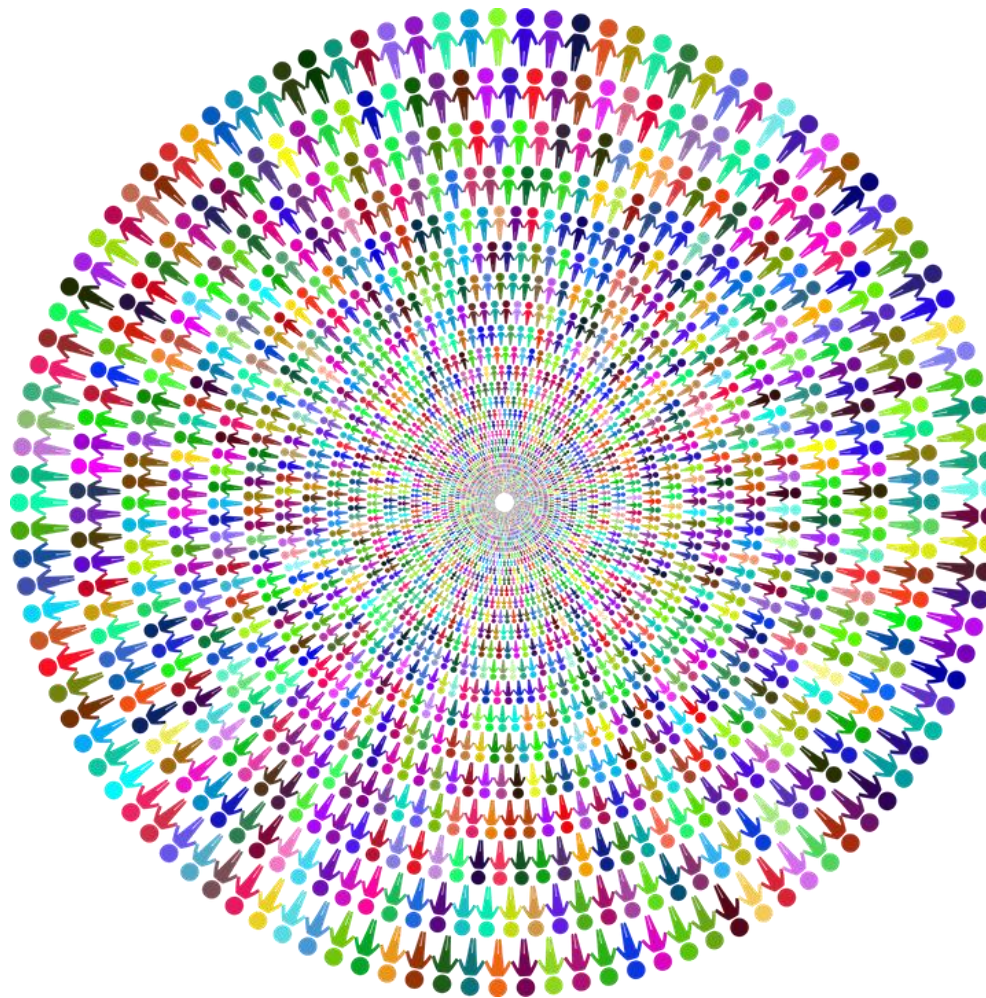
En DESFUFOR, creemos en los derechos y libertades fundamentales de las personas, apoyamos y suscribimos la Declaración Universal de los Derechos Humanos

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Sobre el Trabajo y las Personas

LEGISLACIÓN LABORAL

Con independencia del País donde desarrollemos nuestra actividad, consideramos como marcos mínimos de referencia, los derechos fundamentales de los trabajadores, las normas y directrices de la Unión Europea en materia laboral, y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

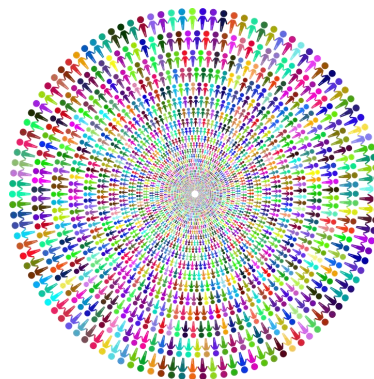


Sobre el Trabajo y las Personas

SEGURIDAD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS

Consideramos necesario que existan condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables para todos nuestros trabajadores y colaboradores, con independencia de que su tarea la desarrollen en nuestras instalaciones propias, del cliente o de terceros.

Apostamos por la prevención y la utilización de entornos laborales cómodos, agradables y seguros.

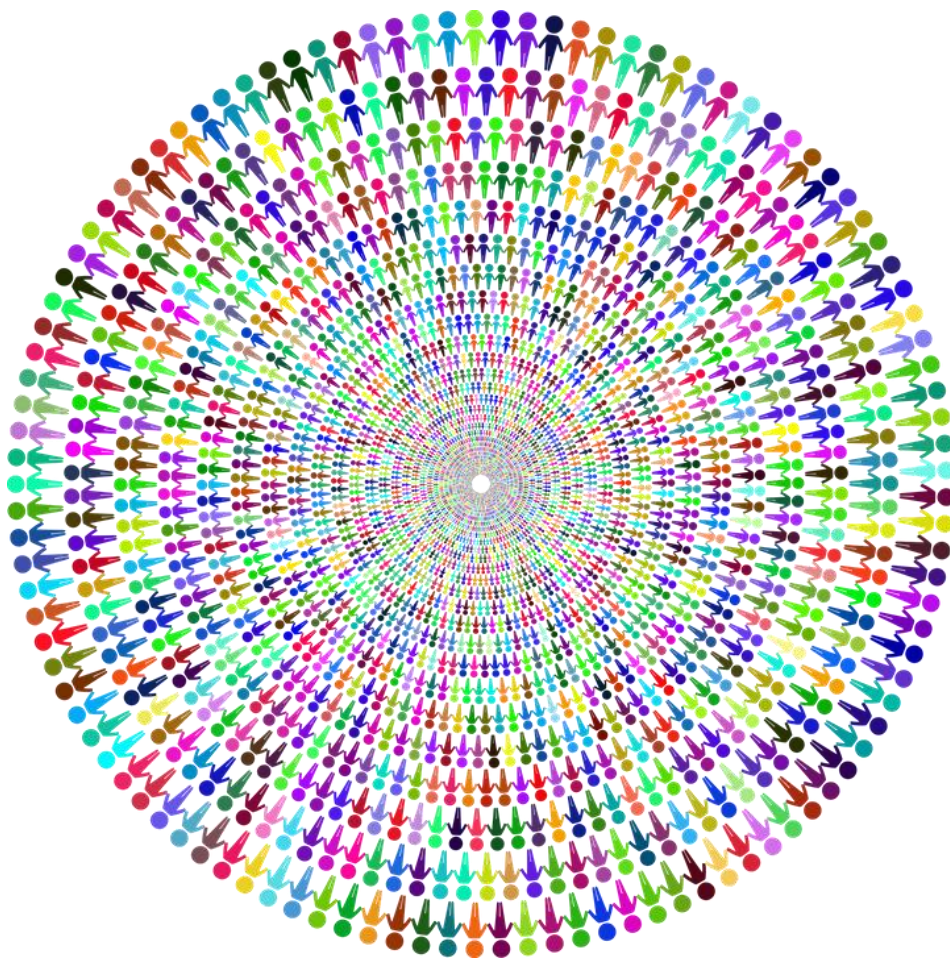


TRABAJO FORZOSO

Nos mostramos en contra y rechazamos todo tipo de trabajo forzoso, la coerción, la esclavitud laboral o cualquier otra condición que menoscabe la dignidad laboral y humana de las personas.

Exigimos a todos nuestros empleados y colaboradores que velen y vigilen para que no se produzcan este tipo de prácticas tampoco por parte de terceros contratados, con especial precaución operando en países donde pueda existir un mayor riesgo de incumplimiento.

Sobre el Trabajo y las Personas



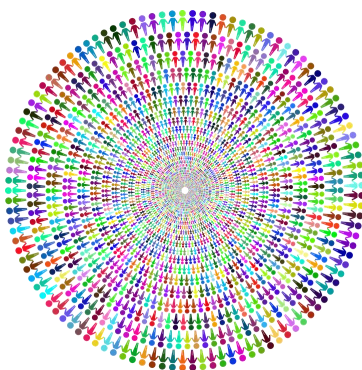
UTILIZACIÓN DE MANO DE OBRA INFANTIL

Somos firmes defensores de los derechos de la infancia. El derecho de los niños a ser niños.

