



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.

APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

# INFORME DE COMPROMISO

## 2019

---

### Fundación FDI



# Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis
		Clientes
		Comunidad/Sociedad Civil
		Medioambiente
		Empleados

---

# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

## INFORME DE PROGRESO 2019

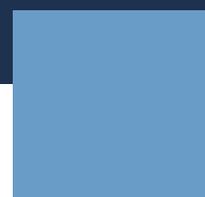
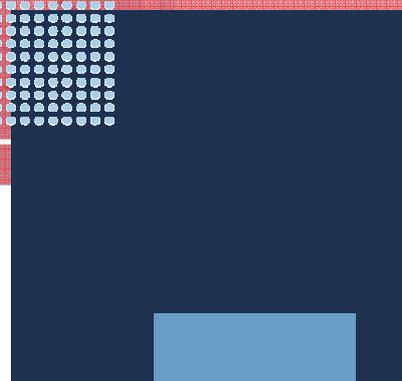
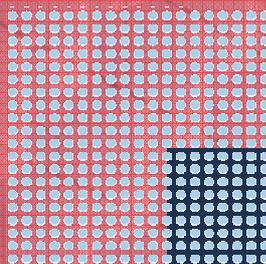
La Fundación para el Fomento del Desarrollo y la Integración (Fundación FDI), está comprometida con la iniciativa y los diez principios de la Red Española de Pacto Mundial. De esta manera, Fundación FDI se compromete a:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Los fines de Fundación FDI están orientados a la creación de un mundo más equitativo y justo, confiando en la capacidad del ser humano para ello. Sus objetivos tanto a corto como a largo plazo son la defensa del medio ambiente a través del desarrollo sostenible y la inclusión social en igualdad de condiciones y oportunidades de los colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión de nuestra sociedad, sensibilizando a la sociedad acerca de las causas que motivan la exclusión, favoreciendo la tolerancia, el respeto, la integración y potenciando en su práctica la igualdad, la multiculturalidad, el trabajo en equipo y la promoción de la salud.

---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## INFORME DE PROGRESO 2019

### DATOS GENERALES

#### Nombre Completo (Razón Social)

Fundación para Fomento del Desarrollo y la Integración

#### Tipo de empresa

Tercer sector

#### Dirección

P. Castellana, 135 P.7 28046

#### Localidad

Madrid

#### Provincia

Madrid

#### Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

#### Dirección Web

<http://www.fundacionfdi.org>

#### Número total de empleados

9

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

Hasta 960.000

#### Subvenciones públicas

Subvención Comunidad de Madrid- 10.700€

### MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

#### Sector

No aplica

#### Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

ONGD de Integración socio-laboral de diferentes colectivos desfavorecidos, especialmente personas con discapacidad, a través del Deporte, la Cultura y la Educación. Acciones de cooperación al desarrollo en diferentes países a través de la Educación.

#### Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, México, Brasil

#### Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

##### Organigrama directivo:

Presidente ejecutivo- Enrique Álvarez

Director General- José Criado

Responsable de RRHH- Elena Pérez

##### Organigrama de su entidad

#### [Descargar elemento adjunto](#)

#### Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Al organizar muchos eventos de voluntariado corporativo en el exterior de las oficinas, los riesgos fundamentales se basan en la operativa de los trabajadores que desarrollan la actividad.

#### Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

La modernización es uno de los factores que más nos afectan y que nos obligan a implementar la tecnología en la mayor medida posible y dar respuesta a nuestros clientes, colaboradores y beneficiarios.

#### Principales objetivos y estrategias de la entidad

## INFORME DE PROGRESO 2019

Objetivos principales: Favorecer a más personas de colectivos vulnerables a través de programas y proyectos sociales. De esta forma conseguimos impactar de forma directa en los ODS prioritarios para nuestra entidad. Estrategias: penetrar en el tejido empresarial a través de programas sociales y de voluntariado, con el objetivo de actuar transversalmente entre nuestros principales grupos de interés.

