



# [koine-aequalitas]

## INFORME DE COMPROMISO

PACTO MUNDIAL

*Pamplona, 19 de Octubre de 2023*

APOYAMOS  
EL PACTO MUNDIAL





## ÍNDICE

CARTA DE RENOVACIÓN.....	3
PERFIL DE KOINE AEQUALITAS .....	4
<b>GOBERNANZA</b>	
Políticas y responsabilidades.....	11
Prevención.....	11
Inquietudes y mecanismos de quejas .....	12
Lecciones aprendidas .....	12
Remuneración de los ejecutivos .....	12
Composición del Consejo .....	12
Aseguramiento de los datos.....	12
<b>DERECHOS HUMANOS</b>	
Materialidad .....	14
Compromiso .....	14
Prevención.....	15
Respuesta .....	16



## ESTÁNDARES LABORALES

Compromiso .....	17
Prevención.....	17
Desempeño .....	18
Respuesta y reporte de información.....	18

## MEDIOAMBIENTE

Compromiso .....	20
Prevención.....	20
Acción por el clima .....	21
Energía y uso de recursos.....	21
Tecnología .....	21
Específico del sector .....	21
Entorno general.....	21

## CORRUPCIÓN

Compromiso .....	23
Prevención.....	23
Desempeño .....	23
Respuesta e informes.....	23



## CARTA DE RENOVACIÓN

Desde KOINE AEQUALITAS nos complace comunicar que seguimos apoyando los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de renovación del compromiso adquirido en el 2021 con esos principios dentro de nuestra esfera de influencia.

Con la experiencia de los años hemos aprendido que toda acción por pequeña que sea puede generar un gran cambio. Es por esto que desde el comienzo, nos comprometimos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra fundación, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. KOINE AEQUALITAS comunica claramente que este compromiso sigue vigente también en la actualidad.

Atentamente,

Myriam Flores Quesada

Directora Técnica de Fundación Koine Aequalitas



### PERFIL DE KOINE AEQUALITAS

- ✕ **Dirección:** Avda. Pio XII, 5 1º dcha (Pamplona, 31008)
- ✕ **Localidad:** Navarra
- ✕ **Dirección web:** [www.koine-aequalitas.org](http://www.koine-aequalitas.org)
- ✕ **Persona de contacto:** Myriam Flores
- ✕ **Email de contacto:** [direccion@koine-aequalitas.org](mailto:direccion@koine-aequalitas.org)
- ✕ **Alto cargo:** Patronato
- ✕ **Socio firmante:** Myriam Flores Quesada
- ✕ **Fecha de adhesión:** 13 de octubre de 2021
- ✕ **Número de personas empleadas:** 16
- ✕ **Sector:** Fundación de promoción del desarrollo social
- ✕ **Países en los que está presente la entidad:** España
- ✕ **Cómo se está difundiendo el Informe del Progreso:** a través de nuestra página web, RRSS y en nuestro panel de novedades disponible en la oficina.
- ✕ **Premios y distinciones:** EFQM +300

La Fundación KOINE AEQUALITAS es una fundación de ámbito nacional, privada y sin ánimo de lucro constituida en el año 2002.

Desarrolla servicios de:

- ✕ Gestión de proyectos.
  - ✕ Gestión del conocimiento.
  - ✕ Desarrollo organizacional.
- 
- ✕ Servicio asistenciales agencia de colocación colaboradora de los servicios públicos de empleo en materia de orientación laboral y recolocación profesional.
  - ✕ Realiza estudios e investigaciones en la materia y promueve o participa con otras organizaciones en proyectos innovadores alineados con su objetivo fundacional.



La Fundación KOINE AEQUALITAS se encuentra clasificada desde sus inicios como Fundación de promoción del desarrollo social por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Además, se encuentra inscrita en el Registro de Entidades, Servicios y Centros de Servicios Sociales del Departamento de Políticas Sociales del Gobierno de Navarra y en el Registro Municipal de Asociaciones o Entidades Ciudadanas del Ayuntamiento de Pamplona.

También está acreditada como Agencia de Colocación y Empresa de Recolocación, y es entidad colaboradora del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).

### **Objetivos fundacionales**

Fundación KOINE AEQUALITAS nació en 2002 con el objetivo de impulsar en la sociedad una mejora de la calidad de vida de las personas, en general y en especial de aquellas personas en situación de vulnerabilidad, a través de proyectos que garantizaran la igualdad de oportunidades y el desarrollo social sostenible.

