



# INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2012



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1	Carta del Director General.....	4
2	Gobierno y estructura.....	6
2.1	Órganos de gobierno.....	6
	▪ Antecedentes y cambios durante 2012.....	6
	▪ Buen gobierno.....	6
2.2	Estructura operativa.....	8
3	Actividades, principios y objetivos.....	10
3.1	Principales actividades.....	10
3.2	Incidencia.....	13
3.3	Principios y códigos.....	15
	▪ Código ético.....	15
	▪ Protección de la infancia.....	16
3.4	Objetivos para la rendición de cuentas.....	17
4	Intervida en la sociedad: nuestros grupos de interés.....	21
4.1	Identificación y compromiso con los grupos de interés.....	21
	▪ Colaboradores.....	24
	▪ Población beneficiaria.....	25
	▪ Redes de trabajo y relaciones institucionales.....	25
4.2	Mecanismos de gestión de quejas y sugerencias.....	27
	▪ Política de gestión de quejas y sugerencias.....	27
	▪ Código de conducta hacia los niños, niñas y adolescentes.....	27
	▪ Gestión de quejas y peticiones de colaboradores.....	28
5	Cooperación internacional.....	29
5.1	Estrategias de desarrollo: prioridad la infancia.....	29
5.2	Enfoque de género y diversidad.....	30
5.3	Programas de evaluación de impacto.....	31
5.4	Sistemas de seguimiento y evaluación de los proyectos.....	34
5.5	La coordinación con otros actores.....	37
6	Nuestro equipo.....	38
6.1	Trabajadores.....	38
	▪ Diversidad.....	39
	▪ Seguridad en el trabajo.....	41
	▪ Desarrollo profesional y formación.....	42
6.2	Voluntariado.....	43

▪	Participación.....	44
▪	Formación.....	44
<b>6.3</b>	<b>Mecanismos internos de comunicación, incluidas quejas y recomendaciones.....</b>	<b>44</b>
▪	Trabajadores.....	44
▪	Voluntariado.....	46
▪	Política de gestión de quejas y sugerencias.....	46
▪	Código de conducta hacia los niños, niñas y adolescentes.....	47
<b>7</b>	<b>Dimensión económica.....</b>	<b>48</b>
<b>7.1</b>	<b>Distribución de los recursos.....</b>	<b>48</b>
<b>7.2</b>	<b>Captación de fondos.....</b>	<b>51</b>
<b>7.3</b>	<b>Control económico-financiero y mecanismos anticorrupción.....</b>	<b>52</b>
<b>8</b>	<b>Dimensión medioambiental.....</b>	<b>54</b>
<b>8.1</b>	<b>Consumo de energía.....</b>	<b>54</b>
<b>8.2</b>	<b>Consumo de papel.....</b>	<b>54</b>
<b>8.3</b>	<b>Transporte.....</b>	<b>55</b>
▪	Viajes de trabajo.....	55
▪	Transporte <i>in itinere</i> .....	55
▪	Transporte de materiales.....	56
<b>8.4</b>	<b>Residuos.....</b>	<b>57</b>
<b>8.5</b>	<b>La huella de carbono de Intervida.....</b>	<b>57</b>
<b>8.6</b>	<b>Iniciativas medioambientales.....</b>	<b>60</b>
<b>9</b>	<b>Parámetros del informe.....</b>	<b>62</b>
<b>10</b>	<b>Más sobre Intervida.....</b>	<b>64</b>
<b>11</b>	<b>Índice del contenido del informe según la guía GRI.....</b>	<b>65</b>
<b>12</b>	<b>Los principios de la <i>INGO Charter</i> en el Informe de Responsabilidad Social.....</b>	<b>69</b>

## 1 CARTA DEL DIRECTOR GENERAL (GRI 1.1)

Nos complace presentar el **Informe de Responsabilidad Social de Intervida 2012**, elaborado de acuerdo con el suplemento para ONG de la guía GRI (*Global Reporting Initiative*). Este informe, el segundo que realizamos desde que somos miembros de la *INGO Accountability Charter* (Carta de rendición de cuentas de las Organizaciones No Gubernamentales Internacionales), incorpora algunos cambios en respuesta a los comentarios recibidos del Comité de Revisión Independiente de la red respecto nuestro anterior informe, en nuestro esfuerzo por cumplir con todos los requisitos de la Carta.

Tratamos de utilizar la *INGO Accountability Charter* como herramienta para detectar áreas de mejora y para hacer un seguimiento de nuestros progresos. Además, el proceso de elaboración del informe del año pasado nos ayudó a identificar las debilidades dentro de la organización y tomar las medidas necesarias para enmendarlas, por eso el informe también incorpora las mejoras detectadas en el proceso de revisión y evaluación internas.

De acuerdo con nuestro ideario institucional, Intervida está altamente comprometida con el impulso de la transparencia, la rendición de cuentas y la sostenibilidad en todos los niveles.

### Eventos

En 2012, el reto más importante al que ha tenido que hacer frente la organización ha sido la crisis económica global. Por ello, nuestra prioridad ha sido la eficiencia en la gestión interna para garantizar la continuidad y calidad de nuestros proyectos de desarrollo. No hay ninguna duda que la crisis financiera condicionará nuestro trabajo y nuestras prioridades estratégicas durante los próximos años, pero también está claro que en este contexto, el trabajo de Intervida por apoyar a la población más vulnerable, promoviendo cambios sociales para incidir sobre las causas de la pobreza, es más importante que nunca.

Internamente, el año pasado se produjeron acontecimientos importantes y positivos para la organización: en julio, la Audiencia Nacional levantó las medidas judiciales que afectaron a Intervida durante los cinco años anteriores y se nombró un nuevo Patronato. Y ya en enero de 2013, José M<sup>a</sup> Faura fue nombrado Director General de Intervida.

### Logros

En 2012 Intervida ha llevado a cabo 109 proyectos en 16 países de forma permanente (en 11 países con oficinas propias y en 5 a través de contrapartes), que han beneficiado a más de 688.000 niños, y a sus familias y comunidades. Nuestra Memoria Anual 2012, disponible en nuestra página web, proporciona una visión general de nuestro trabajo en cada país. Uno de nuestros mayores logros encaminado a mejorar el impacto de nuestros programas ha sido iniciar un importante proceso para incorporar el enfoque de derechos de la infancia y la adolescencia en el diseño de todos nuestros proyectos. Necesitaremos tiempo para implementar completamente este cambio de enfoque en todos los países donde trabajamos, pero ya hemos establecido el marco para alcanzar este objetivo en los próximos años.