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

El Comité de Dirección, formado por:  
Presidente ejecutivo- Enrique Álvarez  
Director General- José Criado  
Responsable de RRHH- Elena Pérez

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente, Empleados

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Todos los grupos de interés son importantes. Los más significativos están seleccionados por el mayor impacto que éstos pueden tener en los colectivos que son objetivo de la entidad.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Publicación en la página web de FDI Empleados: comunicación a principio de año y seguimiento

trimestral: objetivos establecidos, conseguidos a cierre de trimestre, acciones a realizar en trimestre siguiente. Seguimiento individualizado del desarrollo y objetivos de cada acción: difusión en RRSS de FDI y envío de reportes específicos a los diferentes agentes que han participado.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

España, Méjico, Brasil

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Los temas a incluir en el Informe de Progreso se han definido en base a criterios de: - Necesidad social - Urgencia de los colectivos objetivo - Dimensión del impacto de los temas (número de personas a las que afecta)

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

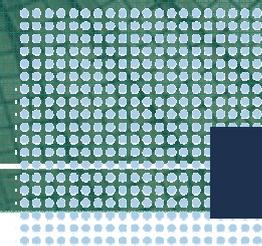
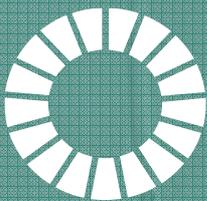
anual

## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

# METODOLOGÍA



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

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

## INFORME DE PROGRESO 2019

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

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

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

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

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

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

# COE

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

comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

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

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

Fundación FDI apoya y se compromete a favorecer la sostenibilidad propia y de las empresas con las que colabora mediante la promoción y la exigencia de cumplimiento de los principios universales de conducta y acción en materia de Derechos Humanos y Empresa, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, tanto en la estrategia como en las operaciones diarias; favoreciendo así, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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

Es práctica habitual en Fundación FDI crear contactos y grupos de trabajo con otras empresas y asociaciones para aumentar así el impacto de los proyectos que pone en marcha, tanto en el colectivo al que se dirigen como en la dimensión del objetivo a conseguir. Todos sus proyectos son colaborativos, tanto los proyectos propios como los que ponen en marcha otras organizaciones y con los que colabora Fundación FDI.

### Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Fundación FDI implica a las empresas a través de la promoción del voluntariado corporativo en diversas áreas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Son destacables sus alianzas con empresas privadas para la repoblación y reconstrucción de

espacios naturales deteriorados, y las actividades de reducción de las desigualdades a través de la inclusión social de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión en las que se precisa el compromiso empresarial.

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

Los objetivos de Fundación FDI están 100% alineados con las iniciativas y líneas de trabajo de Pacto Mundial, motivo por el cual es inherente a la actividad de Fundación FDI el apoyo a estas iniciativas.

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

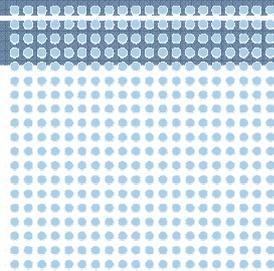
Fundación FDI realiza sus proyectos en colaboración con otras entidades, aprovechando de esta manera las sinergias que se crean y ampliando el colectivo de impacto. Por ello, los informes de progreso de entidades con objetivos similares son importantes para Fundación FDI y puede realizar aportaciones de valor.

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

Fundación FDI cree firmemente en la capacidad de impacto de la unión de las empresas y organizaciones integradas en Pacto Mundial; por ello es importante su participación en las actividades y en la promoción de las Redes Locales.

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



5

3

4

1

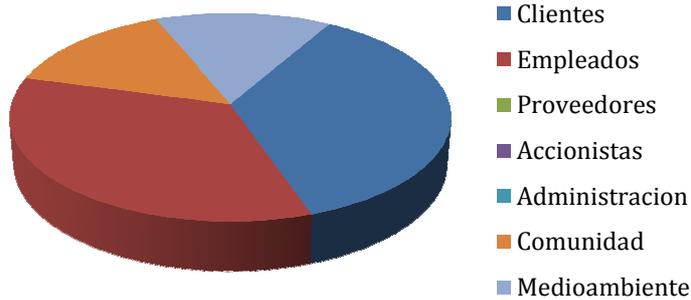
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

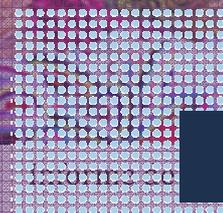
## Elementos aplicados por grupos de interés





---

# GRUPO DE INTERÉS Clientes



### Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Fundación FDI basa sus fines sociales en los derechos humanos fundamentales. Su actividad está orientada a la mejora de calidad de vida de colectivos desfavorecidos, vulnerables o en riesgo de exclusión. Las empresas que colaboran con Fundación FDI apoyan estos fines sociales y su colaboración se basa en el desarrollo de proyectos que abunden en sus objetivos.

