



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Fundación Educación y Cooperación (Educo) Sede España

INFORME DE PROGRESO
2018



Fundación Educación y Cooperación (Educo) Sede España
C/ Guillem Tell, 47
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">Socios/AccionistasComunidad/Sociedad CivilEmpleadosClientesAdministración



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Fundación Educación y Cooperación (Educo) Sede España

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

C/ Guillem Tell, 47

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.educo.org

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Jose Maria Faura Messa

Persona de contacto

Marifé Escobar

Número total de empleados

118

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Fundación Educación y Cooperación (Educo) es una ONG de cooperación internacional al desarrollo presente en África, América Latina, Asia y Europa, con sede en España. Nuestra misión es trabajar con niñas, niños y su entorno para promover sociedades justas y equitativas que garanticen sus derechos y bienestar, a través de tres objetivos estratégicos principales: 1 EDUCACIÓN: Niñas, niños y adolescentes ejercen y disfrutan de su derecho a una educación equitativa, transformadora y de calidad a lo largo de su vida. 2 PROTECCIÓN: Niñas, niños y adolescentes disfrutan su derecho a vivir en entornos seguros y protectores. 3 GOBERNANZA: Niñas, niños y adolescentes ejercen su ciudadanía activa en el marco de sistemas públicos que promueven sus derechos.

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

24 - 48 millones

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

718

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

Socios/accionistas, Comunidad/Sociedad Civil, Empleados, Clientes, Administración

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

- Relevancia para la misión institucional. - Responsabilidad frente al impacto que nuestra actividad tiene sobre los mismos. - Toma en

consideración de diferentes puntos de vista. -
Rendición de cuentas a donantes y financiadores

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

Global (países mencionados en apartado anterior).

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

Por el momento estamos presentando simplemente el informe COE.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Se realizó difusión en el seno de la organización a través de vías internas. También fue colgado en nuestra página web en la sección Transparencia/estándares de manera que resulte accesible para nuestros actores externos.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

Notas

No hay respuestas

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

Si

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

Si

¿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

Educo dispone de distintos canales de comunicación interna que facilitan el intercambio de información de forma transversal, contribuyen a mejorar la eficiencia del trabajo y favorecen la comunicación con el máximo órgano de gobierno. Dichos canales abarcan tanto las reuniones periódicas de la dirección general con el patronato y la participación en algunas por parte de distintos miembros del comité de dirección, como reuniones específicas en las que participan miembros del patronato. Es importante resaltar que Educo cuenta con un procedimiento formalizado y explícito, la Política de Gestión de Quejas y Sugerencias, aprobada por el comité de dirección en el año 2012, que establece los mecanismos para que todos los que todos los grupos de interés, internos y externos, puedan presentar sus puntos de vista, quejas y sugerencias sobre cualquier aspecto que consideren pertinente, reforzando así el compromiso con dichos grupos y posibilitando la identificación de áreas de mejora, dentro de un proceso de aprendizaje continuo. Realizamos informes semestrales de las sugerencias y quejas recibidas y sus resoluciones, los cuales son presentados a dirección general y luego publicados internamente. Esta política tiene un alcance global, incluyendo tanto la sede y oficinas territoriales de Educo en España, como las delegaciones en los países donde trabajamos. En 2017 incorporamos también a las organizaciones socias locales en España con las que trabajamos, de las que hemos recogido datos y emitido informe.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su
Informe de Progreso | 9

organigrama

Educo posee naturaleza jurídica de fundación (Fundación Educación y Cooperación), estando inscrita con el número 790 en el Registro de Fundaciones de la Generalitat de Catalunya y regulada por la Ley 4/2008 de 24 de abril, del libro tercero del Código Civil de Catalunya, relativo a las personas jurídicas, en el título III sobre las fundaciones.

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 es el máximo órgano de gobierno de la fundación, la representa y asume todas las facultades y funciones necesarias para la consecución de los /nes fundacionales. Su presidente no ocupa ningún cargo ejecutivo en la institución. Tal y como se estipula en nuestros estatutos y en nuestro Código de Buen Gobierno, las responsabilidades del patronato incluyen, sin ánimo exhaustivo ni limitativo, las siguientes: - La aprobación de las directrices y políticas institucionales de la fundación. - La aprobación de la planificación estratégica y operativa de la fundación. - Aprobar el presupuesto anual y la liquidación del presupuesto, supervisar la gestión del patrimonio fundacional y asegurar la gestión e/ciente de los recursos y su correcta asignación. No obstante, la gestión diaria de la organización está encabezada por dos subdirecciones generales en las que el director general delega la coordinación de las distintas áreas y sus directores. El director general junto a las subdirectoras generales y los ocho directores y directoras de áreas estratégicas conforman el comité de dirección. Es a principio de año cuando se establecen objetivos institucionales por parte del comité de dirección y cómo van a contribuir cada una de las áreas. Se realiza un seguimiento de los mismos y de forma periódica se reportan los avances en las reuniones entre el director general y el patronato.