En 2008 se añadieron a sus fines, la formación profesional, la inserción laboral y la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo. Como resultado la Fundación se posicionó como entidad referente para el Servicio Navarro de Empleo, coordinando la mesa de “Plan de Mejora de la Empleabilidad de Personas con Discapacidad”, donde participaron además del ente público, sindicatos, entidades sociales, y, asimismo, esta línea de trabajo se extendió a través de la participación en proyectos europeos por medio convocatorias de subvención, que se mantienen en la actualidad.

En 2010, los fines estatutarios se ampliaron a la atención en la formación profesional, la inserción laboral y la creación de empleo a las personas especialmente desfavorecidas. Esta ampliación en la atención supuso un incremento considerable en la realización de proyectos que perseguían la mejora de la empleabilidad, acompañado de un aumento de personal contratado y de volumen económico de actividad y, además, comenzó la andadura en la convocatoria europea Interreg-POCTEFA con el proyecto D+ComFor, que trabajó en el



desarrollo de las Competencias y la Formación de profesionales que trabajan con las personas con dependencia/discapacidad. Gracias a este proyecto, se generaron importantes sinergias y colaboraciones con entidades privadas, a nivel estatal que dieron pie a nuevos trabajos posteriores.

Este proyecto propició la acreditación de la Fundación como Agencia de Colocación, con sedes en diferentes provincias (Castilla-León, Aragón, Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña). Esta acreditación permitió a la Fundación ser una de las 100 adjudicatarias en el primer Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con servicios públicos de empleo en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas, del Servicio Público de Empleo Estatal, permitiendo el acceso a los contratos publicitados por las diferentes Administraciones Públicas.

En los últimos años, la Fundación está impulsando proyectos de innovación social, en sus campos de actuación, obteniendo reconocimientos como el Reconocimiento como Buena Práctica por el Servicio Nacional de Salud dentro de la estrategia “Violencia de género” correspondiente a la convocatoria 2019 del Ministerio de Sanidad por la investigación “El abordaje de la violencia de género en el Servicio Navarro de salud: diagnóstico y propuestas”, el 1er Premio a la Innovación Social en los Servicios Sociales de Navarra 2020, otorgado por Gobierno de Navarra y Fundación Tomás y Lydia Recari García por el proyecto GENYOUTH o el Premio Revista Haz a Acompañando-T como una de las 10 mejores iniciativas de innovación social en 2021.

Todo ello reafirma el objetivo fundacional de promover la mejora de la calidad de vida, el desarrollo social y la igualdad de oportunidades de la ciudadanía y especialmente de las personas en situación de discapacidad/ dependencia y/o exclusión social, siendo un referente autonómico y nacional en innovación social.



### Propósito, visión y valores

La Fundación se define en su Propósito, razón de ser, como: “una entidad privada sin ánimo de lucro que trabaja desde una perspectiva interdisciplinar en la mejora de la calidad de vida, el desarrollo social y la igualdad de oportunidades de la ciudadanía y especialmente de las personas en situación de discapacidad/dependencia y/o exclusión social.”

En línea con su propósito, la Visión de la Fundación es: que “se nos considere en cada ámbito de actuación como la entidad que aporta la respuesta más eficaz a las necesidades existentes, mediante la optimización de los recursos disponibles, el comportamiento ético, la innovación, la calidad, la sinergia y la sostenibilidad de los proyectos y servicios.”

Sus valores se explicitan en:

- ✘ Igualdad. Creencia firme en la lucha por garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas, potenciando un enfoque de equidad en favor de aquellas personas en situación de vulnerabilidad social o riesgo de estarlo.
  - ✘ Flexibilidad. En FKA trabajamos desde la flexibilidad de tiempos, espacios y metodologías, adaptándonos a cada demanda de forma personalizada para ofrecer la respuesta más eficaz y eficiente.
  - ✘ Transparencia. Visibilizamos la integridad del trabajo realizado compartiendo las experiencias y el conocimiento desarrollado y siendo transparentes en la gestión de los recursos empleados.
  - ✘ Creatividad. FKA está a la cabeza de la innovación social utilizando las herramientas, recursos y metodologías más adecuadas, con la finalidad de prestar un servicio diferencial garantizando la medición de su impacto.
- 
- ✘ Cooperación. Trabajando desde la generación de sinergias y redes en pro del desarrollo social sostenible.





### **El enfoque de la Fundación**

Fruto de una cultura organizativa que vigila y reflexiona sobre las tendencias futuras, y consciente de la necesidad de hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible, La Fundación está plenamente alineada con la AGENDA 2030 y los ODS.