#### Código Ético / Conducta - Política

Fundación FDI dispone de un código de conducta en el que se recogen buenas prácticas a llevar a cabo por empleados y colaboradores.

#### Alianzas con clientes - Acción / Proyecto

Fundación FDI establece sus acuerdos con otras organizaciones siempre de forma escrita, recogiendo en los convenios de colaboración cláusulas de compromiso de buenas prácticas en las políticas de compras y producción.

#### Formación a clientes en materia de sostenibilidad - Acción / Proyecto

Fundación FDI proporciona formación genérica y específica a sus colaboradores y partners para la mejora de las mejores prácticas a poner en marcha y mantener en las políticas, con el objetivo de impulsar y potenciar la sostenibilidad responsable empresarial.

### Accesibilidad de los productos y servicios



Fundación FDI promociona sus servicios siempre teniendo en cuenta las barreras que es preciso "salvar" para que todos los colectivos sociales

puedan acceder a ellos en igualdad de oportunidades, independientemente de sus condiciones físicas o intelectuales.

#### Alianzas sectoriales - Acción / Proyecto

Fundación FDI trabaja para la inclusión social, por lo que establece de forma habitual alianzas con organizaciones dedicadas a la formación de personas con discapacidad; tanto para el desarrollo de sus proyectos, como para recibir de ellos asesoría y formación acerca de los diferentes colectivos y sus necesidades específicas.

#### Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Fundación FDI desarrolla políticas de uso empresarial y colabora con las Instituciones para su desarrollo e implantación, con el objetivo de eliminar barreras y garantizar la accesibilidad de todas las personas. Adicionalmente, crea los elementos adaptados necesarios para personas con discapacidad (por ejemplo: durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, mascarillas para personas sordas)

#### Eventos accesibles - Acción / Proyecto

Fundación FDI colabora con la Federación Madrileña de Deportes para Discapacitados Físicos, con la Federación Española de Deportes para Discapacitados Físicos, con la Federación Española de Deporte para Discapacitados Intelectuales y con la Consejería de Deportes de la Comunidad de Madrid en sus eventos para personas con discapacidad. Los eventos organizados por estas federaciones son siempre accesibles y sin barreras.

### Información transparente al clientes



Fundación FDI promueve la sensibilización social las situaciones de vulnerabilidad y exclusión y de las causas que lo provocan. Esta sensibilización requiere de una comunicación transparente en

## INFORME DE PROGRESO 2019

todas sus áreas ya que es la transparencia uno de los más importantes puntos de confianza en Fundación FDI. Todas las prácticas de Fundación FDI están enmarcadas en el cumplimiento de las normas y, cuando detecta una necesidad social, en la propuesta de desarrollo de nuevas normas o de artículos concretos de las ya existentes. Prácticas de corrupción o de incumplimiento de la legislación vigente no tienen cabida en la Fundación ni en sus colaboradores.

---

### Política de Comunicación Interna - Política

El capítulo XII del Código Ético interno de Fundación FDI recoge las prácticas que se deben emplear en los diferentes campos de actuación de comunicación de Fundación FDI, siendo el marco base de esta comunicación la veracidad de la información y la transparencia de la Fundación en todos sus ámbitos.

### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético interno de Fundación FDI recoge un artículo completo acerca de las medidas para prevenir y actuar contra la corrupción y el fraude, en el que se regulan las diferentes situaciones que se pueden dar y cómo actuar en cada caso para las áreas de: situaciones de conflicto de intereses, contratación de familiares, aceptación de regalos y realización de regalos, tratamiento de los clientes, relaciones con los proveedores, prácticas de mercado y cumplimiento de la normativa contable y fiscal.

