



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Asociación Helsinki España - Dimensión
Humana



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• Carta de Renovación del compromiso

Estimados amigos,

La Asociación Helsinki España, Organización No Gubernamental de Utilidad Pública fundadora de la Asociación del Pacto Mundial (ASEPAM), ha venido realizando un Informe de Progreso anual durante los últimos años. Mantenemos así nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios, y continuamos desarrollando actividades de promoción y defensa de los derechos humanos mediante la educación y la reflexión en el ámbito universitario.

Al igual que en años anteriores, durante el año 2011 Helsinki España facilitó el trabajo en su oficina a personas con minusvalías, mejorando así la autoestima de dichas personas y potenciando la igualdad de oportunidades. El equipo de Helsinki España se ha beneficiado de estas experiencias, creándose un ambiente de cooperación y respeto entre todos sus miembros. A lo largo del año se intensificó el esfuerzo de control del consumo necesario de material de oficina para fomentar un desarrollo sostenible y se han vuelto a designar personas responsables de trasladar a puntos limpios para reciclaje los residuos derivados de la actividad de la oficina como papel, vidrio, material informático, etc. Mediante reuniones mensuales de coordinación y gracias al libre acceso que tienen todos los miembros de la organización a la Secretaría General de Helsinki España, se han logrado resolver los problemas que han surgido con equidad y respeto para todos.

Como viene siendo habitual desde que Helsinki España se unió al grupo fundador de la Asociación Española del Pacto Mundial, en todos los proyectos de nuestra organización se trabajan y analizan los Diez Principios del Global Compact y se difunde esta iniciativa de las Naciones Unidas.

Animando a todos a continuar en esta tarea, les saludamos atentamente.

Ana Nieto Centeno
Secretaría General de Helsinki-España

Información general

Perfil de la entidad: Asociación Helsinki España - Dimensión Humana

- *Dirección:* C/ Alberto Aguilera, 13, 8º izq
- *Dirección web:* www.humandimension.com
- *Alto cargo:* Ana Nieto Centeno, Secretaria General
- *Fecha de adhesión:* 02/10/2005
- *Número de empleados:* 4
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Promoción de Derechos Humanos
- *Ventas / Ingresos:* Sin ánimo de lucro.
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No se han recibido ayudas financieras significativas.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Son los de mayor relevancia para nuestra actividad.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España, Finlandia, Hungría y Lituania
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* No existen limitaciones, aunque la actividad de Helsinki España se desarrolla en España y, por tanto, muchas cuestiones relevantes para organizaciones operando en países en desarrollo no aplican.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Son aquellos que afectan más significativamente a nuestra gestión de la organización.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web de la organización y en la página web del Pacto Mundial / Global Compact
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No se han recibido.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

procesos de decisión: Diálogo constante con los grupos de interés y coordinación de sus sugerencias y reclamaciones.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* · Presidenta Ana M^a Nieto Centeno. Abogada · Vicepresidente Juan Elorza Losada. Abogado · Juan Manuel Palazuelos Gómez. Abogado, Economista e Informático · Blanca Botín. Asesora · Enrique Guzmán Bergareche. Economista. Presidente de PANSPAIN · Jaime Folguera Crespo. Abogado de Despacho Uría&Menéndez Silvia Escobar. Embajadora María Jaén Barandiarán. Empresariales Secretaria Rose Sukhraj. Profesora
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No utilizan indicadores para su medición.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Formación en ámbitos como: · Asistencia y Cooperación Rápida para Operaciones de Prevención de Conflictos, Gestión de Crisis y Rehabilitación Post-Conflicto. · Alivio de la Pobreza.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 29 de octubre de 2012
- *Responsable:* Ana Nieto Centeno
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: Aunque no existen acciones concretas para 2009, todas las actividades de Helsinki España buscan promover los Derechos Humanos. Nuestra organización se inspira en el Acta de Helsinki, suscrita en 1975 por los 56 países integrantes de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). El segundo artículo de los estatutos de Helsinki España suscribe de forma total dicho documento internacional. Las actividades de Helsinki España son administrativas, formativas y de promoción del empleo. Los principales riesgos relativos a los DDHH en que podría incurrir Helsinki España se relacionan con la discriminación en el ámbito educativo y/o laboral de clientes y/o empleados en función de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Pese a que no existe una política específica implementada, todas las acciones de Helsinki España buscan promover los Derechos Humanos. Nuestra organización se inspira en el Acta de Helsinki, suscrita en 1975 por los 56 países integrantes de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). El segundo artículo de los estatutos de Helsinki España suscribe de forma total dicho documento internacional.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe una acción concreta para 2013.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI


Implantación: Las actividades de Helsinki España son administrativas, formativas y de promoción del empleo. El cumplimiento de la legislación española y europea garantiza el respeto a los Derechos Humanos.


Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)


Respuesta: 100 %


Implantación: Las actividades de Helsinki España siempre tienen como referencia el Acta de Derechos Humanos de Helsinki de 1975. Todos los empleados están concienciados del valor ético de los Derechos Humanos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política		Mantener el nivel de compromiso actual con nuestros clientes.
Empleados	Otros		Mantener el nivel de compromiso y apoyo actual con nuestros empleados.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		No están establecidos.
Empleados	No tenemos acción concreta		No están establecidos.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Otros		Cumplir la legalidad española y europea respecto a los DDHH.
Empleados	Otros		Cumplir la legalidad española y europea respecto a los DDHH.

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Todos los proveedores de Helsinki España cumplen con la normativa española y europea en materia de Derechos Humanos pues operan en territorio de la UE.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: Todos los proveedores de Helsinki España cumplen con la normativa española y europea en materia de Derechos Humanos pues operan en territorio de la UE.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: No se han definido.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: En la actualidad Helsinki España no dispone de estos datos. Por ello no es posible ofrecer un porcentaje determinado.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	😞	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	😞	No se han definido.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	😞	No se han definido.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Secretaría General de Helsinki España ha adquirido el compromiso de escuchar, evaluar y potenciar todas aquellas sugerencias o preocupaciones que le puedan surgir a cualquier empleado. Además, dado el reducido tamaño de la organización, atender de forma informal las necesidades de los empleados y colaboradores de Helsinki España es posible de forma casi inmediata.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen acciones concretas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Con carácter mensual se llevan a cabo reuniones de todo el equipo de Helsinki España en las que se expone y se informa sobre la situación de la organización en cada momento. Además, en cualquier momento la persona que lo desee puede realizar consultas de manera informal e individualizada a la Secretaria General.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado	😊	Mantener el nivel de compromiso y apoyo actual con nuestros empleados.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	😞	No existen acciones concretas.
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Helsinki España por su condición de ONG y por el trabajo que desempeña en la actividad diaria no se ve afectada por situaciones de trabajo forzoso.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El 100% de los empleados de Helsinki España están amparados por el convenio colectivo de oficinas y despachos. Además de estos 6 empleados colaboran con Helsinki España 35 voluntarios.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: No

Implantación: No hay acciones concretas para 2011. Aún así, Helsinki España, por su condición de ONG y por el trabajo que desempeña en la actividad diaria (en territorio de la Unión Europea) no se ve afectada por situaciones de trabajo forzoso.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: El 100% de los empleados de Helsinki España están amparados por el convenio colectivo de oficinas y despachos. Además de estos 6 empleados colaboran con Helsinki España 35 voluntarios. Las horas de trabajo, las condiciones de seguridad y la remuneración están establecidas en el convenio colectivo y son comunicadas a todos los integrantes de Helsinki España.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Mantener el nivel de compromiso y apoyo actual con nuestros empleados.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		No existen acciones concretas.
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: Progreso adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: No existen riesgos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las acciones de Helsinki España buscan promover los Derechos Humanos. Nuestra organización se inspira en el Acta de Helsinki, suscrita en 1975 por los 56 países integrantes de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). El segundo artículo de los estatutos de Helsinki España suscribe de forma total dicho documento internacional.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: No existe una acción concreta implementada para 2011.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros	😊	No están establecidos.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	😐	No existen acciones concretas.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: Todas las acciones de Helsinki España buscan promover los Derechos Humanos. Nuestra organización se inspira en el Acta de Helsinki, suscrita en 1975 por los 56 países integrantes de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). El segundo artículo de los estatutos de Helsinki España suscribe de forma total dicho documento internacional. Las actividades de Helsinki España son administrativas, formativas y de promoción del empleo. Los principales riesgos relativos a los DDHH en que podría incurrir Helsinki España se relacionan con la discriminación en el ámbito educativo y/o laboral de clientes y/o empleados en función de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: Helsinki España procura en todo momento no realizar en ningún tipo de discriminación en la selección de su personal.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: No

