

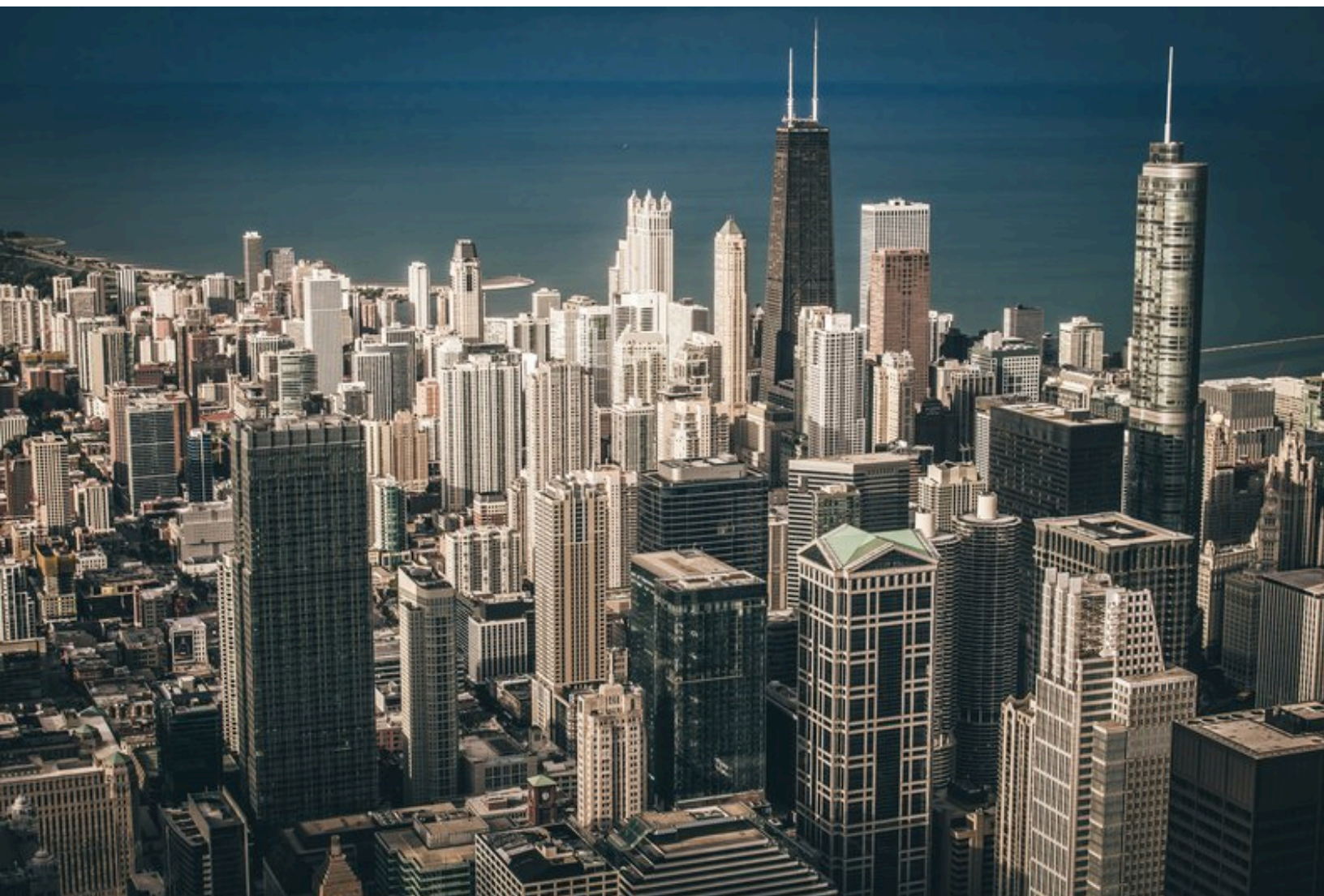
Fundación Pueblo para Pueblo

INFORME DE PROGRESO
2016

Fundación Pueblo para Pueblo
Polígono L'Ametlla Park. C/ Aiguafreda, 12
Barcelona

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis <ul style="list-style-type: none">ClientesEmpleadosProveedoresAdministraciónMedioambienteComunidad/Sociedad Civil
06		Compatibilidad GRI-G4



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



HUMANA
Fundación Pueblo para Pueblo

Madrid, a 2 de Noviembre de 2017

Fundación Pueblo para Pueblo, organización que represento como Coordinador General, desea renovar su compromiso con la Iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios que promulga.

El Informe de Progreso que presentamos describe mecanismos que la organización ha implementado en los dos últimos años y que resultan relevantes para nuestra entidad y para nuestros grupos de interés.

Somos Firmantes desde Octubre de 2007 con el Pacto Mundial y fue para nosotros un honor poder asistir a la 13ª Asamblea General ordinaria de la Red Española el pasado mes de Junio, donde nos resultó especialmente interesante la sesión "Zona ODS".