Es un criterio de FKA el contribuir a la consecución de estos Objetivos, de tal manera que la mayoría de sus actuaciones están alineadas con alguno de los 17 ODS que la Agenda 2030 marca.

### **Estimular la creatividad y la innovación**

La innovación social es para FKA un valor prioritario que debe reflejarse en el contenido y la forma de las acciones y proyectos que desarrollamos. Por ello, implementamos la innovación social de manera transversal en la organización y diseñamos, ejecutamos y evaluamos proyectos de innovación social que se constituyen en referentes autonómicos y nacionales en nuestro ámbito.

En el marco de los valores definidos por FKA, la creatividad, materializada en la generación de soluciones innovadoras de alto impacto social es la clave de nuestro éxito y posicionamiento en el ecosistema. La innovación social se encuentra alineada con nuestro propósito, visión, valores y estrategia organizacional, y la implementamos tanto en proyectos propios como en los procesos de acompañamiento que realizamos con otras organizaciones sociales o empresas.

Son diversas las acciones que desarrollamos en la organización en relación a la innovación social: formación a organizaciones sociales, dinámicas internas de equipo sobre innovación social, formación interna en nuevas metodologías... Sin embargo, el elemento clave que nos posiciona como organización es el diseño y desarrollo de proyectos innovadores de alto impacto social, que se constituyen en una de las líneas de trabajo prioritarias para la organización y que se conceptualizan desde la cocreación y la colaboración.

Los proyectos de innovación social requieren un seguimiento y evaluación continua, ya que son nuevas fórmulas de intervención que están siendo testadas para favorecer una reflexión y un aprendizaje escalable desde la práctica. Por ello, cada uno de ellos cuenta con un sistema de revisión y mejora con objetivos, resultados e indicadores que dan información ágil y oportuna sobre su implementación.



En los últimos años nuestra organización ha incrementado su inversión tanto en comunicación como en transformación digital. En este sentido, entendemos que comunicar no sólo es imprescindible para llegar a ser una organización excelente, sino también reporta beneficios a nuestro propósito al servir como plataforma de información, sensibilización y visibilización ciudadana de determinadas realidades sociales, ayudando con ello a reducir estereotipos y positivizar el imaginario social.

La transformación digital apoya esta estrategia comunicativa y supone una herramienta muy potente para nuestra gestión interna y para la puesta en marcha de acciones sociales con componente TIC que redundan en un desarrollo social sostenible.

### **Incorporación nuevas tecnologías en servicios y proyectos**

En FKA somos conscientes de que conocer y dominar las innovaciones metodológicas que acontecen en el sector social genera un valor añadido en los servicios que ofrecemos a nuestros clientes y potencia el mantenimiento de la creatividad y la innovación en el seno de la organización.

El hecho de ser una organización social no significa que nos quedemos al margen de la aplicación de nuevas tecnologías tanto en la gestión interna como en el desarrollo de productos.