Implantación: No existen acciones concretas.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Helsinki España promueve la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de su gestión y administración.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 20 %

Directivos mujeres: 100 %

Directivos hombres: 0 %

Mujeres: 100 %

Hombres: 0 %

Mayores de 45 años: 10 %

Menores de 30 años: 50 %

Empleados no nacionales: 50 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: Helsinki España practica una política de igualdad en términos de género, edad y nacionalidad.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Helsinki España lo comunica en la información que difunde en su página web:

<http://www.humandimension.net/>

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: No existen expedientes.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😞	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política	😞	Mantener el nivel de compromiso actual.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	😞	No existen acciones concretas.
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Web	😊	Mantener el nivel de compromiso actual.

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😞 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: No

Implantación: No existen acciones concretas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)


Respuesta: 10

Implantación: Se han impartido 10 horas de formación medioambiental para poner en marcha un sistema de reducción de los consumos energético, de agua y de papel. Igualmente se propusieron medidas para mejorar los sistemas de reciclado en la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		No existen acciones concretas.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen riesgos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen políticas concretas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Pese a no existir ninguna acción concreta, Helsinki España persigue, tanto en su actividad diaria (de carácter fundamentalmente administrativo) como en sus acciones educativas, reducir el consumo de recursos y ahorrar energía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 406

Agua: 498

Papel: 5421

Implantación: Todos los años se establecen objetivos de ahorro energético y de recursos (menor consumo de papel, electricidad, etc. en las oficinas de Helsinki España).

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los años se establecen objetivos de ahorro energético y de recursos (menor consumo de papel, electricidad, etc. en las oficinas de Helsinki España) y se forma a los nuevos empleados en estas prácticas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	☹️	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos política	☹️	No se han definido.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	☹️	No existen acciones concretas.
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros	😊	No se han definido.

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente ☹️ Progreso difícil de analizar ☹️ Con potencial de mejora



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen acciones concretas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)


Respuesta: 0

Implantación: No se han realizado inversiones financieras.

• Resumen de Implantación:

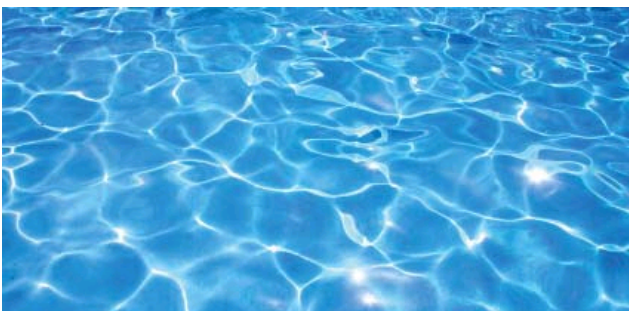
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		No existen acciones concretas.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Dada la actividad de Helsinki España (de pequeño tamaño, administrativa y educativa, centrada en el territorio de la Unión Europea) no existe riesgo de soborno o extorsión.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el proceso de análisis de proyectos, Helsinki España toma en consideración que no exista posibilidad de corrupción o extorsión. Además, dado que la mayoría de las instituciones que colaboran con Helsinki España son Universidades o entidades de interés público, la posibilidad de sufrir extorsión o presiones es casi nula.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen acciones concretas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Cientes: 100

Empleados: 100

Implantación: La mayoría de los colaboradores de Helsinki España comparten los valores de la organización y su esfuerzo por formar a todos los niveles en materia de Derechos Humanos.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos seguimiento.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Otros		No están establecidos.
Empleados	Otros		No están establecidos.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		No existen acciones concretas.
Empleados	No tenemos acción concreta		No existen acciones concretas.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos seguimiento		No están establecidos.
Empleados	No tenemos seguimiento		No están establecidos.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12