Como hecho destacado reciente renovamos nuestra acreditación NGO Benchmarking de SGS lo que nos permite beneficiarnos de un indicador universal de confianza e independencia. Con dicha acreditación detectamos riesgos, fortalezas y debilidades en nuestra gestión, muchos de ellos en el marco de los diez principios de Global Compact y actuar sobre ellos a tiempo.

Nuestros objetivos a corto y largo plazo son seguir mejorando procesos y alinearnos aún más con los principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, así como influir positivamente en el sector del textil usado en España y en la mejora de vida de las personas en los países menos desarrollados a los que empoderamos.



Jesper Wohler

Delegación de Madrid
Calle Alcalá nº171 1º
28009
Madrid

Tel +34 914 320 734

Humana Spain
Pol. Ind. L'Ametlla Park
c/ Aiguafreda, 12
08480 L'Ametlla del Vallès
Barcelona

Tel +34 93 840 21 82
Fax +34 93 840 28 19



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Fundación Pueblo para Pueblo

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

Polígono L'Ametlla Park. C/ Aiguafreda, 12

Localidad

L'Ametlla del Vallès

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.humana-spain.org

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Jesper D. Wohler

Persona de contacto

Rafael Mas

Número de empleados directos

550

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Protección del medio ambiente. Cooperación internacional para el desarrollo en África, Asia y America del Sur. Tiendas Second Hand de Retail

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

960.000 – 24 millones

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

0

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

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

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Sociedad en general

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

El criterio seleccionado ha sido sobre quién influye directamente la aplicación de los 10 Principios

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España

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

Alcance en España e influencia en otros 37 socios de la

federación Humana People to People, a la que pertenecemos

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

Nos basamos principalmente en los datos seleccionados para la memoria anual de la Fundación y en aspectos relevantes tratados por el Patronato

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Puesta en común entre los trabajadores con cargos intermedios de la Fundación y los grupos de interés de la organización

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

Notas

FPP es sensible a los 10 principios en todas sus actividades, tanto en España como en los países donde desarrolla los proyectos de cooperación y desarrollo.

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

Si

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

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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

La fundación cuenta con más de 800 colaboradores públicos y 800 privados. La relación con ellos es muy estrecha y continua liderada por un equipo amplio de promotores. Las sugerencias sobre la mejora continua del servicio de gestión textil y otros asuntos relacionados con la organización son incorporados desde cada unidad y remitidos al Comité de Dirección si son pertinentes.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Humana Fundación Pueblo para Pueblo tiene la naturaleza jurídica de Fundación En España, Humana Fundación Pueblo para Pueblo está presente desde 1987 y cuenta con más de 550 personas contratadas, ubicadas entre la sede central de la Fundación, que se encuentra en l’Ametlla del Vallès (Barcelona) y las distintas delegaciones en las comunidades autónomas de Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia, Asturias, Navarra y Baleares. El máximo órgano de decisión de la Fundación es el Patronato, que actualmente está formado por: - Presidente: Steen Conradsen (Dinamarca, 1955), maestro especializado en la educación de jóvenes con dificultades de adaptación al sistema escolar. Experto en la gestión de centros de acogida. - Vicepresidente: Joan Martí del Castillo (Barcelona, 1948), alpinista y guarda forestal del Parc Natural de Pedraforca. Gestor de actividades en la naturaleza. - Tesorera: Helle Nielsen (Dinamarca, 1958), amplia experiencia como profesora para alumnos con necesidades especiales. Experta en retail en diversos países europeos. - Vocal: Ulla Carina Bolin, experta en retail y en gestión de organizaciones especializadas en reutilización textil en varios países. - Vocal: Mario Cabral (Guinea-Bissau, 1940), ex-ministro de Agricultura de Guinea-Bissau, ex-embajador de Guinea-Bissau en Senegal. El Equipo Directivo lo

forman: *Elisabeth Molnar, Directora General: *Jesper Wohler, Coordinador General El Equipo de Directores Ejecutivos lo forman: *Silvia Pombo, para el área de Recogida del Residuo Textil *Carlos Otero, Administración y Finanzas *Rafael Mas, Comunicación y Proyectos *Oscar García, Preparación para la Reutilización *Daniel Parra, Venta en tiendas *Juan Martínez, Recursos Humanos

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

El órgano directivo de FPP no mide directamente la implantación de los 10 principios mediante indicadores. Sin embargo el progreso en la implantación de los 10 principios se evalúa por los órganos ejecutivos a través de diversos indicadores - cuantitativo, cualitativos, directos e indirectos- asociados a la productividad, a la calidad, al medio ambiente, a la satisfacción del cliente, a la de los empleados y enfocados hacia una eficiencia tanto social como económica.