Intervida ha realizado importantes progresos para demostrar su compromiso con la rendición de cuentas, para ello ha aprobado, implementado y actualizado políticas internas que promueven la transparencia y la coherencia en todos los niveles, como por ejemplo, nuestro Código Ético, nuestra Política de Protección a la Infancia, nuestro Código de Buen Gobierno y nuestra Política de Viajes. Asimismo, hemos concretado y aprobado nuevos mecanismos de gestión de quejas y procedimientos anticorrupción.

Los desafíos de Intervida son superar la distancia entre países y gestionar la diversidad. En 2012 hemos diseñado y puesto en funcionamiento una nueva intranet para facilitar la comunicación interna y compartir el conocimiento entre todas nuestras delegaciones. Además, durante 2012 hemos empezado a implementar un nuevo software ERP que nos permitirá integrar nuestros sistemas de información y mejorar la eficiencia y coordinación entre departamentos y países.

También hemos avanzado en la homogeneización de las condiciones laborales y los procedimientos de recursos humanos entre nuestra sede y nuestras delegaciones en países, que ha incluido la creación de dos nuevas políticas de recursos humanos, la Política de Protección y la Política de Expatriados. Asimismo, hemos dado prioridad al impacto medioambiental generado por la organización y entre otras medidas hemos aprobado nuestra Política de Viajes y hemos implementado un nuevo software de videoconferencias para facilitar las reuniones virtuales y reducir los viajes.

### **Desafíos y objetivos**

Juntamente con nuestros logros de 2012, también somos conscientes de nuestras debilidades. En este sentido, estamos trabajando para desarrollar nuevos mecanismos para fomentar la participación de nuestros colaboradores, y asegurar que sus ideas y sugerencias se tienen en cuenta. Al mismo tiempo, necesitamos conocer la opinión de nuestra base social para fomentar su fidelidad y dar respuesta a sus expectativas. Por eso creemos que podemos hacer un mejor uso de la información generada en este informe y para ello, debemos hacer una mejor difusión del informe final tanto interna como externamente.

Queremos que nuestras prioridades para los próximos años incluyan la implementación del enfoque de derechos de la infancia en todos los ámbitos de la organización, por esta razón debemos asegurar que nuestra Política de Protección de la Infancia se aplica en todos los países donde trabajamos. Asimismo, trabajamos para asegurar que nuestros proyectos de desarrollo se llevan a cabo donde nuestra intervención es más necesaria, y por eso estamos trabajando para mejorar los mecanismos para evaluar el impacto de los proyectos sobre nuestros beneficiarios y comunidades locales.

Por otra parte, 2014 es el último año de nuestro actual Plan Estratégico, y por eso, próximamente deberemos revisar nuestros objetivos así como adaptar la estructura de nuestra organización conforme con estos objetivos. También, como parte de nuestra nueva estrategia, tenemos que trabajar para diversificar nuestras fuentes de financiación para afrontar los desafíos económicos a los que debemos hacer frente.

Finalmente, nos gustaría reiterar nuestro agradecimiento a nuestra base social por su generosidad y compromiso, que hacen posible que Intervida pueda promover el cambio social sostenible a través de la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables, especialmente de la infancia, e incidiendo en las causas de la pobreza y las desigualdades. También esperamos hacer frente los nuevos retos que se nos presenten y continuar fortaleciendo nuestra rendición de cuentas pública.



José Mª Faura  
Director General

## 2 GOBIERNO Y ESTRUCTURA

### 2.1 Órganos de gobierno (GRI 4.1)

Intervida posee forma jurídica de fundación, cuyo órgano de gobierno es el Patronato. La gestión diaria de la fundación está coordinada por el Director General, que cuenta con el apoyo de un Comité de Dirección con representación conjunta de los directores y directoras de cada área.

#### Antecedentes y cambios durante el 2012 (GRI 2.9)

En junio del 2007, la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña presenta una querrela contra ciertos individuos vinculados a Intervida. Los acusados eran personas físicas que desde ese mismo momento quedaron fuera de la entidad, junto con el patronato que lo componía. Intervida se persona como acusación particular en el caso.

El mes siguiente, se acuerda la intervención judicial de la Fundación y el nombramiento de tres Administradores Judiciales como órgano de gobierno, facultados para ejercer tanto las funciones propias de un Patronato como las de dirección.

A partir de ese momento y hasta julio del 2012, la Administración Judicial dirige Intervida, impulsando la actividad de cooperación para asegurar la total continuidad de todos los proyectos en los países, ordenando la confección de auditorías contables y de funcionamiento, nombrando nuevos directivos, y creando una nueva unidad de control económico y financiero, entre otras cosas. Cabe destacar que en ningún momento se paraliza ni acorta el trabajo de cooperación de Intervida en los países de intervención.

En julio del 2012, se archiva la causa contra las personas acusadas y se declara el término de las medidas cautelares; ese mismo mes, el Protectorado de Fundaciones de la Generalitat nombra a un nuevo Patronato integrado por tres personas independientes. En noviembre del 2012, el Patronato acuerda su ampliación a cinco miembros con la intención de ir incorporando nuevos miembros con el tiempo. A fecha de publicación de este informe, el Patronato de Intervida está compuesto por:

- ▶ Julio Molinario Valls (Presidente)
- ▶ José M<sup>a</sup> Faura Messa (Vice-presidente)
- ▶ Pere Galí Kelonen (Vocal)
- ▶ Antoni Isac Aguilar (Vocal)
- ▶ Juan Luis Gimeno Gómez-Lafuente (Vocal)

En enero 2013, el Patronato nombra a José M<sup>a</sup> Faura Messa Director General de Intervida. Cabe destacar que la legislación española contempla que un miembro del Patronato puede ejercer un cargo directivo en la Fundación sin que ello represente ninguna incompatibilidad legal.

#### Buen gobierno (GRI 4.2, GRI 4.3, GRI 4.5, GRI 4.6, GRI 4.10)

Con la entrada del nuevo Patronato, se actualizan los Estatutos de la Fundación y se elabora un [Código de Buen Gobierno](#). Ambos documentos son públicos y están disponibles en la página web de Intervida. El **Código de Buen Gobierno** se rige por los Estatutos y tiene como finalidad preservar y fortalecer los principios en los que se sustenta la Fundación, contribuir a mejorar la transparencia y garantizar un comportamiento ético del gobierno de la Fundación y sus miembros.

Así, tanto los Estatutos de la Fundación como el Código de Buen Gobierno protegen contra posibles conflictos de interés que podrían afectar al Patronato, y definen los deberes específicos de los patronos frente a las situaciones que podrían comprometer la objetividad en la gestión de la Fundación. A la vez, ambos documentos detallan, como deber propio del Patronato, la autoevaluación periódica de su gestión y el análisis del cumplimiento de sus responsabilidades, con el objetivo de mejorar su actuación.

Asimismo, los Estatutos de la Fundación regulan la designación de los miembros del Patronato, la duración de los cargos –que se establecen para un plazo de 5 años– y su renovación, y estipulan que el Patronato ejercerá el cargo gratuitamente.