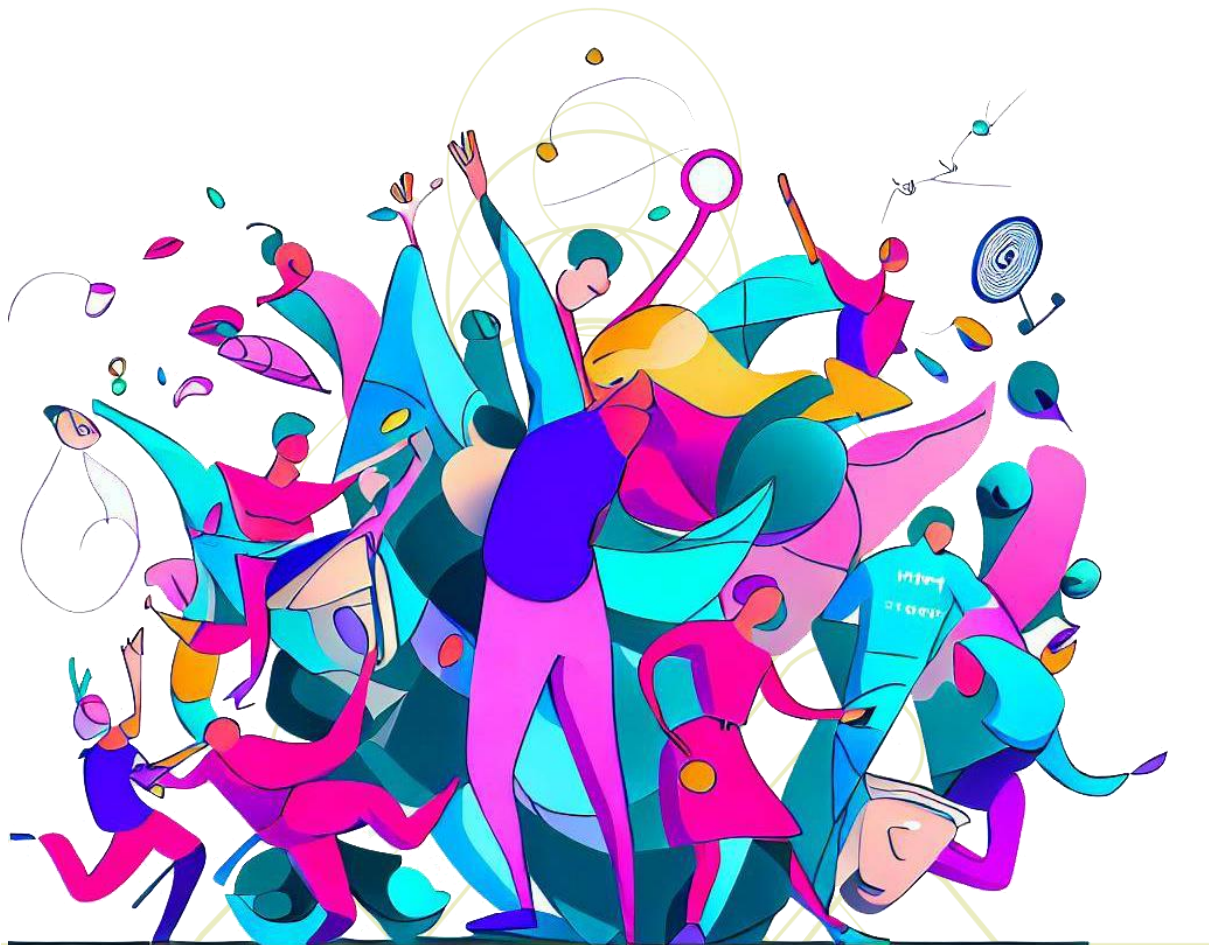
A lo largo de los últimos años, la sinergia entre nuestro propósito y visión con el desarrollo de las TICs, nos ha llevado a generar proyectos que incorporan las nuevas tecnologías en sus resultados finales, aportando una mayor usabilidad de los servicios desarrollados.

### **Actividades de acuerdo a la política COE**

- Unirse y / o proponer proyectos de asociación en materia de sostenibilidad corporativa
  - Parte del equipo está acreditado como personas consultoras acreditadas para la implantación de las metodologías del SISTEMA DE GESTIÓN INNOVARSE del Gobierno de Navarra (<https://innovarsenavarra.es/wp-content/uploads/2023/05/PERSONAS-ACREDITADAS-FINAL-1.pdf>)
- Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial
  - Nuestro servicio de ODS (<https://www.koine-aequalitas.org/servicio-ods-en-tu-organizacion/>) busca alinear a las organizaciones en la Agenda 2030 así como involucrarlas en el Pacto Mundial



- Participar en las actividades de Pacto Mundial y de las Redes Locales
  - Se intenta difundir en RRSS las actuaciones y actividades del Pacto Mundial como parte de él, estando de ejemplo la última celebrada por el 8º aniversario de los Objetivos de Desarrollo por: **ODS por bandera**





## GOBERNANZA

### Políticas y responsabilidades

El Patronato y la Dirección:

- ✕ Aprueban los objetivos de sostenibilidad de la organización
- ✕ Supervisan los informes ambientales, sociales y de gobernanza
- ✕ Revisan periódicamente los riesgos potenciales relacionados con el modelo de negocio

En materia de sostenibilidad tenemos el compromiso en el Pacto Mundial desde 2021, centrado en nuestras propias operaciones respecto a los 4 ámbitos en materia de sostenibilidad (derechos humanos, normas laborales/trabajo decente, medioambiente, y lucha contra la corrupción):

- ✕ <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/146400-FUNDACI-N-KOINE-AEQUALITAS>

No se dispone de código de conducta, pero se tiene previsto asumir el compromiso en un plazo de 2 años.

No hay ningún grupo o persona responsable de los 4 ámbitos en materia de sostenibilidad, así como ninguna estructura formal.