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

El patronato de la Fundación aprueba y valora las medidas implementadas o por implementar en materia de RSE. La Dirección (Directora General y Coordinador General) son quienes toman las decisiones finales sobre aspectos relativos a la RSE junto con los Directores Ejecutivos correspondiente en cada caso. El presidente no ocupa cargo ejecutivo ninguno

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

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

La organización no tiene proyectos de colaboración directa. Sin embargo realiza acciones de apoyo directo en terreno en terceros países junto a sus socios locales y sensibiliza en España a través de la difusión de objetivos y temáticas de Naciones Unidas

MÁS INFORMACIÓN

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

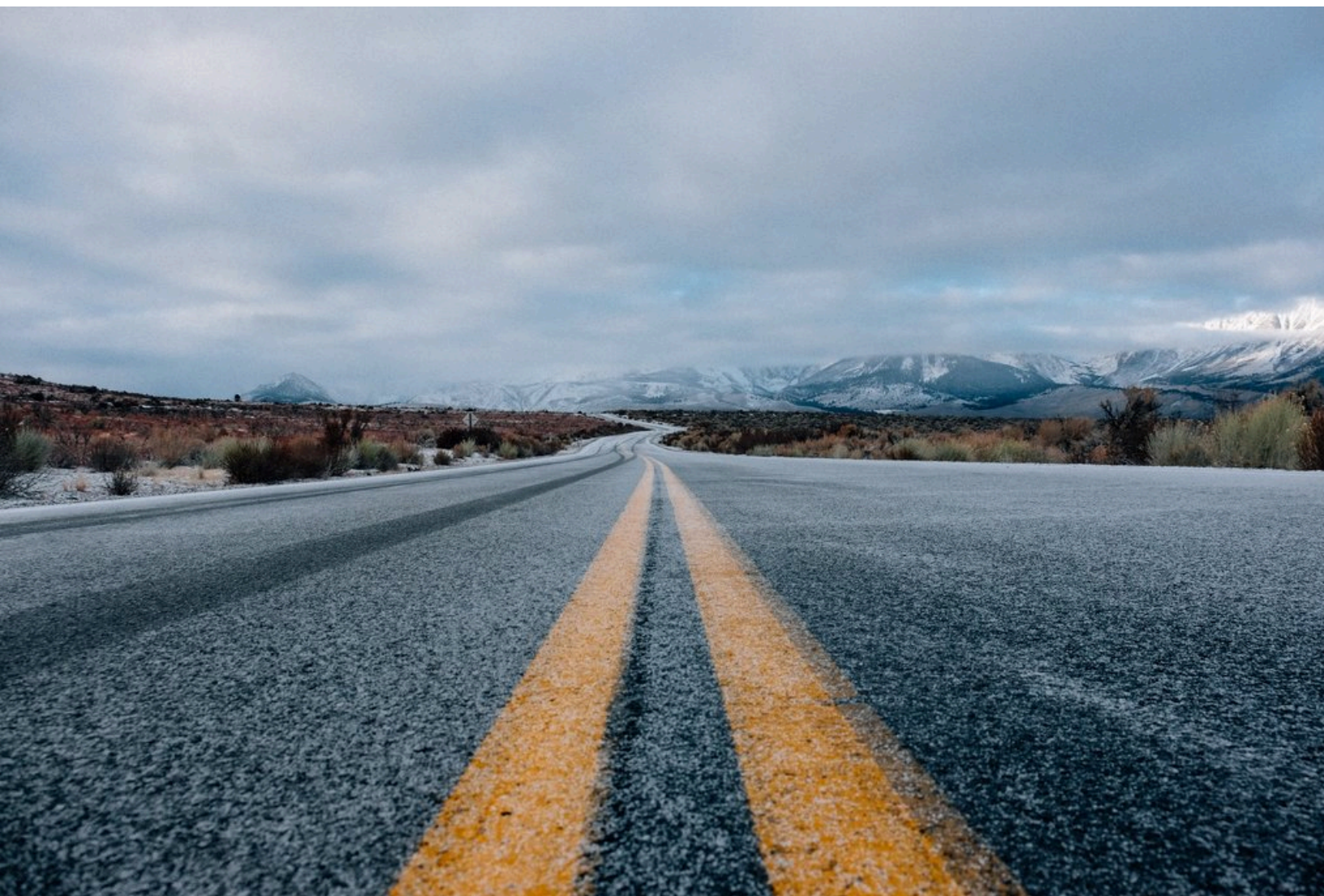
Debido a la naturaleza social de Humana Fundación Pueblo para Pueblo, los 10 Principios están integrados en el centro de la actividad que la entidad lleva a cabo como pilar para una mejora continua y del mantenimiento de una visión amplia de su actividad, considerando el impacto local, regional, continental y global. FPP implanta estrategias y sistemas de gestión que contemplan, no sólo los aspectos económicos que aseguren la continuidad de sus actividades, sino también sociales y medioambientales. En la toma de decisiones, FPP tiene en cuenta las expectativas y necesidades de todas las partes interesadas y basa su comunicación en la transparencia en todo lo referente a su actividad y comportamiento social. La Fundación ha sido auditada en el año 2016 por SGS para NGO Benchmarking, hecho valorado positivamente por los grupos de interés.