Consideramos que la infancia es un momento donde la persona debe aprender y formarse en valores que le permitan desarrollarse como individuos que aporten a la sociedad el día de mañana.

Estamos por tanto en contra de toda práctica de trabajo infantil, con independencia de la tarea y esfuerzos requeridos, y especialmente denostamos el trabajo infantil forzoso o en términos de esclavitud.

Sobre el Trabajo y las Personas



LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS

Estamos en contra de todo tipo de discriminación por razón de raza, credo, credo, cultura o cualquier otra cuestión que forme parte de la intimidad de la persona.

Creemos en la igualdad de oportunidades de las personas, en función de sus méritos y adecuación a los perfiles requeridos para el desempeño de las tareas.

Consideramos que las retribuciones salariales deben basarse en los desempeños y los resultados, y nunca en función de otros criterios.

Rechazamos cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda producirse en este sentido.

Sobre el Trabajo y las Personas

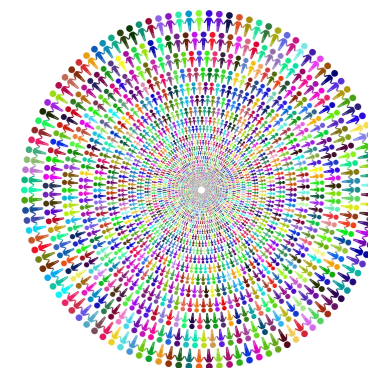
LA DIVERSIDAD DE LOS EQUIPOS

Es nuestra filosofía que personas diversas, aportan soluciones diferentes y enriquecedoras, por lo que apostamos por la diversidad de género, pensamiento y formación de las personas y colaboradores que conforman nuestros equipos de trabajo.

Rechazamos cualquier tipo de discriminación de la persona por razones de diversidad.

Consideramos como prácticas a perseguir el acoso laboral o el bullying.

Creemos en las personas y en sus capacidades, por lo que aportan de valor, y minimizamos o ayudamos a reducir cualquier forma de discapacidad, eliminando barreras físicas o psíquicas.



Sobre el Trabajo y las Personas

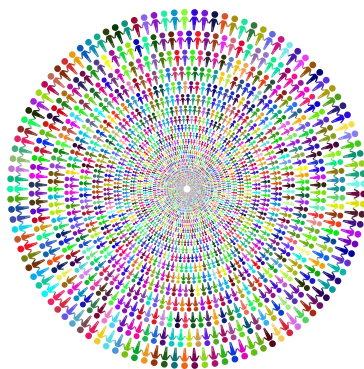
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Consideramos que las personas aportan más a las organizaciones cuando disfrutan de una vida plena en el plano personal y en el ámbito laboral.

Siempre que la tipología del puesto y la carga de tarea lo permita, apostamos por la flexibilidad laboral.

Adoptamos medidas que facilitan la conciliación como el teletrabajo y la racionalización de horarios laborales.

Consideramos como falta muy grave, cualquier acción contra la persona que decida adoptar y disfrutar de medidas legales de conciliación laboral.



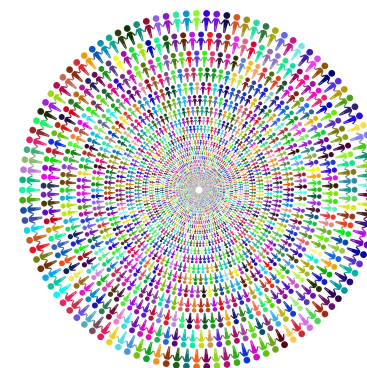
Sobre el Trabajo y las Personas

FORMACIÓN Y DESARROLLO EN IGUALDAD

La formación de las personas es la mejor inversión que una organización puede realizar para crecer y asegurar su futuro.

Reconocemos el derecho de los trabajadores a ser formados en aquellos conocimientos o habilidades necesarios para el mejor desempeño de sus competencias profesionales.

La formación es además un componente de igualdad que permite a las personas acceder a los puestos en función de sus conocimientos, valía y méritos.

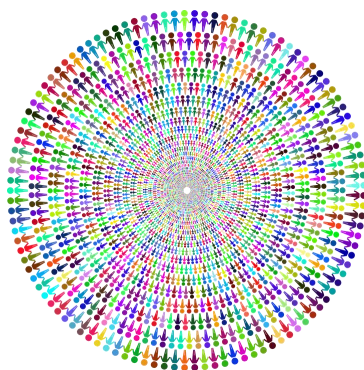


Sobre el Trabajo y las Personas

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN. Derechos y Obligaciones

Consideramos que los empleados son libres de reunirse o asociarse, en colectivos o sindicatos, en la mejor defensa de sus intereses y derechos como trabajadores.

Al tiempo que deben contribuir a la prosperidad y crecimiento de la organización mediante el cumplimiento de sus obligaciones laborales para con la organización que les contrata.



Sobre el Medio Ambiente

DESARROLLO SOSTENIBLE Y CAMBIO CLIMÁTICO

Fomentamos prácticas responsables de consumo, tecnologías y procesos respetuosos con el Medio Ambiente.

Consideramos el Planeta como una fuente de recursos, procurando reducir nuestra huella medioambiental, y contribuyendo a recuperar y renovar los recursos, para lograr la Sostenibilidad en equilibrio.



Sobre el Medio Ambiente

CONSUMO EFICIENTE

Utilización de los recursos necesarios, reduciendo los consumos de materias primas y energéticos innecesarios.

TECNOLOGÍAS LIMPIAS

Fomentamos el uso de tecnologías que reducen el consumo y mejoran la eficiencia.

Apostamos por la formación online que permite el ahorro en desplazamientos.



CONTAMINACIÓN Y RECICLAJE

Somos partidarios de reducir la contaminación, reduciendo nuestros consumos, y reutilizando y reciclando los materiales de forma adecuada al final de su vida útil, para facilitar su recuperación y nuevos usos.

COMPRA RESPONSABLE

Tenemos en cuenta en nuestros criterios de compra aquellos productos menos contaminantes y de fácil recuperación.

Sobre la Sociedad



DESARROLLO SOCIAL

Pensamos que las Organizaciones tienen que devolver a la Sociedad parte de los beneficios que de ellas obtienen, y como tal queremos actuar.

A través de la inversión en las personas, empleados propios, empleados de empresas cliente, colaboradores, y el apoyo a las colectividades principalmente de los entornos sociales donde operamos.

Sobre Contrataciones y Compras

SOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

Quedan totalmente prohibidas cualquier tipo de prácticas relativas a la realización o aceptación de sobornos en la presentación de propuestas o adjudicación de contrataciones con carácter público o privado, por parte DESFUFOR, nuestros directivos, empleados y colaboradores.

REGALOS

En DESFUFOR rechazamos todo tipo de ofrecimiento o aceptación de regalos que directa o indirectamente, supongan pagos en especie, dinero o beneficios, dirigidos a obtener de forma ilícita cualquier tipo de contrato, licitación, o beneficio, al margen de los propios méritos.

Esta práctica se hace extensiva a todos nuestros empleados y colaboradores.

No se aceptarán, ni realizarán regalos, cuyo importe o valor económico supere al que en buena lógica sea el de una simple gratificación o detalle (considerando como tal, importes superiores a 100 €).

Sobre Contrataciones y Compras

COLABORACIONES

Hacemos extensiva nuestra cultura responsable como organización mediante formación e información a nuestros colaboradores y partners , sobre aquellos aspectos que permitan cumplir con nuestro CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA, fomentando la difusión de las Buenas Prácticas en materia de Responsabilidad Social.

Al mismo tiempo, todos los preceptos y valores, difundidos en este CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA de DESFUFOR, son de obligada aceptación y cumplimiento para nuestros colaboradores y Partners, de modo general, y especialmente, siempre que representen los intereses de nuestra Organización.