### Prevención

No se cuenta con un proceso para evaluar los riesgos, pero se tiene previsto desarrollar en los próximos 2 años.

No es una prioridad actualmente disponer de un proceso de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y explicar los impactos negativos reales y potenciales en cuestiones de sostenibilidad.



### Inquietudes y mecanismos de quejas

No existen procesos a través de los cuales los miembros del personal de la fundación puedan plantear inquietudes sobre la conducta de la organización en relación con los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente o la lucha contra la corrupción, pero se tiene previsto desarrollar en los próximos 2 años.

### Lecciones aprendidas

No se recogen lecciones de manera regular de los 4 ámbitos en materia de sostenibilidad.

### Remuneración de los ejecutivos

La remuneración de los ejecutivos no está vinculada al desempeño en relación con los 4 ámbitos en materia de sostenibilidad, y no hay intención de cambiar porque no es una prioridad actualmente.

### Composición del Consejo

El Patronato se compone de:

- ✕ Nº total de personas = 5
- ✕ Mujeres = 80% / Hombres = 20%
- ✕ 30-50 años = 40% / Mayores de 50 años = 60%

Se elaboran informes de sostenibilidad para otras organizaciones con nuestra metodología propia :

- ✕ <https://www.koine-aequalitas.org/servicio-ods-en-tu-organizacion/>

### Aseguramiento de los datos

La información comunicada en este informe está verificada por un tercero en una minoría de parámetros.







## DERECHOS HUMANOS

### Materialidad

Las cuestiones sustanciales en materia de derechos humanos relacionadas las operaciones de la fundación son:

- ✘ No discriminación en el empleo y la ocupación
- ✘ Entorno de trabajo seguro y saludable
- ✘ Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)
- ✘ Igualdad de género y derechos de las mujeres
- ✘ Derechos de los refugiados y los migrantes
- ✘ Otros:
  - Discapacidad
  - Dependencia
  - Exclusión social

### Compromiso

Actualmente, se mantiene un compromiso político en relación con la igualdad de género y derechos de las mujeres a través del Plan de Igualdad elaborado en 2023, el cual:

- ✘ Está en consonancia con las normas internacionales de derechos humanos
- ✘ Está disponible públicamente (Código acuerdo 31100692112020) - <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>
- ✘ Está aprobado al más alto nivel de la empresa
- ✘ Se aplica a las operaciones propias de la empresa
- ✘ Se ha desarrollado con la participación de expertos en derechos humanos de dentro y fuera de la empresa



### Prevención

Se ha colaborado en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos en igualdad de género y derechos de las mujeres, así como con los derechos de los refugiados y migrantes.

Las medidas adoptadas han sido:

- ✘ Igualdad de género y derechos de las mujeres
  - Impartición de formación interna y refuerzo de capacidades para la plantilla directa
  - Desarrollo de capacidades entre relaciones empresariales
  - Colaboración con organismos públicos o reguladores
  - Proyecto MUJERES EN CAMINO (<https://www.koine-aequalitas.org/project/mujeres-en-camino/>)
- ✘ Derechos de los refugiados y migrantes
  - Colaboración con organismos públicos o reguladores
  - Proyecto ACOMPAÑANDO-T (<https://www.koine-aequalitas.org/project/acompanando-t/>)

Reciben formación sobre:

- ✘ Igualdad de género y derechos de las mujeres
  - Todos/as los/as empleados/as
- ✘ Derechos de los refugiados y migrantes
  - Algunos/as empleados/as

Se evalúa el progreso:

- ✘ Igualdad de género y derechos de las mujeres
  - Se establecen metas/objetivos anuales, se hace un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo (programas internos y externos)
- ✘ Derechos de los refugiados y migrantes
  - Se revisan cuestiones de manera ad hoc





## Respuesta

No se han identificado ni causado efectos adversos en igualdad de género y derechos de las mujeres, así como en derechos de los refugiados y migrantes.





## ESTÁNDARES LABORALES

### Compromiso

Aparte de cumplir con toda la legislación vigente, no tenemos a día de hoy un compromiso político en relación a los estándares laborales, pero sí tenemos previsto hacerlo en los próximos 2 años en los siguientes aspectos:

- ✖ No discriminación en el empleo y la ocupación
- ✖ Entorno de trabajo seguro y saludable
- ✖ Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)

### Prevención

Se ha colaborado con grupos de interés en favor de los aspectos comentados en el apartado anterior, por ejemplo a través de los siguientes servicios:

- ✖ Servicio ODS En Tu Organización - <https://www.koine-aequalitas.org/servicio-ods-en-tu-organizacion/>
- ✖ Servicio de Recolocación para Empresas (ERE) - <https://www.koine-aequalitas.org/servicio-de-recolocacion-para-empresas-ere/>

No se ha llevado ninguna acción en la organización con el fin de prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados en esta materia, a excepción de :

- ✖ Seguridad y salud en el trabajo

Han recibido formación todos/as los/as empleados/as en materia del entorno de trabajo seguro y saludable.