Dirección Web

www.humana-spain.org

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)



METODOLOGÍA

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

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

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

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

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

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

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

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

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



COE

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

apoyan a la 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.

Pacto Mundial y la asunción de los compromisos del mismo

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

SI Nos comprometemos a participar en líneas específicas de interés.

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

SI y agradeceremos comentarios de otros hacia nuestro Informe de Progreso

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

SI

Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

SI Nos comprometemos con la Red Local española de Pacto Mundial y las actividades que lleve a cabo.

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

SI Planeamos propuestas de colaboración con entidades del sector de la recuperación del residuo textil y de la Economía Circular

Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

SI En todas nuestras relaciones con empresas de cierto tamaño proponemos la inclusión de las mismas en



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



5

Desafíos u Oportunidades contemplados

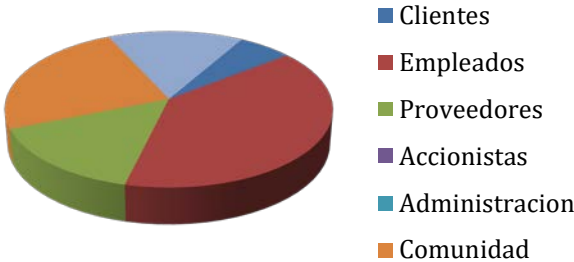
ANTICORRUPCIÓN



4

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 2
Empleados: 13
Proveedores: 5
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 8
Medio ambiente: 5

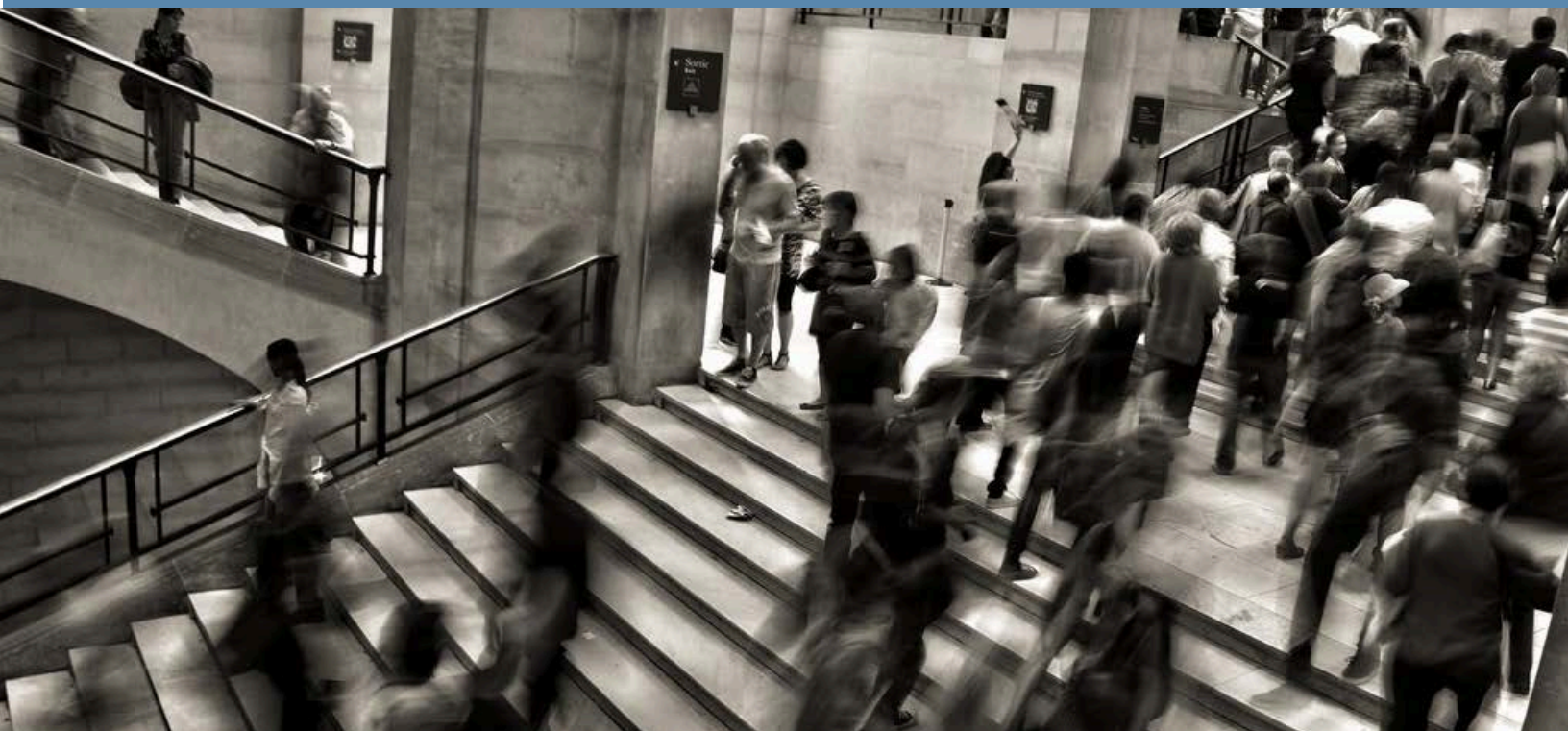
CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