Toda la información sobre la composición del comité de dirección y el patronato está detallada aquí, en nuestra página web. Por lo que respecta a los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los principios del Pacto Mundial a nivel institucional, será el comité de dirección el órgano que disponga de este mandato, una vez pongamos en marcha el proceso sistemático al respecto.

Organigrama

[Descargar elemen](#)

[to 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.)

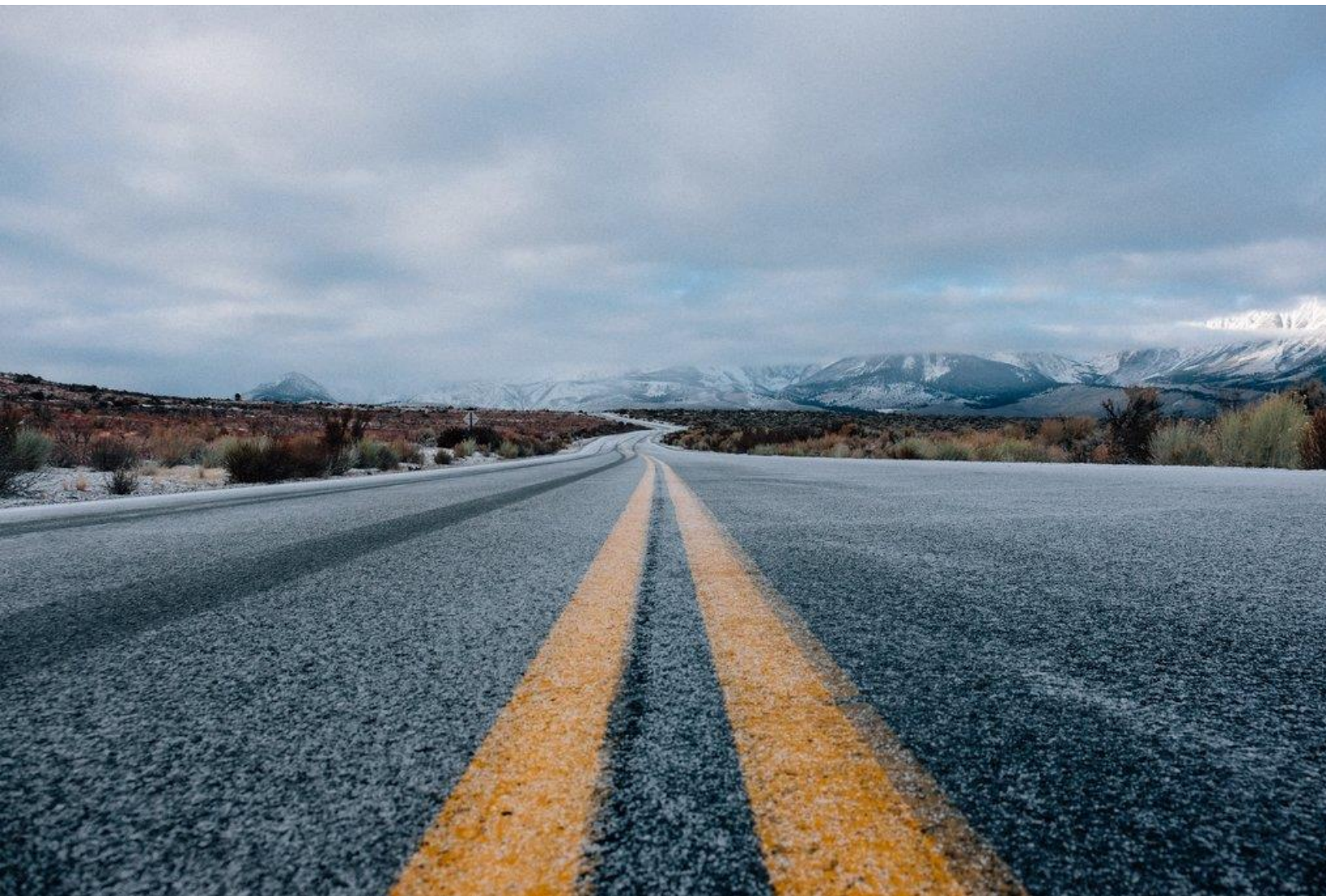
Como ONG de cooperación al desarrollo que vela por la realización efectiva de los derechos de la infancia, nuestro trabajo está intrínsecamente alineado con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Hemos identificado 6 de los 17 ODS que son de particular relevancia para el trabajo que realiza Educo: los objetivos 3, 4, 5, 8, 11 y 16. En nuestro Plan Estratégico hemos identificado metas específicas que responden a estos objetivos para asegurar que, mediante nuestras acciones, campañas e incidencia, contribuimos a la implementación exitosa de los ODS. Como ejemplos de las iniciativas en las que participamos en relación a estos temas, durante el 2018: - Educo formó parte del Grupo de trabajo de Políticas de Desarrollo y Agenda