Las retribuciones de los miembros del Comité de Dirección, como las de todo el personal, son fijas según las bandas salariales establecidas y no se modifican por el cumplimiento de objetivos.

De acuerdo con los Estatutos y el Código de Bueno Gobierno, Intervida entiende la **división de poderes** entre la Dirección y el Patronato de la siguiente manera:

El Patronato:	La Dirección General:
Aprueba el presupuesto anual y la liquidación del presupuesto, supervisa la gestión del patrimonio fundacional y asegura la gestión eficiente de los recursos y su correcta asignación.	Elabora y coordina la ejecución del presupuesto anual de la Fundación.
Supervisa las líneas estratégicas de la Fundación y aprueba las políticas internas.	Define los objetivos anuales de la Fundación y coordina la implementación de las actividades definidas en la planificación anual.
Aprueba la planificación de actividades, vela por su adecuación con los fines fundacionales y asegura su correcto desarrollo.	Se reúne con el Comité de Dirección para tomar decisiones sobre la gestión operativa de la Fundación.
Supervisa y apoya la labor del Director/a General, define sus funciones y responsabilidades, así como fija sus objetivos y evalúa anualmente su desempeño.	Informa y rinde cuentas al Patronato de la Fundación.

El Presidente del Patronato no tiene un cargo ejecutivo.

## 2.2 Estructura operativa (GRI 2.3, GRI 2.5, GRI 2.9)

A continuación se muestra el organigrama general de Intervida, donde se visualiza la organización de la Fundación en áreas:



La estructura de Intervida comprende tanto la organización en España como en los países donde trabaja la Fundación.

En España, Intervida tiene establecida la sede además de delegaciones repartidas por el territorio. Las **delegaciones territoriales** favorecen la proximidad de la Fundación con su base social, y facilitan un mayor impulso de las actividades de sensibilización y educación para el desarrollo.

En los países donde trabaja la Fundación, Intervida cuenta con delegaciones en terreno donde se realizan los proyectos de cooperación. Entendemos por **delegaciones en países** las sucursales de la Fundación, así como otras entidades asociadas con las que se trabaja de forma coordinada con el Área de Cooperación Internacional en la financiación, planificación, gestión y seguimiento de proyectos.

En las delegaciones en países, además de trabajar con equipos propios, la Fundación también realiza proyectos a través de contrapartes locales. Asimismo, Intervida realiza proyectos en otros países directamente a través de organizaciones locales (contrapartes).

El cuadro siguiente muestra de forma abreviada la estructura operativa de Intervida.



ESTRUCTURA OPERATIVA DE INTERVIDA	
<b>Sede</b>	Sede – Barcelona
<b>Delegaciones territoriales</b>	Delegación territorial Andalucía
	Delegación territorial Cataluña
	Delegación territorial Galicia
	Delegación territorial Madrid
	Delegación territorial País Vasco
	Delegación territorial Valencia
<b>Delegaciones en países</b>	El Salvador
	Senegal
	Camboya
	India
	Malí
	Filipinas
	Bangladesh
	Bolivia
	Ecuador
	Nicaragua
	Perú
	Guatemala
	Burkina Faso

La estructura operativa de Intervida ha experimentado algunos cambios en 2012 y 2013. A inicios del año 2013 las delegaciones de Bolivia, Ecuador, Nicaragua y Burkina Faso han pasado de ser entidades asociadas a sucursales propias de la Fundación, aunque hay que señalar que ya en 2012 funcionaban operativamente como delegaciones de Intervida<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Como se explica en el punto 9 *Parámetros del informe*, los cambios que se han producido en la estructura de Intervida no han supuesto cambios significativos en la cobertura del Informe, porque estos países ya trabajaban operativamente en 2012 como delegaciones de Intervida. Sólo se ha incorporado de nuevo la delegación de Guatemala en la cobertura del Informe.

### 3 ACTIVIDADES, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

#### 3.1 Principales actividades (GRI 2.2, GRI 2.8)

Intervida, de acuerdo con su misión institucional, “actúa localmente con las comunidades para promover el cambio social sostenible, a través de la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables, especialmente de la infancia, e incidiendo en las causas de la pobreza y las desigualdades”. Para ello, las principales actividades que desarrolla la Fundación son:

- ▶ Proyectos de cooperación internacional para el desarrollo, especialmente dirigidos a la infancia y con una actuación prioritaria en educación.
- ▶ Actividades de sensibilización y educación para el desarrollo.
- ▶ Incidencia.

Además, Intervida cuenta con un programa especial de acción social para garantizar la igualdad de oportunidades, la lucha contra la exclusión social y los derechos de la infancia en España.

Para más información sobre las actividades que realiza Intervida se puede consultar la Memoria Anual y la información publicada en la [página web](#).

#### Proyectos de cooperación internacional

PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL 2012, POR PAÍSES			
Continente	País	Proyectos	Beneficiarios
América	El Salvador	8	114.750
	Bolivia	13	59.821
	Ecuador	3	23.973
	Nicaragua	3	38.771
	Perú	10	43.912
	Guatemala	7	173.267
África	Senegal	7	7.395
	Malí	6	36.703
	Burkina Faso	9	40.365
	Ghana* <sup>2</sup>	1	5.520
	Togo*	1	18.449
	Benín*	5	22.802
Asia	Camboya	6	8.631
	India	14	168.664
	Filipinas	3	87.244
	Bangladesh	12	33.114
<b>Total</b>		<b>108</b>	<b>883.381</b>

Fuente: Área de cooperación internacional

<sup>2</sup> Los proyectos de cooperación en Ghana, Togo y Benín se llevan a cabo a través de contrapartes locales, pero en 2013 la Fundación tiene previsto abrir una oficina regional para coordinar los proyectos en estos tres países.

**PROYECTOS DE COOPERACIÓN 2012, POR SECTORES**

Sector	Número de proyectos
Educación	50
Educación y salud	5
Salud	21
Seguridad Alimentaria	8
Derechos de la infancia	7
Desarrollo económico	11
Participación comunitaria	6
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>

Fuente: Área de cooperación internacional

**TOTAL BENEFICIARIOS DIRECTOS 2012**

<b>Niños y jóvenes</b>	689.208
<b>Adultos</b>	194.173
<b>Escuelas</b>	2.080
<b>Barrios y comunidades</b>	1.434

Fuente: Área de cooperación internacional

**Educación para el desarrollo y sensibilización**

Intervida realiza actividades de educación para el desarrollo con el objetivo de promover entre la comunidad educativa la construcción de una ciudadanía informada, crítica, activa y responsable a favor del desarrollo humano sostenible.

Por esta razón, Intervida impulsa en toda la comunidad educativa el conocimiento, el respeto y la defensa de los derechos y responsabilidades de los niños y las niñas a través de la *Convención de los Derechos de la Infancia*.