267

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Desinformación de los clientes

La desinformación por parte de los clientes en todo lo relativo a la gestión correcta del residuo textil puede resultar un grave riesgo

Satisfacción del cliente

Inclusión de bolsas Oxodegradables en tiendas Second Hand

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Como principal operador de residuos textiles lideramos un movimiento de sensibilización más potente en el ámbito medioambiental asociado al reciclaje textil. Para ello se han establecido talleres de sensibilización y exposiciones sobre nuestra actividad ligada con la protección medioambiental.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Fomentamos más las promociones internas para futuros cargos de responsabilidad

Identificación del empleado con la entidad

Desarrollo de un departamento de Comunicación Interna con diversas actividades encaminadas en transformar a los trabajadores en activistas a escala

Favorecer la competencia transparente entre entidades

Trabajamos para fomentar la competencia transparente en el sector de gestión del residuo textil. Hacemos hincapie en asuntos relacionados con la compra pública sostenible e innovadora.

Discriminación por discapacidad

La Fundación tienen un convenio con la Fundación Integra de la Caixa para incluir colectivos con discapacidad, en este caso de la Fundación Aura.

Combatir los casos de soborno

Nuestro código de conducta, firmado por todos los trabajadores, habla explícitamente de este asunto. En nuestras acciones en terceros países trabajamos inequívocamente en contra de cualquier tipo de corrupción

Política de Integridad y Transparencia - Política

Observaciones Genéricas

El código de Conducta y Valores implica que todos los empleados de Humana deben comprometerse a cumplir el Código de Conducta y a ejecutar su trabajo de acuerdo con los principios y valores corporativos.

Comentarios

Cada trabajador ha firmado el Código de Conducta y Valores de la organización. Se hace formación específica sobre el mismo de modo recurrente

Objetivos

Conseguir una integración total de los trabajadores y proveedores con el código de Conducta. Que el Comité de Conducta actúe diligentemente ante las denuncias que se presenten al mismo.

[Descargar documento adjunto](#)

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

El Plan Estratégico de Identidad, Experiencia y

Comunicación Interna se plantea para involucrar a los trabajadores en el día a día de la organización desde un punto de vista vivencial y de participación

Comentarios

Un persona en RRHH lidera el programa y ejecuta las actividades previstas en el Plan

Objetivos

Lograr activar a los trabajadores de la organización y generar activistas a escala

[Descargar documento adjunto](#)

Regular la aceptación de regalos

Nuestro Código de Conducta incluye un artículo exclusivo para este asunto

Conciliación familiar y laboral

Si bien a día de hoy no disponemos de una Política de Conciliación, se han dado los pasos necesarios para que de facto se estén implementando acciones que favorecen la conciliación del trabajador.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Adhesión a Programa Incorpora de la Caixa

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Fomento de mayor formación interna a diversos niveles de jerarquía. Se ha editado un boletín interno mensual más amplio que el existente y más aceptado por los trabajadores. Hemos involucrado a una buena parte de la plantilla en la grabación de una película ("Personas") que muestra en primera persona el compromiso de la fundación con la sociedad Aplicación del Código de Conducta de principios y valores a todos los niveles en la organización y con nuestros proveedores y clientes

Igualdad de género

No discriminación en el empleo Aplicación del Código de Conducta de principios y valores a todos los niveles en la organización y con nuestros proveedores y clientes

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Evaluación de proveedores

La mayoría de nuestros proveedores firma el Código de Conducta de nuestra entidad

Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

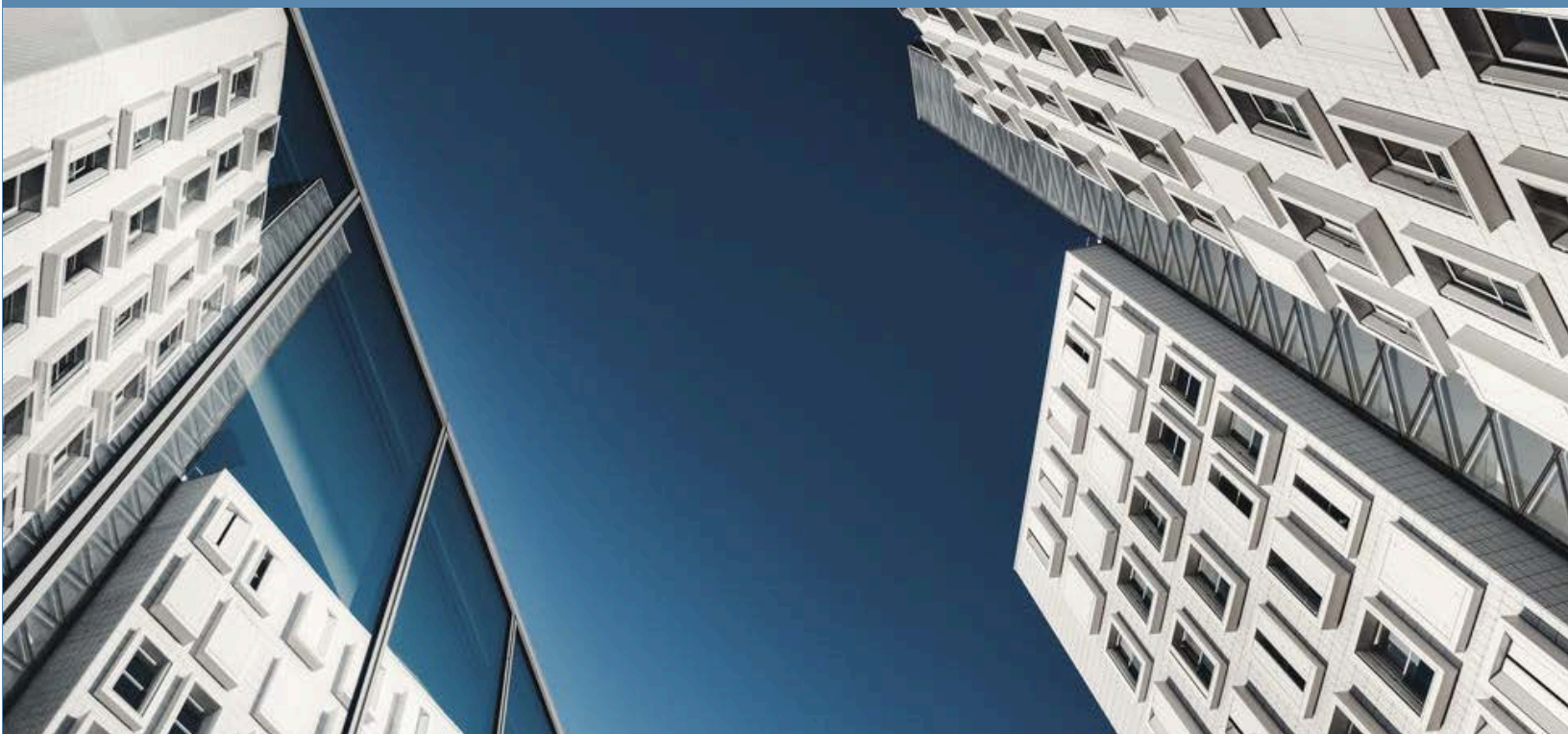
Fomentar el diálogo con proveedores sobre su propia RSE Aplicación del Código de Conducta de principios y valores con nuestros proveedores

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

Alianzas con proveedores que vayan más allá de la mera relación comercial

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIÓN



Contratos transparentes con la administración pública

Fomento de la contratación pública responsable y

sostenible con entidades locales en contratos de servicios de gestión de residuos textiles

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas

Fomento de alianzas con empresas para que reviertan parte de su beneficio a la sociedad

Invertir en las generaciones del futuro

Desafío permanente en nuestro trabajo en los países en vías desarrollo y en la sociedad española a la que tratamos de sensibilizar.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Uso de vehículos no contaminantes. Hemos incorporado a nuestra flota el primer camión híbrido para la recogida del residuo textil.

Cálculo y compensación de los residuos en CO2

Cálculo de emisión/compensación de CO2 basado en estándares reconocidos.

Optimizar el uso de papel en la entidad

Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad

EN 2018 realizaremos nuestra primera memoria de sostenibilidad



ANEXO GRI-G4 CORE/COMPREHENSIVE

Para completar la información del Informe de Progreso, a continuación se detallan los siguientes indicadores de G4.

ESTRATEGÍA Y ANÁLISIS

G4-1 - Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.

21267

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 - Nombre de la organización.

Fundación Pueblo para Pueblo

G4-4 - Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.