Se evalúa el progreso :

- ✖ Seguridad y salud en el trabajo
  - Se establecen metas/objetivos anuales, se hace un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo (sólo programas internos)



### Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)

- Se revisan cuestiones de manera ad hoc

#### Desempeño

No existe convenio colectivo propio, se aplica el convenio selectorial correspondiente.

El porcentaje de mujeres en puestos directivos es del 100%.

La brecha salarial fue del 6,4% a favor de las mujeres.

Durante el periodo no ha habido ni lesiones ni incidentes.

No se han identificado ni causado efectos adversos sobre ningún aspecto de las normas laborales.

#### Respuesta y reporte de información

No se han identificado ni causado efectos adversos sobre ningún aspecto de las normas laborales.





## MEDIOAMBIENTE

### Compromiso

Aparte de cumplir con toda la legislación vigente, no tenemos a día de hoy un compromiso político en relación al medioambiente, pero sí tenemos previsto hacerlo en los próximos 2 años en los siguientes aspectos:

- ✕ Agua
- ✕ Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligros, plásticos, etc)
- ✕ Energía y uso de recursos

### Prevención

No hay actualmente ningún compromiso de colaboración con grupos de interés sobre cuestiones del medioambiente (cambio climático, agua, océanos, bosques/biodiversidad/uso de la tierra, contaminación atmosférica, residuos, energía y usos de recursos).

No se ha llevado a cabo ninguna acción para prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados con estas cuestiones.

Se revisan cuestiones de manera ad hoc en la evaluación del progreso en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados a :

- ✕ Agua
- ✕ Residuos
- ✕ Energía y uso de recursos

No se han identificado ni causado efectos adversos en relación con impactos asociados a las cuestiones del medioambiente.



### **Acción por el clima**

Nuestro trabajo es de servicios que se realiza en oficina, por lo que no proceden los temas de emisiones de gases de efecto invernadero, de carbono, etc, y por tanto no se han adoptado medidas para reforzar la resiliencia frente al cambio climático.

### **Energía y uso de recursos**

Se desconoce el porcentaje de consumo de energía renovable frente al consumo total de energía.

### **Tecnología**

Igualmente, no procede conocer relación de ingresos por productos/servicios con bajas emisiones de carbono.

### **Específico del sector**

Nuestro sector sería Diversificado, concretamente el de la economía social como fundación sin ánimo de lucro.

### **Entorno general**

Se intentarán dar algunos pasos en este ámbito, pero con proporcionalidad a nuestro ámbito.





## ANTICORRUPCIÓN

### Compromiso

No tenemos un programa de cumplimiento de lucha contra la corrupción, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años.

Igualmente, tenemos previsto establecer políticas y recomendaciones para los/as empleados/as sobre cómo actuar de duda o en situaciones que puedan dar lugar a un conflicto de intereses (por ejemplo, en relación con regalos e invitaciones, donaciones, patrocinio o interacciones con funcionarios públicos).



### Prevención

No se imparte formación sobre lucha contra la corrupción e integridad.

No supervisamos el programa de cumplimiento de lucha contra la corrupción dado que no disponemos del mismo.

### Desempeño

Incidentes de corrupción en la empresa :

-  0 incidentes confirmados durante el año en curso, pero relacionados con años anteriores
-  0 incidentes confirmados durante el año en curso y relacionados con este año

### Respuesta e informes

Dado que no ha habido incidentes en el periodo, no se han tenido que adoptar medidas para abordar los mismos.

No se participa en la iniciativa Collective Action against Corruption (Acción colectiva contra la corrupción) porque no es una prioridad inmediata para la organización.







[koinē-aequalitas]

[www.koine-aequalitas.org](http://www.koine-aequalitas.org)

**GESTOR DE CONTACTO:**

Enrique García García

**EMAIL:**

[enrique@koine-aequalitas.es](mailto:enrique@koine-aequalitas.es)

**PAMPLONA**

Tfno. **948 199 775** – Fax. 948 199 776

Avenida Pio XII, 5 – 1ª derecha

31008 Pamplona