Además, en línea con nuestra prioridad estratégica, la educación en derechos de la infancia se incorpora de forma transversal y específica en los centros escolares en los que trabajamos.

Las acciones de educación para el desarrollo se llevan a cabo todas las delegaciones territoriales de Intervida en España.

A continuación encontramos los datos globales de las acciones de educación y sensibilización realizadas durante 2012:

**EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO – AÑO 2012**

<b>Centros</b>	150
<b>Actividades</b>	576
<b>Alumnos</b>	14.902
<b>Profesores</b>	516

Fuente: Delegaciones territoriales

**SENSIBILIZACIÓN 2012**

<b>Exposiciones</b>	Hambre 0	32 centros	897 días
	Miradas al sur	11 centros	213 días
	La vida está en el agua	4 centros	137 días
	La explotación laboral infantil	26 centros	614 días

	Derechos de las niñas y los niños	46 centros	953 días
	La educación, camino de futuro	24 centros	525 días
	23.400 visitantes		
<b>Eventos</b>	40 eventos		
	31.600 asistentes		

Fuente: Departamento de eventos

- ▶ [Di no, luego corre y pide ayuda](#): En mayo de 2012 Intervida organizó en Madrid, juntamente con La Fundación La Paz, un encuentro profesional para analizar y compartir nuevas estrategias para prevenir el maltrato y el abuso sexual en la infancia.
- ▶ [Cambio social y cooperación en el siglo XXI](#): En 2012 Intervida organizó, juntamente con la Universidad de Barcelona, la segunda edición de este curso sobre cooperación internacional dentro de la programación de la *International Summer School* de la UB. El curso propone analizar el papel de la cooperación al desarrollo en relación con enfoques, políticas y estrategias, así como analizar la capacidad de los nuevos y los viejos agentes para generar transformaciones sociales a favor de la mejora de las condiciones de vida y de la dignidad de las personas.

### Comunicación y base social

<b>NÚMERO DE COLABORADORES 2012</b>	<b>110.292</b>
-------------------------------------	----------------

Fuente: Contact center

### PRESENCIA EN INTERNET 2012

Seguidores de Facebook	7.811
Seguidores de Twitter	11.377
Visitas a la web	398.273

Fuente: Área de Marketing y Comunicación

En mayo 2012 Intervida recibió el primer **premio** (GRI 2.10) del Concurso de Proyectos Sociales convocado por la CAM (Caja de Ahorros del Mediterráneo) por un proyecto educativo para niños y niñas de primaria.

### Datos de gestión

#### TRABAJADORES Y VOLUNTARIOS 2012

<b>Trabajadores en todo el mundo</b>	1.177
<b>Voluntarios en España</b>	105

Fuente: Área de Recursos Humanos y Departamento de Voluntariado

#### RECURSOS FINANCIEROS (en miles de euros)

<b>Ingresos</b>	34.113
<b>Activos totales</b>	118.999

Fuente: Área de finanzas

### 3.2 Incidencia (NGO5)

Junto con los programas de intervención directa, la incidencia en Intervida surge como una estrategia más para lograr que se produzcan cambios sustanciales y sostenibles en las condiciones de vida de los niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA) y que estos puedan ejercer sus derechos. Asimismo, la incidencia se revela como la más adecuada cuando las políticas son claramente el origen de la pobreza o de determinadas vulneraciones de derechos.

Acorde a la misión, el [Plan Estratégico 2010-2014](#) plantea una acción dirigida a modificar las causas políticas de la pobreza y a dialogar con los responsables políticos, por esta razón Intervida está impulsando la incidencia política. No se parte de cero pues en algunos países hace ya tiempo que se han desplegado estrategias y se han creado sinergias con otras organizaciones para influir en los espacios de decisión que afectan a los NNA.

Por otra parte, Intervida se encuentra inmersa en la **implementación del enfoque de derechos de la infancia**, que apela a los estados, en tanto que titulares de obligación, a respetar y promover el ejercicio de derechos por parte de todos los ciudadanos. El enfoque de derechos aboca ineludiblemente a la incidencia política y a la modificación de aquellas estructuras sociales discriminatorias u opresoras. Son básicos en el enfoque los conceptos de obligatoriedad y responsabilidad. La obligación de garantizar el respeto, la protección y el cumplimiento de estos derechos reposa inicialmente en los gobiernos nacionales, pero también atañe a todos los actores de la sociedad, desde las instituciones internacionales hasta los miembros individuales de las familias y la comunidad.

Nuestra **Política de Incidencia** está en proceso de elaboración y aprobación en el año en curso. Tiene como objetivo establecer unos criterios básicos comunes para la incidencia política en España y en los distintos países dónde actuamos. Se trata de regirse por unos principios mínimos compartidos que doten a todas nuestras actuaciones de coherencia.

No obstante, cada realidad requiere de diferentes estrategias y tempos para poder transformar las estructuras sociales y políticas de manera participativa, segura y duradera. Cada cultura tiene su propia concepción de lo que es incidencia y sus propias contingencias. En consecuencia, corresponde a cada país trazar las líneas de incidencia política que mejor sirvan al disfrute de los derechos por parte de los NNA y que contribuyan al logro de nuestra misión institucional.

Contemplamos dos posibilidades. La primera es que sede establezca alguna temática troncal para que la información que llegue de terreno indique claramente que se trata de un problema común que puede combatirse a distintos niveles. Con todo, cada Delegación País se encargará de adaptar y diseñar su campaña. La segunda posibilidad es que una delegación decida lanzar una campaña de incidencia o bien por iniciativa propia o bien por invitación de una coalición para abordar un problema concreto.

Algunos principios a seguir son:

- ▶ **Apropiación:** cada país hará sus planes de incidencia. Sede y países compartirán sus estrategias y planes en aras de la coherencia discursiva, el apoyo mutuo y la suma de esfuerzos.
- ▶ **Consulta:** se abordarán problemáticas de las políticas públicas que son percibidas y sentidas como problemáticas por determinados sectores de la ciudadanía y en concreto por nuestros beneficiarios. La participación infantil es fundamental.