Protección del medio ambiente. Cooperación internacional para el desarrollo en África, Asia y America del Sur. Tiendas Second Hand de Retail

G4-5 - Lugar donde se encuentra la sede de la organización.

Polígono L'Ametlla Park. C/ Aiguafreda, 12

G4-6 - Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.

España

G4-7 - Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.

Humana Fundación Pueblo para Pueblo tiene la naturaleza jurídica de Fundación En España, Humana Fundación Pueblo para Pueblo está presente desde 1987 y cuenta con más de 550 personas contratadas, ubicadas entre la sede central de la Fundación, que se encuentra en l'Ametlla del Vallès (Barcelona) y las distintas delegaciones en las comunidades autónomas de Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia, Asturias, Navarra y Baleares. El máximo órgano de decisión de la Fundación es el Patronato, que actualmente está formado por: - Presidente: Steen Conradsen (Dinamarca, 1955), maestro especializado en la educación de jóvenes con dificultades de adaptación al sistema escolar. Experto en la gestión de centros de acogida. - Vicepresidente: Joan Martí del Castillo (Barcelona, 1948), alpinista y guarda forestal del Parc Natural de Pedraforca. Gestor de actividades

en la naturaleza. - Tesorera: Helle Nielsen (Dinamarca, 1958), amplia experiencia como profesora para alumnos con necesidades especiales. Experta en retail en diversos países europeos. - Vocal: Ulla Carina Bolin, experta en retail y en gestión de organizaciones especializadas en reutilización textil en varios países. - Vocal: Mario Cabral (Guinea-Bissau, 1940), ex-ministro de Agricultura de Guinea-Bissau, ex-embajador de Guinea-Bissau en Senegal. El Equipo Directivo lo forman: *Elisabeth Molnar, Directora General: *Jesper Wohler, Coordinador General El Equipo de Directores Ejecutivos lo forman: *Silvia Pombo, para el área de Recogida del Residuo Textil *Carlos Otero, Administración y Finanzas *Rafael Mas, Comunicación y Proyectos *Oscar García, Preparación para la Reutilización *Daniel Parra, Venta en tiendas *Juan Martínez, Recursos Humanos

G4-8 - Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).

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

G4-9 - Determine la escala de la organización, indicando: * número de empleados; * número de operaciones; * ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); * capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y * cantidad de productos o servicios que se ofrecen.

550

G4-10 - a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. f. Comuníquese todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).

.

G4-11 - Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.

G4-12 - Describa la cadena de suministro de la organización.

Todos los empleados están cubiertos por convenios colectivos

G4-13 - Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización; por ejemplo: * cambios en la ubicación de los centros, o en los propios centros, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones; * cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado); y * cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o la relación con los proveedores, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato.

Hay mecanismos de selección y evaluación de proveedores

G4-14 - Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.

G4-15 - Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.

La organización no tiene proyectos de colaboración directa. Sin embargo realiza acciones de apoyo directo en terreno en terceros países junto a sus socios locales y sensibiliza en España a través de la difusión de objetivos y temáticas de Naciones Unidas

G4-16 - Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: ☐☐* ostente un cargo en el órgano de gobierno; ☐☐* participe en proyectos o comités; ☐☐* realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; ☐☐* considere que ser miembro es una decisión estratégica.

ASPECTOS MATERIALES

G4-17 - a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la

organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.

G4-18 - a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.

Alcance en España e influencia en otros 37 socios de la federación Humana People to People, a la que pertenecemos

G4-19 - Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.

Nos basamos principalmente en los datos seleccionados para la memoria anual de la Fundación y en aspectos relevantes tratados por el Patronato

G4-20 - Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: * Indique si el Aspecto es material dentro de la organización. * Si el Aspecto no es material para todas las entidades de la organización (tal como se describen en el apartado G4-17), elija uno de los siguientes enfoques y facilite: — una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que no consideran material el Aspecto en cuestión; o — una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que sí consideran material el Aspecto en cuestión. * Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto dentro de la organización.

G4-21 - Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: * Indique si el Aspecto es material fuera de la organización. * Si el Aspecto es material fuera de la organización, señale qué entidades, grupos de entidades o elementos lo consideran así. Describa también los lugares donde el Aspecto en cuestión es material para las entidades. * Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto fuera de la organización.

G4-22 - Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.

G4-23 - Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

G4-24 - Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.

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

G4-25 - Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.

La fundación cuenta con más de 800 colaboradores públicos y 800 privados. La relación con ellos es muy estrecha y continua liderada por un equipo amplio de promotores. Las sugerencias sobre la mejora continua del servicio de gestión textil y otros asuntos relacionados con la organización son incorporados desde cada unidad y remitidos al Comité de Dirección si son pertinentes.

G4-26 - Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.

G4-27 - Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.

PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 - Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).

G4-29 - Fecha de la última memoria (si procede).

No hay respuestas

G4-30 - Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).