Sobre el tratamiento de datos

PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD EN EL TRATAMIENTO DE DATOS DE LA ORGANIZACIÓN Y DE TERCEROS

- DESFUFOR, practica una política de privacidad y confidencialidad en la utilización de los datos de carácter personal o de las organizaciones, que sean facilitados por nuestros empleados, colaboradores, clientes, y proveedores.
- Extendemos cláusulas de privacidad y confidencialidad en todos nuestros contratos.
- En cumplimiento con la LOPD 15/1999 informamos a todas personas o entidades que faciliten datos a nuestra entidad, que estos son incorporados mediante su consentimiento expreso, a un fichero interno de DESFUFOR, para su tratamiento y gestión adecuado y con el exclusivo fin de realizar las tareas encomendadas, pudiendo en todo momento ser cancelados o modificados a solicitud de la persona física o jurídica interesada.
- En ningún caso se realiza la cesión de datos a terceros para su explotación sin el conocimiento y consentimiento de las personas implicadas y afectadas.
- Esta política de privacidad es extensiva a todos nuestros empleados y colaboradores.

Colaboración con Administraciones Públicas

Compromiso con el
cumplimiento de las Normas y
Legislaciones de carácter estatal,
autonómico y local.

Voluntad de cooperación y
colaboración con las
Administraciones.

DESUFOR se pone a plena disposición de las Administraciones para colaborar en proyectos y programas que supongan una mejora al conjunto de los intereses de la Sociedad.



Colaboración Sectorial

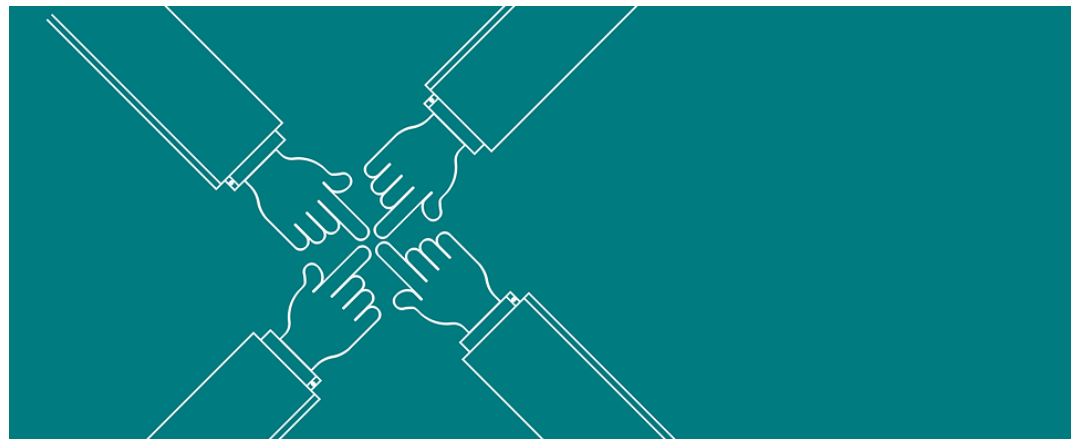
Forma parte de la filosofía de DESFUFOR, la colaboración con otras empresas del sector con el fin de cooperar y lograr objetivos afines a los intereses de las organizaciones.



Competencia desleal

DESFUFOR está en contra de la utilización de información privilegiada, o cualquier otro tipo de práctica que suponga un acto de competencia desigual o desleal y que conduzca a la obtención de contratos o licitaciones por vías diversas, a lo que son los méritos de las propuestas o proyectos.

DESFUFOR se compromete a no realizar ningún de actividad que pueda suponer competencia desleal con sus competidores, haciendo este compromiso extensivo a todos los miembros de la organización, así como a los colaboradores externos.



Transparencia

DESFUFOR adopta un compromiso de transparencia y veracidad, informando a las partes interesadas y al conjunto de la Sociedad sobre nuestras políticas y acciones, logros obtenidos e introducción de las medidas correctoras que sean necesarias aplicar, con el fin de reafirmar nuestro compromiso responsable con la Sociedad.

El ejercicio de transparencia se desarrollará con total plenitud y tendrá su reflejo a través de la publicación anual de nuestros Informes de Progreso, en virtud del cumplimiento de nuestras obligaciones adquiridas como entidad firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



Diálogo multistakeholders



- Es voluntad de DESFUFOR, fomentar el diálogo de nuestra organización
- Para ello, mantenemos una actitud abierta a la transparencia informativa y al diálogo con nuestros grupos de interés.
- Creemos en la Comunicación Responsable.
- Nos comprometemos a escuchar a todas las partes interesadas en nuestras actividades y a fomentar las vías necesarias, incluyendo el uso de nuevas tecnologías y redes sociales, que permitan la fluidez del diálogo y el conocimiento y mejora de los procesos de comunicación a través de la obtención de feedback.

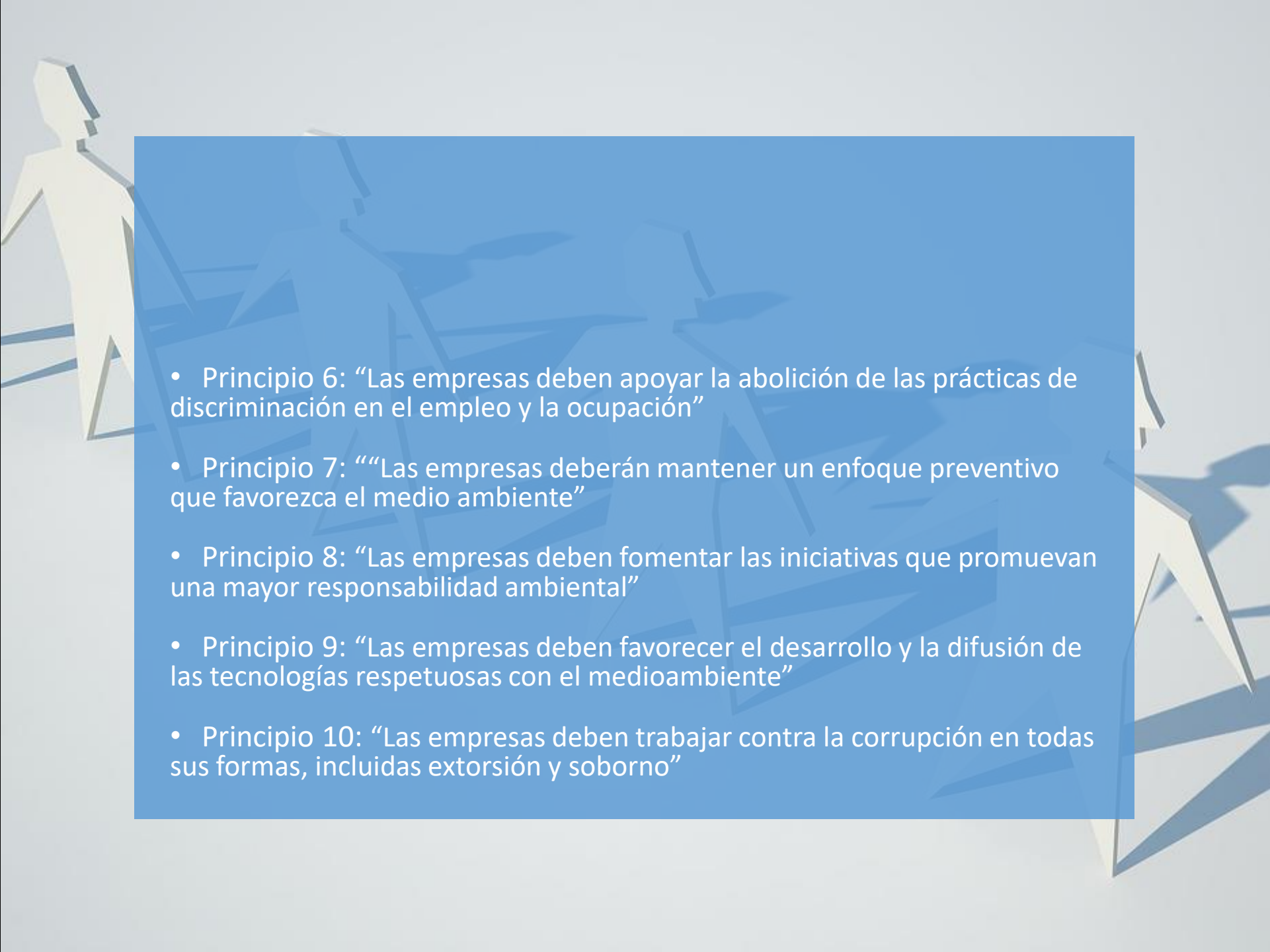
Asociacionismo

- Entendiendo que la práctica y fomento del asociacionismo, refuerza los valores y ayuda a obtener mejores resultados, DESFUFOR, fomenta la cultura de asociacionismo en aquellas iniciativas que mejoren nuestra Responsabilidad Social.
- Somos firmantes de los 10 Principios de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.



Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

- Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”
- Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”
- Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”
- Principio 4: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”
- Principio 5: ““Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

- 
- The background features a stylized, low-poly illustration of several human figures in white and light blue, walking from left to right. The figures are composed of simple geometric shapes, giving them a modern, architectural appearance. They are set against a light gray background with a subtle pattern of overlapping blue and white geometric shapes, creating a sense of depth and movement.
- Principio 6: “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”
 - Principio 7: ““Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”
 - Principio 8: “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”
 - Principio 9: “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”
 - Principio 10: “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

Compromiso de la Alta Dirección

El equipo de Dirección de DESFUFOR, adopta y promueve este Código de Conducta Ética comprometiéndose con cada apartado del presente documento.

Se compromete así mismo a hacerlo extensivo a todos los empleados y colaboradores.

Este Código de Conducta será revisado y actualizado con el fin de mejorar nuestros compromisos responsables

Desfufor, S.L.
CIF: B85611671
C/ Gobelás 17 - Bajo Izda
28023 - Aravaca - Madrid

Soledad Postigo Biz
Socia y Directora General
DESFUFOR, SL



Anexo III

Declaración de Política Ambiental DESFUFOR



Declaración de Política Ambiental

DESFUFOR. 2016



Desfufor
Desarrollo futuro formacion



Presentación

Política Ambiental

El presente documento de Política Ambiental, es una guía que marca las líneas maestras de las actuaciones de DESFUFOR, SL en materia de Medio Ambiente, en el ejercicio de sus actividades profesionales.

Abarca los diferentes aspectos que, tanto en el presente, como en un futuro, afectan o puedan llegar a afectar a nuestra relación con el Entorno.

Siendo conscientes de que las empresas jugamos un papel fundamental en la preservación y cuidado del Medio Ambiente, ésta Política Ambiental, ha sido promovida y aprobada por la Dirección de DESFUFOR, SL en el año 2016.



Soledad Postigo Briz
Socia-Directora General



Fundamentos

Política Ambiental

En DESFUFOR, SL, sabemos que, debido al tamaño de nuestra organización y al tipo de actividades que prestamos y desarrollamos, nuestro impacto sobre el Medio Ambiente es bajo, y los riesgos de incumplimiento son mínimos.

No obstante, nuestro compromiso con el Medio Ambiente, nos lleva a documentar esta Política y a establecer un firme compromiso en su desarrollo e implementación.

Fundamentos de nuestra Política Ambiental

- Naturaleza y dimensión:

La política ambiental de nuestra organización es apropiada y adecuada a la naturaleza, tamaño, magnitud e impactos ambientales generados, fruto del ejercicio de nuestras actividades y prestación de servicios.

- Mejora Continua:

Como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) y miembros asociados a la Red Española del Pacto Mundial suscribimos un compromiso de mejora continua basado en los Principios 7, 8 y 9 de Pacto Mundial

Principio 7: “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”



Principio 8: “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”



Principio 9: “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”

Fundamentos de nuestra Política Ambiental

(mejora continua)

Así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y en concreto, en la medida que tengamos algo que aportar, todos aquellos que tienen relación con aspectos ambientales en los que consideramos podemos contribuir en mayor o menor medida:



Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos



Objetivo 15: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

Fundamentos de nuestra Política Ambiental

- *Legislación:*

Compromiso con el cumplimiento de los requisitos legales en materia de legislación ambiental en todos los países en los que operamos, así como convenios o acuerdos internacionales que suscribamos.

- *Objetivos y metas:*

La presente Política Ambiental, será un marco de referencia para establecer y cumplir nuestros objetivos y metas medioambientales.

- *Documentación e implementación:*

Nuestra Política Ambiental, se documenta y se pone por escrito para su implementación y desarrollo.

- *Comunicación y Difusión:*

Nuestra Política Ambiental se comunica a todos nuestros stakeholders, está a disposición del público y se publica en nuestra web y Redes Sociales para su conocimiento y mejor difusión.



Compromisos

Política Ambiental

En DESFUFOR, SL, nos comprometemos a:

Compromisos: Política Ambiental

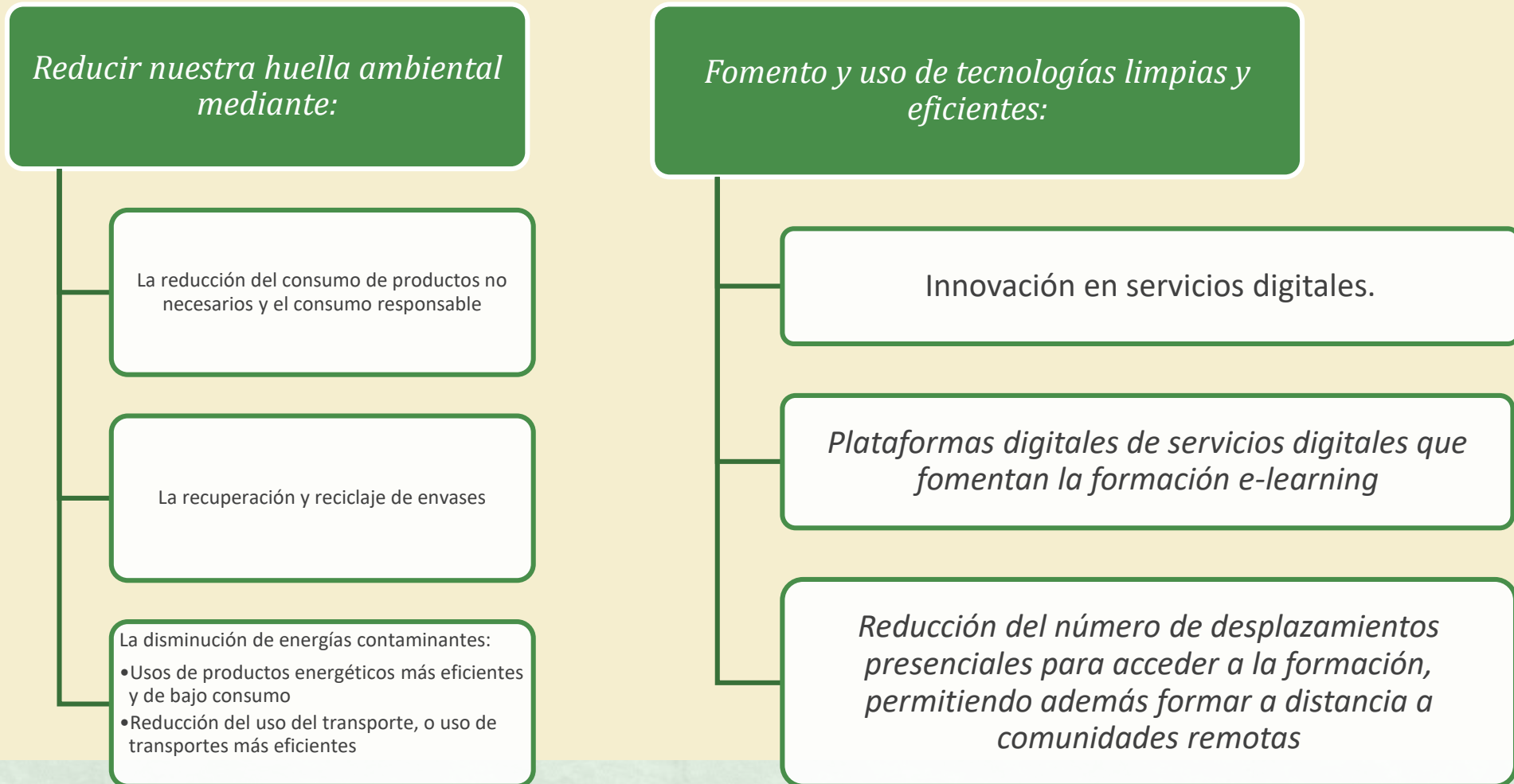
Cumplimiento de la legislación en materia de medio ambiente en todos los entornos donde se desarrolle nuestra actividad.

Adoptar de forma voluntaria, compromisos con los Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) y con los ODS.

Adoptar e implementar medidas para la prevención y reducción de impactos de nuestras actividades sobre el Medio Ambiente.