### Política de Regalos - Política

El Código Ético interno de Fundación FDI recoge un artículo completo acerca de las medidas para prevenir y actuar contra la corrupción y el fraude, en el que se regulan las diferentes situaciones que se pueden dar y cómo actuar en cada caso para las áreas de: situaciones de conflicto de intereses, contratación de familiares, aceptación de regalos y realización de regalos, tratamiento de los clientes, relaciones con los proveedores, prácticas de mercado y cumplimiento de la normativa contable y fiscal.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Fundación FDI trabaja un sistema de gestión integral de personas con un procedimiento de comunicación continua gracias al cual las políticas internas y externas y sus variaciones se ponen en común, analizando las áreas de trabajo en las que impactan, así como los procedimientos que se deben seguir para garantizar su cumplimiento.

### Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Todas las personas colaboradoras con Fundación FDI reciben información acerca de los riesgos de prácticas no deseables. La responsable de RRHH es la persona de contacto para solucionar las dudas sobre este tema, evitando de esta manera las posibles incidencias.

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Fundación FDI gestiona bases de datos amplias y con datos confidenciales. Considera esencial el tratamiento confidencial y estrictamente para los objetivos para los que los datos han sido solicitados.

---

### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético interno de Fundación FDI recoge de forma explícita el cumplimiento obligado de la legislación vigente en referencia al tratamiento de datos de personas y entidades internas y externas de la Fundación. La confianza de nuestros colaboradores comienza con nuestro sentido ético y de cumplimiento de las normas.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Fundación FDI tiene un sistema de gestión de personas integral con un procedimiento de comunicación continua en el que se actualiza la información relevante, tanto interna como externa y el impacto que los

## INFORME DE PROGRESO 2019

cambios tiene en los proyectos y en los procedimientos para llevarlos a cabo.

### **Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto**

Todas las personas colaboradoras con Fundación FDI han recibido formación específica en tratamiento de datos, formación que se actualiza conforme cambia la legislación. La responsable de RRHH es la persona de contacto para solucionar las dudas sobre este tema, evitando de esta manera las posibles incidencias.

### **Protocolo de Cambio de Contraseñas - Acción / Proyecto**

Los ordenadores de trabajo de Fundación FDI tienen programado un cambio periódico y automático de contraseñas personales para el acceso, dificultando de esta manera la invasión no deseada a la información.

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

Fundación FDI tiene una auditoría anual con una empresa externa, para garantizar la buena gestión de sus recursos y la implantación óptima de los procedimientos.

## Fomento de la calidad en la entidad



Fundación FDI cuenta con profesionales expertos en sus áreas de trabajo, lo que garantiza la calidad de su trabajo; materia especialmente importante

dadas las características del colectivo al que se afecta.

### **Código Ético / Conducta - Política**

El Reglamento Interno de Fundación FDI recoge en su artículo 36 el protocolo de actuación con temas de clientes (incluidos los productos y servicios de Fundación FDI)

### **Formación - Acción / Proyecto**

Proyecto de ámbito internacional: España, Marruecos, Méjico y Brasil de formación de jóvenes en riesgo de exclusión. programas formativos, con un gran peso de herramientas de ofimática, que garantizan el acceso a la informática para romper la brecha digital existente en colectivos marginales. Para su desarrollo, formamos a voluntarios que serán los tutores a distancia y presenciales en destino durante el periodo vacacional.

### **Alianzas sectoriales - Acción / Proyecto**

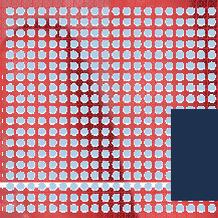
Mediante alianzas con empresas e instituciones: Organización, desarrollo y seguimiento de diversos eventos de integración deportiva, medioambiental, pintura, rehabilitación de instalaciones, etc. entre personas con condiciones vulnerables o que están en riesgo de exclusión social, con voluntarios corporativos de empresas privadas o instituciones.

### **Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento**

Análisis anual de la eficacia de los proyectos llevados a cabo, detectando las áreas de mejora y estableciendo medidas de corrección adecuadas para ejecuciones futuras.