- ▶ **Temáticas relevantes** para el logro de la misión. Nos limitaremos a escoger un ámbito que se inserte en los temas estratégicos de la institución y que sea relevante para la mejora de las condiciones de vida de los NNA.
- ▶ **Autonomía.** La sede pretende brindar apoyo a sus delegaciones y contrapartes locales y respetar su autonomía, ya que éstas son las que han conseguido la legitimidad de comunidades y tomadores de decisión. El personal local decidirá si desean ir bajo el paraguas de Intervida o la contraparte local, o bien fundirse en una coalición que le brinde fuerza a la vez que protección.
- ▶ **Respeto a la sociedad civil organizada y el tejido asociativo local.** Nos consta que por su naturaleza de ONGD internacional, las delegaciones nacionales de Intervida tenderán a aliarse en coaliciones de ONG Internacionales. No obstante, velaremos para que esa alianza de grandes ONG no debilite ni haga sombra a las asociaciones y organizaciones locales, pues uno de nuestros objetivos es que el tejido asociativo y las comunidades salgan fortalecidos.
- ▶ **Incidencia de colaboración y no de confrontación.** Intervida se basará en su análisis previo para realizar acciones en la esfera privada o en el espacio público evitando toda confrontación.
- ▶ **Evaluación** de riesgos para los trabajadores y beneficiarios.
  - No escogeremos temas tan sensibles que podrían suscitar represalias o violencia física contra nuestros trabajadores o trabajadoras o nuestros beneficiarios;
  - No entraremos en debates partidistas: defendemos los derechos humanos pero no nos decantamos por ningún partido;
  - Sólo escogeremos aliados e interlocutores de alta integridad moral.

## INCIDENCIA EN EL SALVADOR

El Salvador es uno de los países de Intervida donde el trabajo de incidencia política está más presente. Señalamos a continuación algunas acciones desarrolladas en 2012.

### Educación

El Pacto Nacional por la Primera Infancia es un acuerdo oficializado por parte del Ministerio de Educación, donde Organizaciones Gubernamentales (Ministerio de Educación, Salud y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de Niñez y Adolescencia), Organizaciones No Gubernamentales (Save the Children, Plan, Visión Mundial, Intervida, CIDEF) y UNICEF, han firmado para promover e impulsar acciones dirigidas a la primera infancia. Hasta el momento han elaborado un plan de trabajo y están asesorando al Ministerio de Educación en la implementación de acciones dirigidas a este sector de la población.

### Salud

- ▶ La creación de tres Bancos de Leche Humana, uno para la Zona Central (Hospital de Maternidad), otro para la Zona Occidental y otro para la Zona Oriental. El objetivo es recolectar leche materna para poder alimentar a los recién nacidos de los hospitales que reciben a la mayor cantidad de niños y niñas en El Salvador.
- ▶ La aprobación de la Ley de Medicamentos, que está orientada a regular el comercio de los medicamentos, para disminuir el precio, mejorar el acceso y controlar la calidad de los

mismos.

- ▶ La realización de una "investigación del cumplimiento del Derecho a la Salud de los Niños, Niñas y Adolescentes en los Hospitales Públicos". El Ministerio de Salud ha retomado la investigación, que arrojó datos importantes sobre la cantidad, calidad y cobertura de la atención a los NNA que acuden a hospitales, y se espera que se concrete en acciones puntuales.

#### Derechos de la Infancia

- ▶ La creación parcial del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñez y Adolescencia, con el establecimiento de Juntas de Protección y el proceso de creación de la Política Nacional de Niñez y Adolescencia.
- ▶ Apoyo en la planificación, diseño de la metodología y realización de diagnósticos sobre el estado de la niñez y adolescencia en 55 de 262 municipios del país. Esta información fue la base para la elaboración de la Política Nacional de Niñez y Adolescencia, que fue lanzada el pasado 26 de junio de 2013.
- ▶ Formación en Derechos Humanos de Niñez y Adolescencia del personal de las Juntas de Protección, aproximadamente 50 personas que tienen como propósito proteger los derechos individuales de NNA.
- ▶ Contribuir en la aprobación de los tres Reglamentos que orientan el funcionamiento de las estructuras que conforman el Sistema Nacional de Protección Integral de Niñez y Adolescencia: el Reglamento del Consejo Directivo del Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (CONNA), de las Juntas de Protección y de la Red de Atención Compartida.

### 3.3 Principios y códigos (GRI 4.8)

Durante 2012 Intervida ha desarrollado y actualizado diferentes políticas y códigos con el objetivo de establecer los principios y pautas que deben regir el trabajo de la Fundación para lograr sus objetivos, de acuerdo con el [ideario institucional](#). Destacan los siguientes:

- ▶ Código Ético
- ▶ Código de Buen Gobierno (ver punto 2.1 *Órganos de gobierno*)
- ▶ Política de protección de la infancia (pendiente de publicar)
- ▶ Código de conducta hacia los niños, niñas y adolescentes
- ▶ Política de gestión de quejas y sugerencias (ver puntos 4.2 *Mecanismos de gestión de quejas y sugerencias* y 6.3 *Mecanismos internos de comunicación, incluidas quejas y recomendaciones*)
- ▶ Política de viajes

#### Código ético

El [Código Ético](#) de Intervida es de aplicación en toda la organización y contiene los principios básicos sobre los que se asientan las actividades de la organización. El código establece un marco de conducta para garantizar la coherencia entre las acciones de Intervida y su ideario institucional.

Concretamente, el Código se articula según los siguientes apartados: principios generales de la actuación de Intervida, la cooperación a través del apadrinamiento, principios en la gestión de los recursos humanos, principios en la comunicación, captación de fondos, transparencia en la gestión y la información, principios contra la corrupción y uso y cumplimiento del código ético.

Todos los grupos de interés de Intervida tienen acceso al Código ético a través de nuestra página web y de la intranet corporativa, y además está disponible en los tres idiomas que se utilizan en la Fundación: español, inglés y francés.

### Protección de la infancia

La paulatina incorporación del enfoque de derechos de la infancia en todo nuestro accionar nos ha llevado ineludiblemente a fortalecer el eje de protección como elemento transversal a nuestra planificación y a nuestra operativa.

Como organización que trabaja con la infancia y la adolescencia tenemos la obligación moral y la responsabilidad legal de garantizar su seguridad y su protección de cualquier tipo de violencia intencional o no intencional, y fomentar una cultura de buen trato.

Era consecuencia de esta reorientación empezar por reforzar la prevención de todo posible daño contra los niños, niñas y adolescentes en el marco de la organización y revisar la **Política de protección de la infancia y la adolescencia**. El objetivo de este proceso ha sido establecer unos criterios mínimos de actuación a nivel global a fin de que cada delegación nacional pueda adaptar y actualizar su política de protección a la infancia en coherencia con su realidad.

Si los niños, niñas y adolescentes bajo nuestro cuidado sufren algún tipo de violencia, no podemos hacer un balance positivo de nuestro trabajo. Con ese deber moral y legal de hacer de la protección una prioridad, a través de la política de protección Intervida se compromete a:

- ▶ promover un entorno seguro para los niños con los que trabajamos,
- ▶ protegerlos,
- ▶ proporcionarles las herramientas necesarias para identificar si son víctimas de violencia y para pedir ayuda.