Mejora continua en el desempeño de nuestra actividad, y servicios, mediante la evaluación de riesgos y el establecimiento de objetivos ambientales alcanzables.

Compromisos: Política Ambiental



Compromisos: Política Ambiental

Formación y sensibilización a empleados en el fomento y respeto al Medio Ambiente en todas sus actuaciones .

Dar a conocer y extender esta política ambiental a nuestra cadena de suministro, así como a todos aquellos colaboradores y partners que actúen en nuestro nombre.

Actuar en equipo, colaborando con otras organizaciones, y apoyando iniciativas que fomenten prácticas responsables con el Medio Ambiente

Comunicación y transparencia en nuestras actuaciones, presentando informes de progreso que muestren nuestros avances en políticas y medidas medioambientales.



Implementación

Política Ambiental

La Dirección General de DESFUFOR, SL, será la responsable de velar por el cumplimiento de la Política

Ambiental, y por tanto, la responsable de:

Implementación: Política Ambiental

Definir las estrategias, medidas, actuaciones y líneas de trabajo en materia de Política Ambiental.

Gestionar y desarrollar de manera eficaz cada uno de los apartados de esta Política.

Informar, comunicar y extender la Política Ambiental de DESFUFOR, SL a todos los grupos de interés, tanto interna, como externamente, habilitando fórmulas que permitan su difusión y conocimiento.

Dotar a los empleados de los medios, formación y conocimientos necesarios para que puedan desarrollar esta política de forma eficaz.

Implementación

Política Ambiental



Revisión y mejoras

Política Ambiental

Asímismo, la Dirección General de DESFUFOR, SL, se
compromete a:

Revisión y mejoras

Política Ambiental

Revisar anualmente el desarrollo de la presente política, su grado de cumplimiento en el logro de objetivos, y establecer las medidas correctoras o mejoras que sean necesarias.

Establecer un Sistema de Mejora Continua, basado en los Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial de Naciones Unidas y el desarrollo de los ODS,

Comunicar anualmente los avances, nuevos compromisos y retos, a través de un Informe de Progreso y su publicación.

Política Ambiental

© DESFUFOR. 2016



Anexo IV

Política de Calidad y Excelencia DESFUFOR



Documento de Política de Calidad y Excelencia

DESFUFOR, marzo 2018

00 Objeto de nuestra Política de Calidad y Excelencia

El objeto de nuestra Política de Calidad es lograr la máxima satisfacción de nuestros clientes.

Para ello en DESFUFOR trabajamos y diseñamos el presente documento que consta de los siguientes apartados:

01

PRESENTACIÓN

Carta de presentación de la Política de Calidad

02

COMITÉ DE CALIDAD

Constitución del Comité de Calidad, miembros, funciones y reuniones

03

SISTEMA GESTIÓN DE CALIDAD

Modelo del Sistema de Gestión de Calidad Integral de DESFUFOR

04

MÉTODO

Metodología de nuestro SGC y nuestra Política de Calidad

05

GARANTÍAS

Garantías para el cumplimiento de nuestros objetivos de calidad

06

COMPROMISOS

Compromisos adquiridos en Calidad por DESFUFOR

07

DERECHOS DE LOS CLIENTES

Declaración de Derechos de nuestros clientes para asegurar su satisfacción



Marzo, 2018

Desde DESFUFOR, en aras del cumplimiento con nuestros compromisos y objetivos de calidad, con el fin de satisfacer aún mejor las necesidades y experiencias de nuestros clientes, hemos diseñado este documento que explica nuestra Política de Calidad.

Llevamos años impulsando acciones que hacen de DESFUFOR una entidad responsable con las personas, la sociedad y el medio ambiente.

Consideramos que ha llegado el momento de dar un paso más y expresar por escrito nuestra implicación con nuestros clientes, colaboradores y otros grupos de interés para alcanzar la excelencia.

Soledad Postigo Briz
Socia-Directora



El Comité de Calidad, es una figura creada en DESFUFOR a instancias de la Dirección, con el fin de garantizar el cumplimiento de nuestra Política de Calidad y Excelencia, analizar situaciones y proponer objetivos y mejoras.

Nuestro comité de calidad queda constituido en febrero de 2018, siendo su primera encomienda la elaboración de este documento.

Está conformado por los miembros de la Dirección de DESFUFOR y los responsables de cada área.

The word "Quality" is rendered in a large, 3D, metallic font. The letters are dark grey with a reflective surface, and the word is positioned on a white surface that creates a clear reflection of the text below it.

Funciones del Comité

Trimestralmente se reúne para llevar a cabo las siguientes acciones:

- Definir los objetivos de Calidad
- Revisar y analizar los resultados y los índices de satisfacción de nuestros clientes
- Introducir las mejoras necesarias y aprobar medidas y procedimientos para su aplicación y puesta en marcha
- Analizar las sugerencias y oportunidades de mejora
- Diseñar y aprobar las encuestas de satisfacción
- Analizar los resultados de nuestros colaboradores: consultores y formadores

03 Sistema de Gestión Calidad

- Desde la Dirección de DESFUFOR, lideramos un Sistema de Gestión de la Calidad extendido a todas las áreas de nuestra organización y basado en la mejora continua y la eficiencia.
- Para ello, nos implicamos en conocer las necesidades reales, así como las expectativas de nuestros clientes, con el objeto de alcanzar su mayor satisfacción.
- Establecemos un seguimiento continuo y una evaluación de los resultados que permite encontrar aspectos de mejora para lograr el cumplimiento de las metas buscadas.
- Todo el personal de DESFUFOR se orienta al compromiso de satisfacer las necesidades del cliente con la máxima diligencia y excelencia posible.

03 Sistema de Gestión Calidad

- En DESFUFOR, afrontamos cada nuevo reto con ilusiones e ímpetu renovados.
- Actuamos con una conducta responsable en cada acción desde cada uno de los puestos de la organización.
- Para ello:
 - Nos implicamos en conocer las necesidades reales.
 - Tener claras cuáles son las expectativas de nuestros clientes
 - Con el objeto de alcanzar su mayor satisfacción, establecemos un seguimiento continuo
 - Evaluamos los resultados para encontrar aspectos de mejora para lograr el mejor cumplimiento de las metas.

03 Sistema de Gestión Calidad



04 Método

✓ **Conocimiento**

Disponemos de una metodología basada en el conocimiento y el aprendizaje experiencial de los alumnos de manera práctica y dinámica.

✓ **Participación**

Fomentamos la participación del cliente en los clientes así como la implicación de los alumno en las formaciones, lo cual permite alcanzar los mejores resultados

✓ **Soluciones personalizadas**


Adaptadas a cada cliente a cada necesidad en el tiempo

Método

✓ Excelencia

Búsqueda de la excelencia en todas las etapas del proyecto:

- ✓ Análisis de necesidades
- ✓ Diseño de proyecto o acción formativa
- ✓ Gestión
- ✓ Implementación
- ✓ Desarrollo
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Mejoras

- 
- En DESFUFOR, contamos con una amplia experiencia de más de 10 años, en servicios de consultoría y formación a empresas y entidades cliente
 - Disponemos de un amplio catalogo de cursos de formación en modalidades presencial, e-learning y blended learning, con resultados y eficacia avalada por la satisfacción de nuestros clientes
 - Establecemos cursos e itinerarios formativos flexibles y adaptados a las necesidades de cada cliente
 - Mejora continua de nuestros planes, programas y procesos formativos
 - Contamos con un amplio equipo de consultores y docentes expertos en sus respectivas materias y con amplia experiencia: Creadores de contenidos, docentes, técnicos, asesores pedagógicos...
 - Basamos a calidad de nuestras formaciones y acciones de consultoría en los formadores y los consultores que las dirigen. Para ello:
 - seleccionamos a los mejores expertos
 - evaluamos sus capacidades
 - contribuimos a su formación para lograr los máximos estándares de nivel

05 Garantías de Servicio

- Escrupuloso respeto a los relaciones contractuales pactadas con nuestros clientes, así como a la legalidad vigente
- Establecemos un sistema ágil de evaluación.
- Evaluamos todos nuestros proyectos de consultaría y formaciones contando con la opinión tanto de nuestros clientes y alumnos, como nuestros profesionales con el fin de buscar siempre soluciones de mejora.
- Búsqueda continua de la excelencia en el servicio, con valores de satisfacción siempre superiores al 8 sobre 10 en valoración de procesos, encuestas y formaciones
- Para ello:
 - Acometemos una formación integral en calidad de nuestro personal y nuestros colaboradores
 - Implicamos a todos los departamentos en un proceso de mejora continua
 - Fomentamos un clima y ambiente laboral que favorece el aprendizaje y la colaboración entre equipos, áreas y personas
 - Enfocamos todas nuestras acciones a la orientación a las necesidades del cliente





Compromiso con la calidad del servicio

Buscando la garantía de satisfacción y asegurando servicios y formaciones conformes con los requisitos especificados por el cliente.