---

# GRUPO DE INTERÉS Empleados



### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



Fundación FDI tiene entre sus fines el compromiso con el mantenimiento de un entorno medioambiental sostenible, Es, por tanto inherente a su razón de ser la sensibilización de todos sus colaboradores en temas de protección y desarrollo medio ambiental ya que, a lo largo del año, hay varios proyectos, ejecutados por Fundación FDI que se desarrollan en esta línea de trabajo.

#### Código Ético / Conducta - Política

Fundación FDI dispone de un Reglamento de Régimen Interno de obligado cumplimiento por todas las partes en el cual se establece el compromiso de todos los colaboradores con la organización con las políticas de consumo responsable, reutilización, reciclaje, sostenibilidad y comportamiento acorde a ello.

#### Política de Compras Responsables - Política

La política de compras de Fundación FDI establece que la selección de los proveedores para abastecimiento de productos no se debe basar únicamente en criterios económicos. Han de ser también tenidos en cuenta criterios sociales (que las empresas proveedoras respeten y aseguren el cumplimiento de la normativa laboral, la igualdad de oportunidades en el empleo y la promoción interna, el respeto de los derechos humanos y la preocupación por la felicidad de las personas que integran la compañía), criterios éticos vinculados con la transparencia, y por supuesto criterios ambientales de compras verdes.

#### Políticas Internas de Gestión - Política

En todas las políticas de Fundación FDI se menciona la necesidad de aplicar criterios de sostenibilidad medio ambiental en los aspectos del trabajo diario a los que afectan. De esta manera, es ya práctica habitual la separación y reciclaje de residuos internos, la utilización de consumibles no contaminantes o con certificación

medio ambiental y la racionalización en la utilización de suministros como luz, agua y teléfono.

#### Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Debido a las diferentes actividades que Fundación FDI realiza a lo largo del año con impacto en el medio ambiente, los colaboradores de Fundación FDI reciben formación sobre ello de forma continua, ya que sin esta actualización, no sería posible llevar a cabo estas actividades.

#### Objetivos marcados para la temática

.- Reducción de residuos .- Eliminación de utilización de plásticos .- Compromiso de los colaboradores de Fundación FDI en la construcción de una organización sostenible y comprometida.

### Conciliación familiar y

### laboral



Fundación FDI promueve el desarrollo pleno de sus empleados, entendiendo que todos los aspectos de su vida (profesionales, personales, familiares, ...) son igual de importantes. Por ello, desde Fundación FDI se apoyan medidas y herramientas que ayudan a sus empleados a gestionar el tiempo para poder dedicar recursos suficientes a cada área de su vida.

#### Política de Conciliación - Política

Política de Fundación FDI establecida para comunicar y garantizar el acceso de todos los empleados a las medidas de ayuda a la conciliación de vida personal y profesional aprobadas por la Dirección de Fundación FDI.

#### Política de Igualdad - Política

Plan de Igualdad de género aprobado por la Dirección de Fundación FDI en el que se recoge el diagnóstico de la situación actual, se detectan las áreas de mejora y se establece el plan de medidas a llevar a cabo para reducir e incluso eliminar las áreas de mejora.

#### Convenio Colectivo - Política

Convenio colectivo del sector en el que se recoge expresamente en su artículo 58 la "prohibición expresa de toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo." En el artículo 61. se promueve el establecimiento de un plan de igualdad de oportunidades, incluso teniendo menos de 250 empleados. Igualmente, en los artículos correspondientes a contratación, vacantes y sanciones,

se menciona la necesidad de aplicar igualdad de oportunidades.

#### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Se establecen canales de comunicación complementarios a los tradicionales para poder realizar el trabajo sin necesidad de estar presente, si así se requiere: .- Documentación de fácil acceso para todos los empleados participantes .- Reuniones por video conferencia .- Sistema de "chat" interno para agilización de conversaciones .- Ordenadores portátiles y teléfonos móviles a disposición de los empleados para realización de teletrabajo.

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

.- Horario flexible de entrada y salida para facilitar acceso y evitar aglomeraciones de tráfico. .- Posibilidad de realización de teletrabajo en diferentes versiones, en función de las necesidades del empleado y de las características del trabajo. .- Reuniones presenciales siempre en horario de 10.00 a 16.00 y convocadas con días previos de antelación para facilitar el acceso.

#### Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

Todos los empleados de Fundación FDI tienen información continua y actualizada de los beneficios sociales y flexibilidad para su utilización.

#### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Fundación FDI cuenta con un buzón de sugerencias virtual en el que los empleados y colaboradores pueden aportar sus ideas o las incidencias que están teniendo con las medidas en vigor.

#### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Como parte del Plan de Igualdad de Fundación FDI, se crea la comisión de seguimiento, encargada de velar por el cumplimiento de lo establecido, revisar el progreso de las medidas correctoras e informar de las desviaciones que se producen.

# INFORME DE PROGRESO 2019

## Objetivos marcados para la temática

.- Desarrollo pleno de los colaboradores de Fundación FDI. .- Compromiso en el desarrollo de una organización socialmente responsable .- Incremento del compromiso de los colaboradores en la consecución de los fines de Fundación FDI

---

## Igualdad de género



Fundación FDI practica la igualdad de oportunidades entre todos sus colaboradores, independientemente del género, condición física, raza, orientación sexual o religiosa. Promueve la no discriminación y la inclusión social de todas las personas sin distinción y trabaja por la eliminación de las barreras sociales que la provocan.

---

### Plan de Igualdad - Política

Plan de Igualdad de oportunidades independientemente del género aprobado por la Dirección de Fundación FDI en el que se recoge el diagnóstico de la situación actual, se detectan las áreas de mejora y se establece el plan de medidas a llevar a cabo para reducir e incluso eliminar las áreas de mejora.

### Convenio Colectivo - Política

Convenio colectivo del sector en el que se recoge expresamente en su artículo 58 la "prohibición expresa de toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la

igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo." En el artículo 61. se promueve el establecimiento de un plan de igualdad de oportunidades, incluso teniendo menos de 250 empleados. Igualmente, en los artículos correspondientes a contratación, vacantes y sanciones, se menciona la necesidad de aplicar igualdad de oportunidades.

### Política de Reclutamiento y Selección - Política

Recogido en el Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la política de reclutamiento y selección de Fundación FDI, se basa en selección paritaria de candidatos, creando entornos que ofrezcan oportunidades a aquellos que inicialmente pueden ser considerados más sensibles.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

En el Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación FDI se recoge de forma explícita la periodicidad de comunicación a realizar sobre su contenido, las medidas a implantar, el progreso de implantación de estas medidas y los resultados obtenidos con cada una de ellas.

### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación FDI comienza con el diagnóstico de la situación actual, gracias al cual se detectan las áreas de mejora y se pueden establecer las medidas correctoras necesarias.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Fundación FDI tiene auditorías anuales en las que se se revisa el cumplimiento de sus políticas, entre las que se cuenta el Plan de Igualdad de Oportunidades.

### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Una parte importante del Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación FDI es la Comisión de Seguimiento que se establece para velar por el cumplimiento de las medidas aprobadas, revisar su evolución e informar de los resultados conseguidos con ellas. Esta comisión de seguimiento, formada por colaboradores de Fundación FDI, informa tanto ala Dirección de la Organización como a la totalidad de los colaboradores.

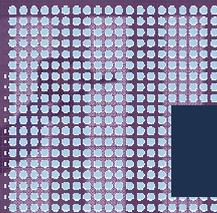
## **INFORME DE PROGRESO**2019

### Objetivos marcados para la temática

- .- Eliminación de las situaciones de discriminación laboral por condición de género.
- .- Compromiso en el desarrollo de una organización socialmente responsable
- .- Incremento del compromiso de los colaboradores en la consecución de los fines de Fundación FDI

---

# GRUPO DE INTERÉS Comunidad



### Compromiso por los derechos humanos



Los programas y las actuaciones de Fundación FDI, tal y como se recoge en sus estatutos, tienen como objetivo la defensa e implantación en la sociedad de los derechos humanos: igualdad, no discriminación, educación, cultura y ciencia, trabajo, ...

---

#### **Política de Derechos Humanos - Política**

Las políticas de derechos humanos están implícitas en Fundación FDI: trabajamos por su implantación y desarrollo en la sociedad, ampliando nuestro ámbito de actuación de año en año.