G4-31 - Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.

Rafael Mas

G4-32 - a. Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación). c. Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea «de conformidad» con la Guía.

No hay respuestas

G4-33 - a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.

GOBIERNO

G4-34 - Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.

Humana Fundación Pueblo para Pueblo tiene la naturaleza jurídica de Fundación En España, Humana Fundación Pueblo para Pueblo está presente desde 1987 y cuenta con más de 550 personas contratadas, ubicadas entre la sede central de la Fundación, que se encuentra en l'Ametlla del Vallès (Barcelona) y las distintas delegaciones en las comunidades autónomas de Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia, Asturias, Navarra y Baleares. El máximo órgano de decisión de la Fundación es el Patronato, que actualmente está formado por: - Presidente: Steen Conradsen (Dinamarca, 1955), maestro especializado en la educación de jóvenes con dificultades de adaptación al sistema escolar. Experto en la gestión de

centros de acogida. - Vicepresidente: Joan Martí del Castillo (Barcelona, 1948), alpinista y guarda forestal del Parc Natural de Pedrafranca. Gestor de actividades en la naturaleza. - Tesorera: Helle Nielsen (Dinamarca, 1958), amplia experiencia como profesora para alumnos con necesidades especiales. Experta en retail en diversos países europeos. - Vocal: Ulla Carina Bolin, experta en retail y en gestión de organizaciones especializadas en reutilización textil en varios países. - Vocal: Mario Cabral (Guinea-Bissau, 1940), ex-ministro de Agricultura de Guinea-Bissau, ex-embajador de Guinea-Bissau en Senegal. El Equipo Directivo lo forman: *Elisabeth Molnar, Directora General: *Jesper Wohler, Coordinador General El Equipo de Directores Ejecutivos lo forman: *Silvia Pombo, para el área

de Recogida del Residuo Textil *Carlos Otero, Administración y Finanzas *Rafael Mas, Comunicación y Proyectos *Oscar García, Preparación para la Reutilización *Daniel Parra, Venta en tiendas *Juan Martínez, Recursos Humanos

ÉTICA E INTEGRIDAD

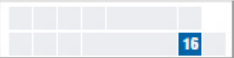
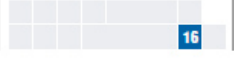
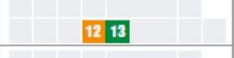
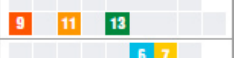
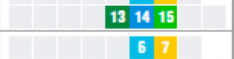
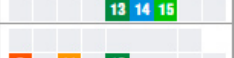
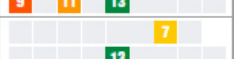
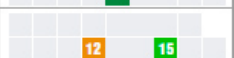
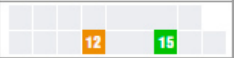
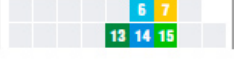
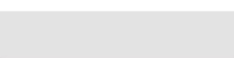
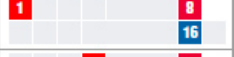
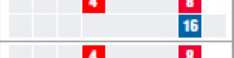
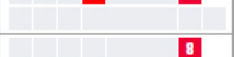
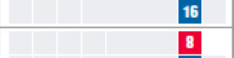
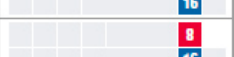
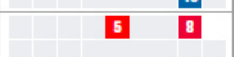
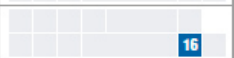
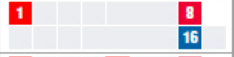
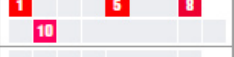
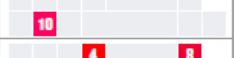
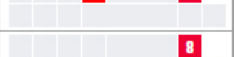
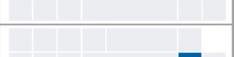
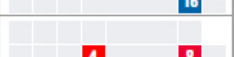


G4-56 - Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

Aplicación del Código de Conducta de principios y valores a todos los niveles en la organización y con nuestros proveedores y clientes



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

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

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

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades		10
Falta de compromiso del empleado con la entidad		1
Favoritismo en la contratación de empleados		10
Combatir los casos de soborno		10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo		1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión		10
Realización de horas extras no acordadas		4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación		6
Discriminación por raza		6
Igualdad de género		6
Accidentes laborales		1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados		1
Identificación del empleado con la entidad		1
Discriminación por edad		6
Ausencia de evaluaciones de desempeño		6
Buen ambiente laboral		1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales		10
Combatir y erradicar todas forma de malversación		10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental		7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)		6
Discriminación por género		6
Competencia desleal		10
Generar oportunidades para jóvenes con talento		6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones		1

Proveedores

Falta de colaboración continúa con los proveedores		2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos		2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE		2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores		2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa		2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos		2

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

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

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Network Spain
WE SUPPORT