Compromiso con la calidad de los procesos

Si se detecta algún defecto, nos aseguramos de adoptar rápidamente las medidas necesarias para su corrección y prevenir que no ocurran de nuevo en un futuro



Compromiso con nuestros colaboradores

Seleccionando los profesionales más adecuados para cada proyecto y favoreciendo su compromiso e implicación al establecer relaciones beneficiosas y duraderas



Compromiso con la mejora continua

En DESFUFOR no somos conformista, y nos comprometemos a buscar siempre los mejores resultados en la búsqueda de la excelencia más allá de los buenos resultados presentes



- Derecho a recibir un servicio y una formación de máxima calidad
- Derecho a expresar libremente su opinión
- Derecho a valorar nuestros servicios y acciones formativas utilizando encuestas de manera voluntaria y anónima
- Derecho a recibir toda la información y orientación precisa y en el momento oportuno
- Derecho a mejorar las habilidades y competencias de las personas objeto de la formación o servicio
- Derecho a obtener los conocimientos más adecuados a sus necesidades
- Derecho a la obtención de diplomas acreditativos a la finalización de las acciones formativas
- Derecho a disponer de un correo electrónico y un teléfono a través del cual puedan expresar sus quejas, reclamaciones o sugerencias de mejora. Estas sugerencias de mejora también se incorporan en las observaciones que los alumnos pueden rellenar a través de los cuestionarios de valoración en los cursos.



Para cualquier consulta sobre nuestra política de calidad puedes comunicarte con nosotros en:

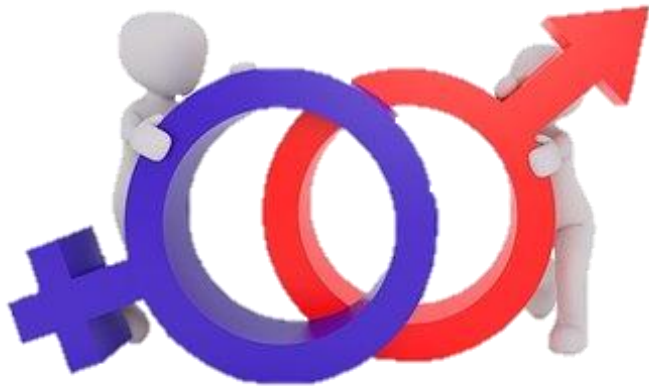
- Calle Gobel, 17, 28023 Madrid
- calidad@desfufor.es
- 911 51 71 22



Anexo V

Plan de Igualdad de Género DESFUFOR





Desfufor
Desarrollo futuro formacion

Documento de Política de Igualdad: Plan de Igualdad de Género

DESUFOR 2018

1. Presentación / Carta Dirección
2. Fundamentos del Plan de Igualdad
3. Objetivos del Plan de Igualdad
4. Público Objetivo
5. Vigencia y duración
6. Características del Plan de Igualdad
7. Comité de Igualdad: Composición.
Funciones.
8. Análisis y Diagnóstico Previo
9. Plan de Acción

INTRODUCCIÓN

En DESFUFOR, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que ser acorde a las necesidades y demandas de la sociedad. Por ello, asumimos un firme compromiso para la elaboración de nuestro Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con las directrices marcadas por la Legislación e integrando el principio de Igualdad de trato y oportunidades, recogido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, elaboramos nuestro diagnóstico e implementamos las políticas, acciones y medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva en DESFUFOR.

Luchamos contra situaciones que puedan suponer una discriminación o una vulneración de dicha Igualdad y nos comprometemos a avanzar y a hacer público nuestro compromiso.

Nuestro Plan de Igual va más allá de lo que es el cumplimiento con la legislación y se encuadra dentro del desarrollo de nuestra Responsabilidad Social, el cumplimiento con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, contribuyendo además a desarrollar avances en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Atentamente,

Soledad Postigo Briz
Socia-Directora General



1. Documento de Presentación del Plan de Igualdad

2. Fundamentos de este Plan de Igualdad

○ CUMPLIMIENTO LEGAL

- Cumplimiento con las ordenanzas de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra empresa. Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades en el empleo.



○ INTEGRACIÓN CON LOS ODS NÚMEROS 5 y 10 y la Agenda 2030

- Igualdad de género
- Reducir la desigualdad en y entre los países:

Fomentando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra empresa, contribuimos a erradicar posibles desigualdades y discriminación por razones de género contribuyendo al avance de una sociedad más justa e igualitaria.



- INTEGRACIÓN CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS
 - Derechos Humanos (Compromiso con el Principio 1): Apoyo y respeto a los DDHH
 - Derechos Humanos (Compromiso con el Principio 2): No siendo cómplices en la vulneración de DDHH
 - Normas Laborales (Compromiso con el Principio 3): Remuneración en base a competencias sin desigualdades de género.
 - Normas Laborales (Compromiso con el Principio 4): Fomentando medidas de conciliación laboral que favorezcan la no discriminación por género.
 - Normas Laborales (Compromiso con el Principio 5): Colaborando con entidades del Tercer Sector
 - Normas Laborales (Compromiso con el Principio 6): Selección y contratación en base a competencias sin desigualdades de género.

2. Fundamentos de este Plan de Igualdad

2. Fundamentos de este Plan de Igualdad

- INTEGRACIÓN CON NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

- Apartado: Sobre el Trabajo y las Personas:

- Legislación Laboral
 - La Igualdad de las personas
 - La Diversidad de los Equipo
 - Conciliación de la Vida Laboral y Personal
 - Formación y Desarrollo en Igualdad

http://www.desfufor.es/images/Conducta_Etica.pdf

3. Objetivos del Plan de Igualdad

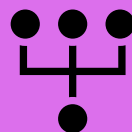
○ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Revisión de los procedimientos y políticas de DESFUFOR garantizando el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Velar porque no exista desigualdad en la participación de mujeres en los Órganos de Dirección y tomas de decisiones.
- Establecer un lenguaje inclusivo y no sexista en nuestras comunicaciones internas ni externas.
- Favorecer medidas de conciliación laboral que faciliten la igualdad
- Difusión, concienciación y formación de todas las personas de la entidad en materia de igualdad.

○ OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombre en DESFUFOR, convirtiendo este Plan en el marco de referencia en materia de igualdad de género que facilite la incorporación de medidas, su seguimiento y evaluación, fomentando la igualdad y evitando cualquier forma de discriminación.

4. Personas destinatarias



Este Plan de Igualdad se dirige a la totalidad de las personas que conforman la plantilla de DESFUFOR.



Así mismo también se destina a todas las personas que establezcan relaciones de tipo contractual laboral o mercantil con DESFUFOR en calidad de empleados/as o actuando como representantes de DESFUFOR.

5. Vigencia y duración de este Plan



Al formar parte de nuestros propios valores y la cultura organizacional de DESFUFOR el presente Plan tiene una duración indefinida en el tiempo.



No obstante, será revisado anualmente en su cumplimiento para velar por su eficacia y revisado con un mínimo de 3 años, para incorporar las actualizaciones necesarias.

6. Características de nuestro Plan de Igualdad



El compromiso de la Dirección de DESFUFOR en la definición, implantación, control y evaluación de este Plan.



Compromiso asumido y compartido por todas las personas del equipo.



Transversalidad a todos los departamentos y con todas las políticas y líneas estratégicas de DESFUFOR.



Incorpora indicadores de cumplimiento para poder medir resultados.



Es global: está implementado para la totalidad de la plantilla, con independencia de su género.