#### **Política de Desarrollo Sostenible - Política**

El desarrollo de las organizaciones y de la sociedad en general ha de ser sostenible: es el único método para preservar la dignidad y calidad de nuestro entorno. Evitar el deterioro de las relaciones sociales, del entramado industrial y comercial, del impacto de malas prácticas o mal uso de políticas, es la vía para su consecución.

#### **Mitigación y prevención de riesgos - Acción / Proyecto**

Programas de integración sociolaboral para colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social en los que se provee a las personas de las herramientas necesarias para acceder a la sociedad y al mercado laboral en igualdad de oportunidades.

#### **Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto**

A través del deporte adaptado e inclusivo, formación interna y externa acerca de la importancia de la inclusión social, independientemente de las condiciones físicas, intelectuales, género, raza, ...

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector



Una de las mayores fortalezas de Fundación FDI es su organización colaborativa de los proyectos que organiza. Estas alianzas son con empresas privadas y organizaciones del tercer sector, dependiendo de los objetivos a conseguir y buscando la máxima eficacia de las acciones.

---

#### **Código Ético / Conducta - Política**

Fundación FDI dispone de un reglamento interno en el que se recogen las buenas prácticas que todos los colaboradores de Fundación FDI deben cumplir. Estas buenas prácticas son un compromiso por parte de ambas partes, Fundación FDI y asociaciones y empresas colaboradoras.

#### **Protocolo de Voluntariado Corporativo - Política**

Fundación FDI dispone de un protocolo de voluntariado corporativo con indicaciones del perfil de los voluntarios que colaboran con Fundación FDI, detalle de la formación que los voluntarios deben realizar para hacer la tarea de voluntariado y compromiso de todas las partes implicadas con el cumplimiento de las normas y adhesión a los valores de Fundación FDI

#### **Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto**

En Fundación FDI hay varios programas desarrollados conjuntamente con ONG's: - Programas de inserción socio-laboral para personas en riesgo de exclusión social. Desarrollados junto con ONG's que atienden a personas refugiadas, inmigrantes o en riesgo de exclusión. - Programas de deporte inclusivo para personas con discapacidad. Desarrollados junto con ONG's que atienden a personas con discapacidad física y/o intelectual.

#### **Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto**

Es habitual en Fundación FDI el desarrollo de programas en colaboración con empresas privadas, potenciando el voluntariado corporativo. A modo de ejemplo: "INVOLVE", programa internacional de voluntariado corporativo desarrollado en México y Brasil en colaboración con voluntarios empleados de empresas

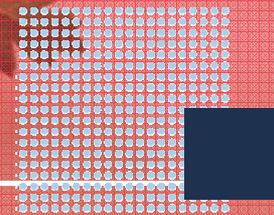
## **INFORME DE PROGRESO**2019

privadas. Cada voluntario es formador de adolescentes en riesgo de exclusión, al que tutoriza durante un año y visita presencialmente varias semanas de verano.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



### Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



El compromiso de Fundación FDI con el desarrollo sostenible y con las actuaciones de promoción y defensa del medio ambiente se recoge en sus fines sociales fundacionales.

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

**Gestión de residuos y aparatos eléctricos y electrónicos - Acción / Proyecto**

**Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

### Sensibilización medioambiental promocionando el voluntariado



Acciones directas de sensibilización acerca de la necesidad de un desarrollo sostenible de nuestra economía y forma de vida mediante actuaciones directas de recuperación de zonas naturales deterioradas, su mantenimiento e implantación de programas de gestión para ayudar a su desarrollo sostenibles posterior.