La política de protección es de aplicación en toda la organización y se ha creado con dos objetivos concretos:

- ▶ hacer de Intervida una organización segura para la infancia, conscientes de que hay factores de riesgo que escapan de nuestro control pero que nos esforzaremos por minimizar;
- ▶ crear una cultura de protección en la organización.

Un elemento fundamental de la política lo constituye el [Código de conducta hacia los niños, niñas y adolescentes](#) (ver puntos 4.2 *Mecanismos de gestión de quejas y sugerencias* y 6.3 *Mecanismos internos de comunicación, incluidas quejas y recomendaciones*), de obligado cumplimiento para todas aquellas personas vinculadas a Intervida. Se trata de una herramienta de protección, prevención y minimización de riesgos, para evitar que se ejerza ningún daño contra ellos.

El código de conducta recoge tanto aquellas conductas que son consideradas deseables para el bienestar de los niños, niñas y adolescentes como las que son juzgadas como inaceptables y podrían motivar una investigación y posible aplicación de medidas disciplinarias. En el documento, disponible en nuestra web, se detallan los mecanismos de denuncia y de investigación.

En lo que respecta a las actividades, se establece que todas las intervenciones de la Fundación deben cumplir el principio básico necesario de “no hacer daño”. Para ello será



imprescindible anticipar los riesgos que nuestras intervenciones puedan conllevar para los niños, niñas y adolescentes dentro y fuera de la organización, establecer medidas preventivas y, en aquellos casos en los que no pudimos evitar el daño, introducir medidas ágiles y eficaces y los recursos necesarios para la restitución de derechos.

### 3.4 Objetivos para la rendición de cuentas

Desde Intervida entendemos la rendición de cuentas como parte del proceso de mejora continua de la organización y por eso analizamos el resultado de nuestras acciones y de nuestro trabajo.

La tabla siguiente resume los progresos logrados hasta 2012 por indicador y los objetivos con los que Intervida se compromete.

DIMENSIÓN / INDICADOR		LOGROS HASTA 2012	COMPROMISO DE MEJORA
Estrategia	PR6: Adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en la captación de fondos ( <i>fundraising</i> ), en comunicaciones de marketing.	Actualización del Código ético.	Seguimiento y evaluación de las actividades de captación de fondos.
		Aprobación del Código de conducta hacia los niños, niñas y adolescentes, en el que se recogen los aspectos de protección a la infancia relativos a la comunicación, imagen y mensajes.	
Grupos de interés	GRI 4.17: Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	Publicación del primer informe de responsabilidad social en 2012.	Elaboración de una encuesta sobre el Informe de Responsabilidad Social accesible a nuestros grupos de interés para conocer su valoración y mejorar los contenidos del informe.
		Identificación de los grupos de interés de Intervida y mejora de los mecanismos de diálogo con estos.	
Eficacia de los proyectos y programas	NGO 1: Procesos para implicar a los grupos de interés afectados.	Incorporación de una persona coordinadora de derechos de la infancia en Sede.	Incorporación de una persona coordinadora de derechos de la infancia en cada continente donde trabajamos.
		Creación del marco conceptual para incorporar el enfoque de derechos de la infancia y la adolescencia tanto a nivel institucional como en los proyectos	Implementar las herramientas para incorporar el enfoque de derechos en toda la organización, especialmente en los programas de desarrollo.

		de cooperación.	
		Aprobación de la Política de protección de la infancia.	
	<b>NGO2:</b> Mecanismos de <i>feedback</i> y quejas sobre programas y políticas.	Aprobación de la Política de gestión de quejas y sugerencias.	Creación e implantación de mecanismos de <i>feedback</i> y quejas en las delegaciones en países de Intervida, de acuerdo con la Política general de gestión de quejas y sugerencias.
		Creación del procedimiento de gestión de quejas y sugerencias para España.	
		Aprobación del Código de conducta hacia los niños, niñas y adolescentes.	
	<b>NGO3:</b> Sistema para el seguimiento, evaluación y aprendizaje de programas.	Sistema consolidado de seguimiento de la ejecución física y financiera de los proyectos.	Medición del grado de satisfacción de los socios locales y entidades públicas sobre los proyectos de Intervida.
<b>NGO4:</b> Medidas para integrar el género y la diversidad en programas.	Creación del programa de Becas Ella para promocionar la educación secundaria entre las mujeres adolescentes.	Evaluación del programa de Becas Ella.	
<b>SO1:</b> Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades.	Realización de tres trabajos exhaustivos de evaluación de impactos de tres proyectos de cooperación en 2012.	Creación de un sistema de seguimiento de los logros de los proyectos de cooperación.	
<b>Trabajadores / Voluntarios</b>	<b>LA1:</b> Trabajadores y voluntarios	Aumento del número de voluntarios comprometidos con Intervida un 22%.	Incrementar el número de voluntarios que participan en actividades.
	<b>LA10:</b> Promedio de horas de formación al año por empleado.	Todos los trabajadores de Intervida España han recibido formación sobre derechos de la infancia, así como los delegados nacionales y los coordinadores técnicos de proyectos de las delegaciones de	Seguimiento del impacto y la eficacia de la formación.

		Intervida en países.	
	<b>LA12:</b> Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	Creación de indicadores sobre la eficacia de la formación.	Mejorar la evaluación de desempeño de los trabajadores.
	<b>LA13:</b> Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Desglose del colectivo de trabajadores por sexo, grupo de edad y país de origen (entre trabajadores comunitarios y extracomunitarios).	Análisis del colectivo de trabajadores con indicadores de diversidad más detallados (presencia de grupos minoritarios).
	<b>NGO9:</b> Mecanismos de retroalimentación con el colectivo de empleados y quejas, y su resolución.	Realización de encuestas de satisfacción de empleados en todas las delegaciones de Intervida.	Puesta en funcionamiento del buzón de quejas interno en España.
Aprobación del Código de Conducta hacia los niños, niñas y adolescentes.		Implantación de la Política de gestión de quejas y sugerencias en todas las delegaciones de Intervida.	
Aprobación de la Política de gestión de quejas y sugerencias.			
<b>Gestión económica</b>	<b>NGO7:</b> Distribución de recursos.	Sistema de control económico financiero consolidado.	Implantación del mismo <i>software</i> de gestión operativa y financiera (ERP) en todas las delegaciones de Intervida. Implantación de un <i>software</i> de gestión (CRM) en sede y delegaciones territoriales.
<b>Medioambiente</b>	<b>EN16:</b> Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero.	Reducción del 11,7% de la huella de carbono de Intervida.	Mantener las emisiones de CO <sub>2</sub> e.
	<b>EN18:</b> Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Implantación de la herramienta de videoconferencias en España.	Mejora de las comunicaciones entre la sede y las delegaciones en países.
		Creación y aprobación de la Política de Viajes	
Reducción de las emisiones de los viajes			

<b>EN29:</b> Impactos medioambientales significativos del transporte.	de trabajo en un 27%.	
<b>EN26:</b> Iniciativas para mitigar los impactos medioambientales de las actividades, productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Realización de compras a proveedores locales.	Incluir en todos los manuales de procedimientos la prioridad en las compras locales.
	Reducción del 42% del consumo total de papel.	Mantener el consumo de papel total y el uso de papel reciclado.