7. Comité de Igualdad

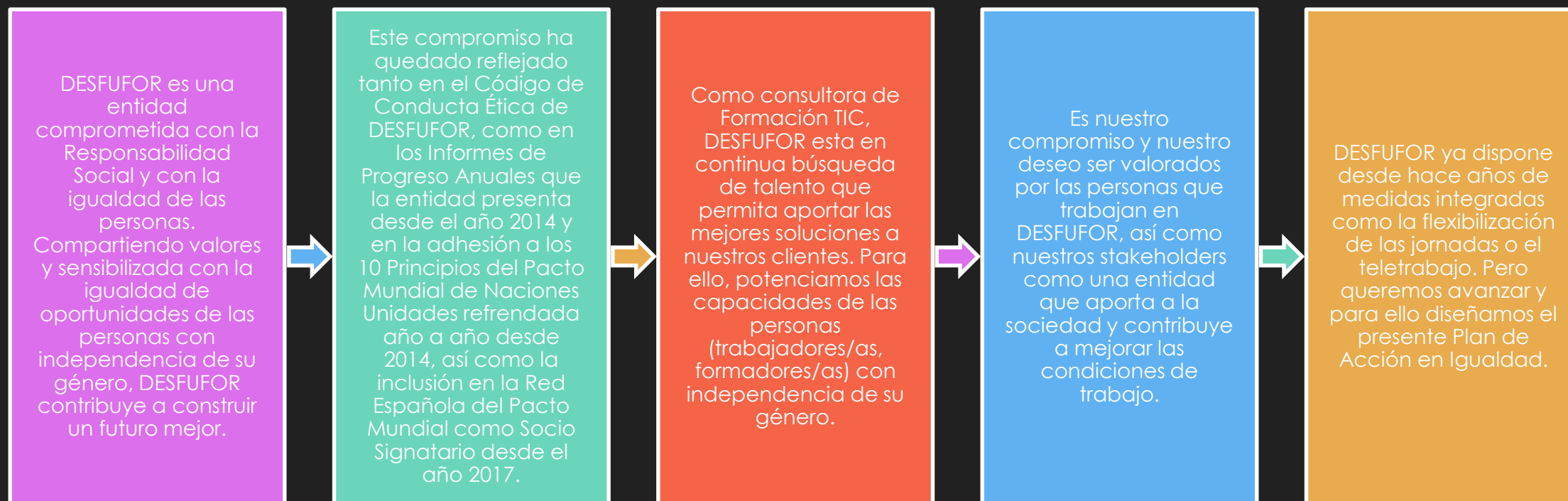
- Nuestro Comité de Igualdad está formado por:

- Cristina Aranda Torres – Comité de Empresa
- Natalio López Alonso – Coordinador de RRHH
- Soledad Postigo Briz - Dirección

○ FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD:

- El Comité es el responsable de asegurar el cumplimiento del Plan.
- Toma de decisiones estratégicas y de impacto sobre el diagnóstico y medidas a implantar.
- Seguimiento de las medidas implantadas
- Impulso y difusión de nuevas medidas que favorezcan la igualdad y eviten discriminación.
- Mediación ante el requerimiento de cualquier empleado/a en cuestiones referidas a Igualdad.
- Reunión de seguimiento semestral ordinarias. Reuniones extraordinarias a petición de sus miembros.
- Elaboración anual de informe de situación y planteamiento de nuevas medidas. Quedará expresado en el Informe de Progreso anual.

8. Análisis y Diagnóstico Previo



9. Plan de Acción en Igualdad

Si bien no se detectan de partida situaciones que den lugar a discriminación por razón de género, desde DESFUFOR, queremos dejar sentadas las bases por escrito a través de este Plan, para que en un futuro tampoco se produzcan, o en caso de producirse, puedan ser detectadas y corregidas a la mayor brevedad posible.

Así mismo, queremos hacer extensivo este Plan a todos nuestros colaboradores/as, o a quienes actúen en nombre o por cuenta de DESFUFOR.

9. Plan de Acción en Igualdad

○ Nuestro Plan se basa en las siguientes ACCIONES:

- Designación y constitución del Comité de Igualdad
- Comunicación del Plan de Igualdad a las personas interesadas y uso de Lenguaje no sexista en las comunicaciones
- Medidas de Conciliación laboral
- Medidas en los procesos de selección de candidatos
- Retribución igualitaria
- Formación en Igualdad al personal de DESFUFOR

- Promoción en Igualdad
- Igualdad transversal y globalizada.
- Lucha contra el acoso por cuestiones de sexo
- Creación de un buzón electrónico de igualdad
- Reuniones de análisis de situación y Elaboración de Informe anual y puesta en marcha de nuevas medidas

9.1. Constitución del Comité de Igualdad

- Con fecha 28 de septiembre de 2018, se reúne y queda constituido el Comité de Igualdad de DESFUFOR.
- Los miembros del comité y sus funciones se han en el apartado 7 del presente documento Plan de Igualdad.
- Realiza el análisis previo en base a la información disponible y el diagnóstico de situación en Igualdad.
- Aprueba las medidas y acciones que se han de implementar en materia de Igualdad con el fin de lograr avances significativos y garantizar la no existencia de situaciones que puedan generar desigualdades en el futuro.
- Así mismo, sienta las bases para la elaboración del Plan de Igualdad de género de DESFUFOR, SL

9.2. Comunicación: Lenguaje inclusivo y no sexista

- Objeto: Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones de la organización DESFUFOR.

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Revisión de todos los elementos de comunicación (internos y externos para eliminar posibles usos del lenguaje que puedan generar una discriminación, y potenciando el uso de un lenguaje inclusivo: página web, documentos externos, informes, políticas, uso del email...	1 año	Comité de Igualdad	Comprobación y aprobación del comité de la nueva redacción en caso de ser detectados usos sexistas o no inclusivos.

9.2. Comunicación a los grupos de interés

- Objeto: Comunicar a los empleados/as y a hacer público a otros grupos de interés, nuestro compromiso con la igualdad de género.

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Lanzar un comunicado a la plantilla comunicando la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Vía email.	1 mes desde la elaboración del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Seguimiento de Check de lectura de los emails.
Comunicación formal a nuestros clientes, proveedores y otros grupos de interés. Vía email.	2 meses desde la elaboración del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Seguimiento de Check de lectura de los emails.
Publicación de nuestro Plan de Igualdad en la web corporativa. Apartado somos responsables.	3 meses desde la elaboración del Plan de Igualdad	Dirección de DESFUFOR	Seguimiento de clicks de visita y lectura a nuestro enlace

9.3. Medidas de Conciliación Laboral

- Objeto: Establecer acciones y medidas que permitan mejorar el desarrollo profesional conjugado con las necesidades personales de la plantilla.

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Flexibilidad de horarios de entrada y salida. Fomentar política de objetivos no presencialista.	6 meses desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Nº de personas que se acogen al modelo de flexibilidad de horarios en la plantilla
Fomento del teletrabajo. Posibilidad de realizar un día a la semana o parte de la jornada laboral desde casa.	6 meses desde la elaboración del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Número de personas que se acogen a medidas de teletrabajo
Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación	3 meses desde implantación	Departamento RRHH DESFUFOR	Check lectura de email informativo

9.4. Medidas en los procesos de selección de candidaturas y reclutamiento

- Objeto: Garantizar que los procesos de selección sean objetivos y dispongan de condiciones de igualdad en todas las fases

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en todas las ofertas de empleo y contratación	3 meses desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Revisión de las ofertas publicadas y adecuación
Selección basada en criterios de competencias y valía de la persona candidata con independencia de su género	3 meses desde la elaboración del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Número de personas contratadas y paridad de género
Extensión de estas medidas a empresas externas si el proceso se lleva a cabo fuera de DESFUFOR	3 meses desde implantación	Departamento RRHH DESFUFOR	Número de personas contratadas y paridad de género

9.5. Medidas de retribución igualitaria sin brecha de género

- Objeto: Garantizar que se remunera a todas las personas de la plantilla en función de su valía y sus tareas realizadas con independencia de su género

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Política retributiva basada en competencias y funciones de trabajo sin diferencias de género	1 año desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Revisión brecha funciones/retribución por género
Política de retribución transparente en las contrataciones de personal laboral y contratos colaboración	1 año desde la elaboración del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Salarios por funciones y retribución a colaboradores según competencias
Analizar posibles desviaciones salariales o contratos de colaboración con terceros	1 año desde implantación	Departamento RRHH DESFUFOR	Comprobación de brecha de género

9.7. Medidas de formación igualdad

- Objeto: Asegurar la impartición de acciones de formación sin estereotipos de género facilitando el desarrollo de habilidades y competencias de todo el personal