**Sensibilización medioambiental promocionando el voluntariado - Acción / Proyecto**

Campañas de limpieza y reforestación de espacios naturales, recuperación de riveras de ríos, lagunas y humedales, construcción e instalación de cajas nido y bebederos, ... Acciones y elementos que mejoran zonas naturales deterioradas y ayudan al mantenimiento y reproducción de su flora y fauna. Son espacios que, esencialmente por el impacto que la urbanización del territorio o el número elevado de visitas, requieren de una atención específica para evitar su deterioro; en ocasiones, no reciben esta atención, por lo que precisan de una actuación concreta para su recuperación y, posteriormente, un mantenimiento más liviano. Las campañas se realizan en colaboración con ayuntamientos, empresas privadas y organizaciones sin ánimo de lucro. Los ayuntamientos detectan las áreas sobre las que es preciso realizar la actuación y, una vez entendidas las necesidades concretas, los empleados de las empresas y organizaciones se convierten en voluntarios que, tras una formación teórica acerca de las zonas naturales en las que van a actuar (tipo de terreno, clima que le afecta, especies autóctonas, causas del deterioro de la zona, motivos de la necesidad de recuperarla, cómo realizar las distintas actividades), realizan las tareas de campo planificadas dirigidos por profesionales medio ambientales.

### Objetivos marcados para la temática

El objetivo a conseguir es doble: i) Sensibilización de los colectivos que actúan directamente (las personas voluntarias) en estas campañas, tanto por la formación que reciben como por su compromiso con el trabajo de limpieza y de repoblación. ii) Impacto directo en las zonas naturales de actuación con las acciones de recuperación y repoblación, facilitando adicionalmente la conservación futura de estos espacios.

### Cambio Climático



Fundación FDI está comprometida con la defensa del medio ambiente, específicamente a través de su compromiso con los principios y valores de desarrollo sostenible expresados en la Carta Verde del Deporte Español y en la Estrategia Nacional sobre Deporte y Discapacidad.

## INFORME DE PROGRESO 2019

### **Política Ambiental - Política**

El Reglamento de Régimen Interno de Fundación FDI recoge en su artículo 40 el compromiso de cumplimiento de toda la normativa medio ambiental, de prevención de la contaminación y de protección del medio ambiente aplicable a la actividad de la Empresa, así como de todas las instrucciones o guías de conducta de la Empresa en relación con la manipulación de materiales, reciclado y de prevención de la contaminación.

### **Sensibilización medioambiental promocionando el voluntariado - Acción / Proyecto**

Acciones junto con instituciones y empresas de voluntariado corporativo en las que los voluntarios reciben formación acerca de las áreas de trabajo, las causas que han provocado el deterioro, los riesgos del no control de estas acciones y la necesidad de recuperación de las zonas deterioradas. Una vez recibida la formación, se actúa directamente en las zonas afectadas.

### **Participación en iniciativas creando alianzas para trabajar contra el cambio climático - Acción / Proyecto**

Fundación FDI diseña y ejecuta programas de actuación sobre áreas naturales deterioradas en colaboración con instituciones públicas que demandan esta actuación; estableciendo planes de gestión de los espacios para, una vez recuperados mantener el ecosistema natural de una forma sencilla.

### **Sensibilización a grupos de interés sobre los impactos del cambio climático - Acción / Proyecto**

Acciones junto con instituciones y empresas de voluntariado corporativo en las que los voluntarios reciben formación acerca de las áreas de trabajo, las causas que han provocado el deterioro, los riesgos del no control de estas acciones y la necesidad de recuperación de las zonas deterioradas. Una vez recibida la formación, se actúa directamente en las zonas afectadas.

### **Objetivos marcados para la temática**

- .- Sensibilización de la sociedad acerca de la importancia del mantenimiento de los ecosistemas naturales .-
- Información de los efectos del desarrollo no sostenible
- .- Actuaciones directas de recuperación de espacios naturales y ecosistemas deteriorados

# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



## Empleados

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

### Conciliación familiar y laboral



**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

### Igualdad de género



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

## Clientes

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

### Accesibilidad de los productos y servicios



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 10 | Reducción de las desigualdades

---

## Información transparente al clientes



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 417

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Indicador GRI:** 418

---

## Fomento de la calidad en la entidad



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

---

## Comunidad

---

### Compromiso por los derechos humanos



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector



**Principio:** Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 102-13

## Medioambiente

---

### Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el

### medioambiente



**Principio:** Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

**Indicador GRI:** 302-4

---

### Sensibilización medioambiental promocionando el voluntariado



**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

---

### Cambio Climático



**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

**Indicador GRI:** 201-2

---



Programa de las Naciones Unidas  
para el Desarrollo

# INFORME DE COMPROMISO

—  
2019