## 4 INTERVIDA EN LA SOCIEDAD: NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

### 4.1 Identificación y compromiso con los grupos de interés (GRI 2.7, GRI 4.14, GRI 4.16, GRI 4.17)

La imagen siguiente muestra de manera gráfica los grupos de interés de Intervida, clasificados según la relación y el compromiso de la Fundación con cada grupo de interés. Reconocer y clasificar a los grupos de interés nos permite mejorar la transparencia y la rendición de cuentas, así como avanzar en la relación y confianza de éstos hacia Intervida.

#### MAPA GRUPOS DE INTERÉS DE INTERVIDA



La **identificación y selección de los grupos de interés con los que Intervida se compromete** (GRI 4.15) se realiza según áreas de trabajo y de acuerdo con los criterios establecidos para ello. El cuadro siguiente resume los criterios utilizados para cada grupo.

Grupos de interés	CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS
<b>Trabajadores</b>	<p>Intervida tiene un compromiso institucional con sus empleados, además de una vinculación legal. La selección de los empleados se realiza en base a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Definición del perfil competencial de cada puesto de trabajo.</li> <li>▶ Valoración de las competencias concretas para el puesto de trabajo: competencias técnicas, competencias cognitivas, competencias relacionales y competencias de acción y obtención de resultados.</li> <li>▶ Valoración de las competencias estratégicas específicas de Intervida: conocimiento y sensibilidad sobre cooperación para el desarrollo, compromiso con los derechos de la infancia, espíritu crítico y preocupación por la responsabilidad social.</li> </ul>
<b>Voluntarios</b>	<p>Intervida selecciona a los voluntarios que participarán en las acciones de voluntariado en base a su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Afinidad con el ideario de la Fundación.</li> <li>▶ Compromiso personal por los derechos de la infancia.</li> <li>▶ Motivación por la solidaridad, la cooperación para el desarrollo y los derechos humanos.</li> <li>▶ Experiencia y/o formación en el ámbito educativo.</li> </ul>
<b>Colaboradores</b>	<p>Intervida se compromete con los padrinos, madrinas y donantes que eligen a Intervida para canalizar su colaboración económica en proyectos de cooperación para el desarrollo, y con ello depositan la confianza en la Fundación.</p>
<b>Población beneficiaria</b>	<p>La identificación de la zona de intervención en cada país se realiza sobre los resultados de un estudio de diagnóstico, para asegurar la intervención donde sea más necesaria y produzca un mayor impacto. El estudio analiza, a través de fuentes secundarias (publicaciones, informes y estadísticas oficiales) y de fuentes primarias (entrevistas en profundidad con autoridades y representantes de instituciones de cooperación) los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Datos relevantes sobre la problemática nacional en el ámbito de la misión de Intervida.</li> <li>▶ Políticas y planes públicos en sectores sociales y el funcionamiento de las estructuras gubernamentales en todos los niveles.</li> <li>▶ Presencia de otras ONG de cooperación –en especial de apadrinamiento– en cada zona.</li> <li>▶ La red de posibles socios locales.</li> </ul> <p>Una vez identificada la zona geográfica y confirmado el objetivo global de la intervención, en el caso de ejecución directa la Fundación profundiza el diagnóstico a través de cuestionarios completos (p.ej. situación en cada</p>

	<p>escuela primaria) y procesos participativos (talleres de auto-diagnóstico) con las potenciales poblaciones meta. Esto permitirá afinar el análisis de la problemática, concretar las líneas de actuación, completar el cuadro con todos los actores que formarán parte de los proyectos y establecer los criterios específicos de <b>selección de las poblaciones beneficiarias</b>.</p> <p>Por norma, los criterios (sea a nivel colectivo o individual) velan por escoger a las poblaciones beneficiarias más vulnerables dentro de la problemática identificada, siempre que garantice la viabilidad social del proyecto.</p> <p>En el caso de trabajo con contrapartes, Intervida valorará la efectiva realización de este proceso en sus propuestas.</p>
<p><b>Administraciones Públicas</b></p>	<p>En línea con la Declaración de París, Intervida armoniza y coordina todas sus actuaciones con los distintos niveles de Administraciones Públicas (gobiernos centrales, regionales, provinciales y locales) de los países donde trabaja, en especial con aquellas relacionadas con la infancia.</p> <p>Se aplican los siguientes criterios para la identificación de estos actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Relevancia competencial</li> <li>▶ Relevancia territorial</li> <li>▶ Relevancia temática</li> </ul> <p>Estos criterios se utilizan para mapear la estructura de las diferentes administraciones públicas, y valorar la relevancia que cada una de ellas tiene para el diseño e implementación de los programas de la organización.</p> <p>En líneas generales Intervida establece dos tipos de relaciones con estos actores durante el ciclo del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <a href="#">Acciones de apoyo directo a políticas y programas de las administraciones públicas</a></li> <li>▶ <a href="#">Acciones dirigidas a complementar las intervenciones del sector público</a></li> </ul>
<p><b>Contrapartes (socios locales)</b></p>	<p>Intervida selecciona los socios locales con los que trabajar en base a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Afinidad con la misión y visión de la organización.</li> <li>▶ Existencia de una estructura organizativa sólida, que garantice la estabilidad y consistencia de la organización.</li> <li>▶ Transparencia en la gestión financiera. Procedimientos contables y sistemas de control implantados.</li> <li>▶ Conocimientos técnicos y experiencia en el sector de intervención.</li> <li>▶ Trabajo con redes de cooperación para el desarrollo y administraciones públicas.</li> <li>▶ Nuestro trabajo está alineado con los principios y pautas establecidos en <a href="#">The Partnering Toolkit</a> de the Partnering Initiative.</li> </ul>
<p><b>Redes y alianzas</b></p>	<p>Intervida se compromete con redes y alianzas en todo el mundo en base a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Coherencia de fines e intereses.</li> <li>▶ Capacidad de influencia en la elaboración y aplicación efectiva de políticas públicas, en especial todo lo que atañe a la cooperación y la infancia.</li> <li>▶ Vinculación con los temas estratégicos de la institución: prioridad por los derechos de la infancia.</li> <li>▶ Espacios incluyentes, deliberativos y propositivos que estén orientados a la acción, que tengan continuidad y en los que exista</li> </ul>