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Curso de formación en igualdad para los miembros del Comité de Igualdad	3 meses desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Nº de personas que recibe la formación en igualdad
Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla, así como colaboradoras habituales de DESFUFOR	1 año desde la elaboración del Plan de Igualdad	Departamento de RRHH de DESFUFOR	Nº de personas que recibe la formación en igualdad
Selección de proveedores de formación con sensibilidad en materia de igualdad	3 años desde implantación	Departamento RRHH DESFUFOR	Comprobación de materiales de formación no sexistas

9.8. Medidas de promoción en igualdad

- Objeto: Asegurar las posibilidades de promoción y desarrollo de su carrera profesional a todas las personas con independencia de su género o sus condiciones personales

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Grupo de estudio. Comprobar si existen dificultades de promoción por razón de género	1 año desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Resultados y conclusiones del Estudio
Facilitar la promoción de las personas independientemente de su género, especialmente con responsabilidades familiares	1 año desde la elaboración del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Resultados y conclusiones del Estudio
Favorecer la diversidad de género en los equipos de trabajo empoderando a las mujeres	2 años desde implantación	Comité de Igualdad	Porcentaje de mujeres directivas o responsables

9.9. Medidas para promover la igualdad de forma transversal y globalizada

- Objeto: Incorporar la Igualdad en todas las actuaciones de la DESFUFOR de manera transversal y en el conjunto de la Organización

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Revisión de las políticas de la organización para garantizar que ninguna de ellas entra en contradicción con el Plan de Igualdad	2 años desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Resultados de informe de revisión
Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todas las áreas y actividades de la DESFUFOR, comprobando si existe necesidad de establecer medidas adicionales	2 años desde la elaboración del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Resultados de informe de revisión

9.10. Medidas de lucha contra el acoso laboral por razones de género

- Objeto: Garantizar que no se produzcan situaciones de acoso sexual o laboral por razones de género

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Protocolo de actuación para establecer denuncias en caso de situaciones de acoso laboral o acoso sexual	1 año desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Nº de denuncias presentadas
Estudio de medidas excepcionales a implantar ante potenciales situaciones de acoso laboral o acoso sexual por cuestión de género	1 año desde la elaboración del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Resultados del Estudio de medidas excepcionales

9.11. Creación de un Buzón de Igualdad

- Objeto: Buzón donde las personas puedan comunicar situaciones contrarias al espíritu de este Plan de Igualdad

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
Creación de una dirección email que facilite presentar denuncias y situaciones que contravengan cualquiera de los apartados del presente Plan de Igualdad y cuya revisión y análisis realizarán los propios miembros del Comité de Igualdad de DESFUFOR	1 mes desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Nº de situaciones denunciadas
Utilización del Buzón de Igualdad como herramienta de comunicación en Igualdad	1 mes desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Nº de comunicaciones realizadas

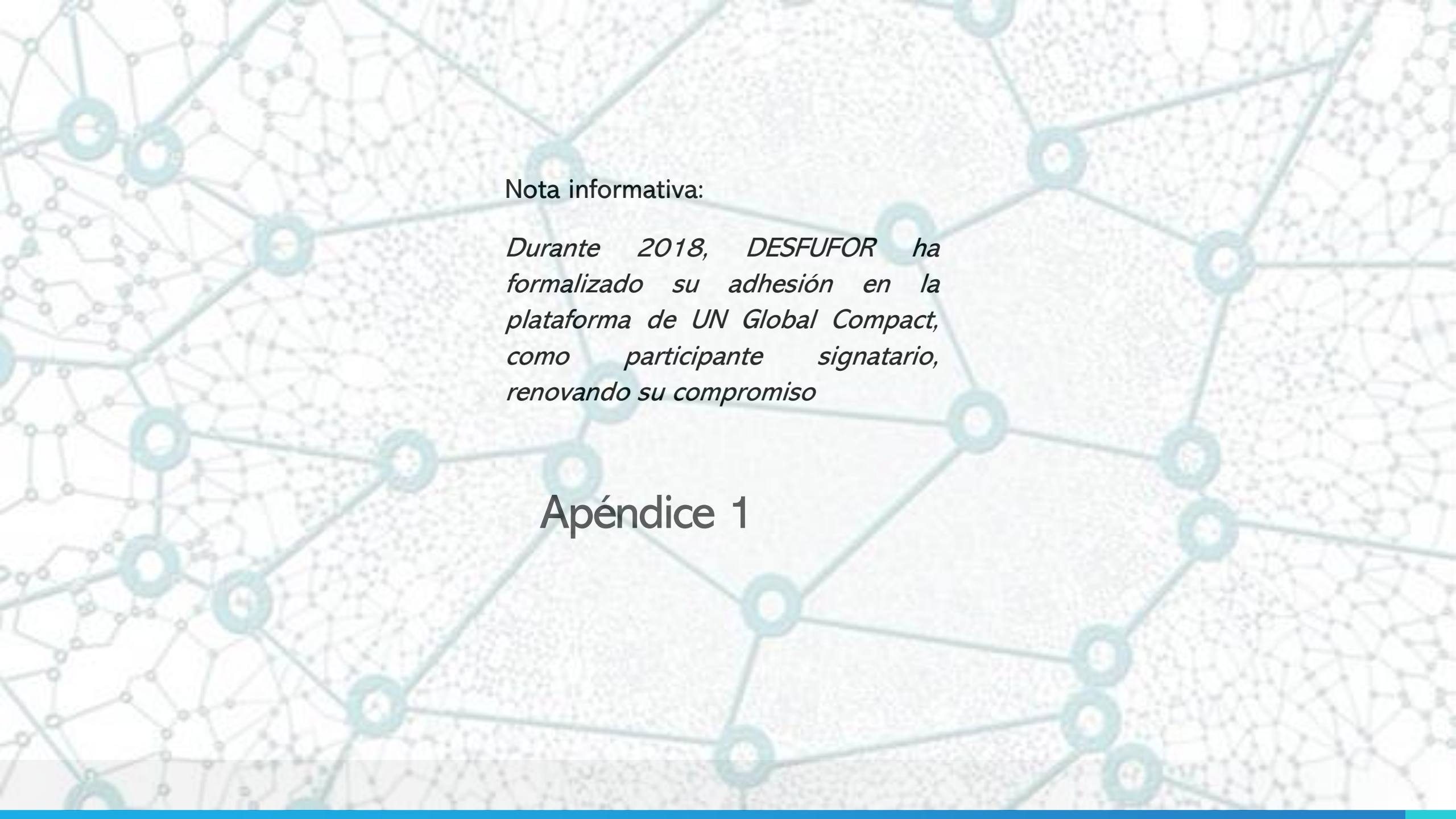
9.12. Periodicidad de reuniones del Comité de Igualdad y Presentación del Informe de Igualdad

- Objeto: Establecer el mecanismo de reuniones del Comité de Igualdad y presentación de Informes

MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
El Comité de Igualdad se reunirá cada 6 meses (junio/diciembre) con carácter ordinario. O a petición de cualquiera de sus miembros con carácter extraordinario	2 veces al año desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Análisis y seguimiento del Plan de Igualdad
Elaboración de Informe que se incluirá dentro del Informe de Progreso Anual	1 vez al año desde la implantación del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	Informe de Progreso en materia de Igualdad



APÉNDICES AL INFORME DE
PROGRESO 2018



Nota informativa:

Durante 2018, DESFUFOR ha formalizado su adhesión en la plataforma de UN Global Compact, como participante signatario, renovando su compromiso

Apéndice 1

DECLARACIÓN DE LA EMPRESA CONSULTORA:

El presente Informe de Progreso, Memoria de Responsabilidad Social de la empresa DESFUFOR, S.L., ha sido elaborado por ETICOLOGIC CONSULTORIA RSE - ETICOLOGIC, S.L., empresa de Consultoría Especializada en Responsabilidad Social Corporativa, en base a los datos proporcionados por el cliente.

Diciembre de 2019

Apéndice 2



Fdo. El Consultor:
Pablo Pastor Alfonso
Consultor Senior en
Responsabilidad Social Corporativa
ETICOLOGIC . Consultoría RSE

ETICOLOGIC
consultoría RSE
Capitán Haya, 20 4º C - 28020 Madrid
CIF: B86228137



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.

Desfufor
Desarrollo futuro formación

👤 Gobelas, 17 - 28023

☎ +34 911 51 71 22

✉ web@desfufor.com

🌐 <http://www.desfufor.es/>