2030 de la CONGDE (Coordinadora de ONG de Desarrollo España). Participamos en el HLPF 2018 presentación del examen voluntario de España, Participamos en la elaboración del informe de sociedad civil de la plataforma Futuro en Común. - Colaboramos con la iniciativa 'Child Friendly Accountability' de la Alianza ChildFund, que trata el cumplimiento del objetivo 16.2 de los ODS (sobre la erradicación de la violencia contra la niñez). - Como miembros del grupo de trabajo de Incidencia y Pacto de Infancia de la Plataforma de Organizaciones de Infancia, participamos en la elaboración del Informe Complementario sobre la situación de la infancia en España y el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño, que es el marco de referencia que orienta todo nuestro trabajo. Somos miembros de CONGO, la confederación de ONG con estatus consultivo de ECOSOC, desde el 2001.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.educo.org



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.

Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

Durante este periodo de adhesión al Pacto hemos iniciado algunos cambios estratégicos que nos han llevado a salir de dos de los países en los que está presente la Red pacto Mundial como son Ecuador y Perú, ya que hemos decidido focalizar nuestros esfuerzos en otros países del entorno en los que ya estamos presentes. De cara a este nuevo periodo trabajaremos con nuestros equipos de Bangladesh, Filipinas, India, Nicaragua y Guatemala para iniciar nuestra adhesión al pacto de forma local.

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

A **nivel corporativo** desde la sede nos hemos unido a Ouishare, una asociación sin ánimo de lucro entre cuyos fines se encuentran los de reunir a personas y organización de diversos ámbitos sociales vinculados o interesados en nuevos modelos organizativos y en la innovación social, así mismo nos hemos unido a End Violence Against Children como Global Partnership para poner fin a la violencia contra los niños y niñas.

En **Nicaragua** formamos parte del Foro de Educación y Desarrollo Humano y somos miembro del Comité Coordinador del Movimiento Mundial por la Infancia para la promoción, defensa y protección de los derechos de la niñez, en el marco de esta alianza promovemos el diálogo con instancias legislativas y ejecutivas para la promoción, divulgación e implementación de la Agenda 2030 teniendo como protagonistas a los NNA. En **El Salvador** nos hemos unido a la Alianza Global para poner fin a la violencia contra la Niñez y la Adolescencia y hemos acompañado la creación de la hoja de ruta de la Alianza. En **Benin** nos hemos adherido a la Coalition Béninoise des Organisations pour l'Education pour Tous. En **Bangladesh** hemos entrado en la "Campaign for Popular Education-CAMPE" como miembro del comité ejecutivo, un organismo de trabajo en red de más de 500 ONG para la defensa una educación de calidad. Para reducir la tasa de matrimonio infantil y la violencia contra las mujeres, Educo Bangladesh organizó diferentes sesiones con stakeholders, entre ellos el Gobierno del país.

Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Durante este periodo hemos incluido en todos nuestros elementos de comunicación con empresas los ODS asociados al impacto de nuestro trabajo. si mismo los hemos incluido tambien en aquellos elementos como la memoria anual que enviamos a las empresas que colaboran con nosotros y en general a nuestros grupos de interés. Así mismo cada vez que contactamos con una nueva empresa para recabar su compromiso con nuestro trabajo ponemos en valor en qué medida impactamos en cada uno de los ODS en cada país y preguntamos a nuestro interlocutor en qué medida la actividad de la empresa suma esfuerzos en ese sentido.

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

Durante este periodo nos hemos incorporado a diferentes alianzas y redes que han absorbido gran parte de nuestros esfuerzos y nos han limitado en el desarrollo de otras líneas de trabajo. Para este periodo que comienza este año tenemos especial interés en unirmos a dos grupos: el Grupo de Trabajo de Anticorrupción, la Alianza para la Implantación de los Principios Empresariales y Derechos del Niño.

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

Hemos participado en algunas iniciativas de empresas que han decidido someter su memoria de sostenibilidad al criterio de diferentes stakeholders. En algunos casos organizado por terceros, por ejemplo la revista Corresponsables que nos invitó junto a otros representantes del Tercer Sector a valorar la Memoria de Leroy Merlin y en otros casos la empresa contactando directamente con nosotros.

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

Nos interesan en particular participar en aquellos eventos y cursos en los que podamos interactuar con empresas especialmente comprometidas con el desarrollo de los ODS y cursos que nos ayuden a identificar como mejorar nuestra comunicación a otros grupos de interés sobre el impacto de nuestro compromiso con los ODS.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



2

2

0

1

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 0
 Empleados: 0
 Proveedores: 0
 Accionistas: 0
 Administración: 0
 Comunidad: 0
 Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



294

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Desinformación de los clientes

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Buen ambiente laboral

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

GRUPO DE INTERÉS

SOCIOS



Satisfacción de expectativas

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIÓN



GRUPO DE INTERÉS
COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas

Invertir en las generaciones del futuro



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	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	6 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	5 10	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	5 8 10	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	8 10	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continua con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	8 12 13	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	8 12 13	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	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.





Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