	<p>un plan de trabajo con resultados comunes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Redes o plataformas que tengan relevancia política, que sean reconocidas como interlocutoras válidas por las instancias sobre las que se desea influir y que dispongan de una base organizativa que las sustente.</li> </ul>
<b>Colaboración con empresas y patrocinios</b>	<p>El Código Ético establece los principios para garantizar que la Fundación se compromete sólo con empresas que no entran en conflicto con la misión y valores de Intervida. Para ello se establece que Intervida rechazará cualquier tipo de colaboración con empresas que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se haya demostrado que han cometido actividades ilegales, hayan violado los derechos humanos o lleven a cabo prácticas de explotación laboral.</li> <li>▶ Vulneren los derechos de la infancia.</li> <li>▶ Fabriquen armas o trafiquen con ellas.</li> <li>▶ Lleven a cabo actividades o fabriquen productos que atenten contra la salud.</li> <li>▶ Se apropien ilícitamente de los recursos naturales de una región o lleven a cabo prácticas de sobreexplotación de los recursos naturales.</li> </ul>
<b>Proveedores</b>	<p>Intervida trabaja de forma preferente con proveedores locales, y los selecciona en base a la valoración del servicio o producto y la valoración económica del mismo. Además, cuando es posible, se tienen en cuenta factores medioambientales en la selección.</p>

La participación de los grupos de interés y su relación con Intervida dependen de la vinculación con la organización y la influencia mutua en el desarrollo de los proyectos y actividades.

De cualquier manera, Intervida aplica mecanismos de comunicación y transparencia con todos sus grupos de interés y la sociedad en general. Para ello, la Fundación dispone de unos canales de información y comunicación abiertos, que permiten a cualquier persona u organización interactuar con Intervida: teléfono, correo electrónico, correo tradicional, delegaciones, página web o redes sociales.

#### **Colaboradores** (PR5)

Los padrinos y donantes de Intervida disponen de un servicio de atención al colaborador permanente para canalizar sus peticiones y disconformidades.

Además, anualmente se realiza un estudio de satisfacción a los colaboradores para conocer su opinión y su grado de satisfacción con Intervida.

En 2012 se realizó un **estudio de satisfacción** a los colaboradores de Intervida para conocer la valoración general sobre la Fundación. En este caso, también se incluyó a personas que anteriormente habían colaborado con Intervida para saber sus opiniones y tener en cuenta su valoración.

Los objetivos más relevantes del estudio fueron:

- ▶ Valoración de la notoriedad general del sector de las ONG.
- ▶ Grado de conocimiento del área de trabajo de Intervida y posicionamiento entre las ONG.



- ▶ Percepción global sobre Intervida.
- ▶ Aspectos positivos y negativos sobre la colaboración con Intervida: sugerencias y puntos de mejora en la relación con la Fundación.
- ▶ Opinión sobre el apadrinamiento: aspectos positivos y negativos de la experiencia de apadrinar con Intervida.
- ▶ Elementos de motivación en la colaboración con Intervida.

El estudio de satisfacción se realizó siguiendo los métodos estadísticos establecidos para ello, aplicando los procedimientos necesarios en la extracción de la muestra para obtener unos resultados fiables.

Entre los resultados obtenidos en el estudio cabe destacar los siguientes:

- ▶ Falta de confianza en el sector de las ONG.
- ▶ Se percibe a Intervida como una ONG dedicada a la protección a la infancia.
- ▶ Buena valoración del trabajo de cooperación que realiza Intervida, especialmente del trabajo de sus equipos locales y de los proyectos que desarrolla.
- ▶ Valoración positiva del apadrinamiento como vía de colaboración.
- ▶ Se destacan aspectos a mejorar en el sistema de apadrinamiento de Intervida.

Los resultados obtenidos en el estudio de satisfacción 2012 han motivado un importante análisis estratégico durante 2013 para mejorar la notoriedad de Intervida y la satisfacción de los colaboradores con la Fundación.

#### **Población beneficiaria** (GRI 2.7)

Intervida tiene en todas sus actuaciones un compromiso prioritario con la infancia, siendo los principales beneficiarios de nuestros proyectos.

El compromiso de Intervida con la infancia incluye el trabajo conjunto con las comunidades, barrios y personas de las zonas donde actuamos. Nuestra actuación local busca la implicación y la apropiación de las comunidades y personas en los proyectos.

En este marco, los actores principales de la cooperación que se realiza hoy desde Intervida son principalmente los niños y niñas de aquellos lugares donde tenemos presencia, así como toda la comunidad educativa y social que los acoge y acompaña en su desarrollo como personas. Madres, padres, cuerpo docente, así como los actores públicos en los que reside la responsabilidad propia de sus mandatos social y político. Entre todos ellos y con el apoyo, no sólo de Intervida, sino también de aquellos otros organismos u organizaciones no gubernamentales con los que nos coordinamos, se busca el bien último del menor, con la máxima participación posible de todos.

El punto 5.1 *Estrategias de desarrollo* de este Informe describe los procesos para implicar a los grupos de interés afectados en la identificación, diseño, implementación y evaluación de programas de cooperación.

#### **Relaciones institucionales y redes** (GRI 4.12, GRI 4.13)

Intervida promueve la relación con otras organizaciones y participa en redes de trabajo nacionales e internacionales para lograr objetivos comunes: políticas de desarrollo y cooperación, y la promoción de los derechos de la infancia.

La participación de Intervida en redes se realiza a todos los niveles: local, nacional e internacional. Por eso, las acciones de la Fundación deben ser coherentes con todos los niveles organizativos de dichas redes: del más local al más global.

Intervida forma parte de las siguientes redes:

<b>Ámbito internacional</b>	Intervida es una ONGD con estatus consultivo especial en ECOSOC desde 2001.
	CoNGO (Conferencia de ONG con estatus consultivo ECOSOC)
	Child Rights Connect (NGO Group for the CRC / Grupo de ONG para la Convención de Derechos del Niño).
	CRIN (Child Rights Information Network).
	Miembro adscrito a INGO Accountability Charter.
<b>Ámbito nacional</b>	Asociación Española de Fundaciones.
	Grupo de ONG de la MASCE (Mesa de Armonización de Salud de la Cooperación Española).
	Coordinadora Catalana de Fundaciones.
	Red de Derechos de la Infancia del Ayuntamiento de Barcelona.
	Asociación de ONGD de Sevilla.
	Coordinadora Andaluza de ONGD (adscritos)
	Consejo de Cooperación del Ayuntamiento de Bilbao.
	Comercio Justo Bilbao.
	Fundación del Voluntariado y Solidaridad de la Comunidad Valenciana.
	Coordinadora Gallega de ONGD.
	Compromiso Ciudadano por la Sostenibilidad 2012-2022, Agenda 21 – Barcelona.
<b>En los países</b>	Formamos parte de 45 redes y plataformas a nivel local y estatal en los países donde trabajamos. El objetivo de estas alianzas es coordinar esfuerzos con otros actores de desarrollo, incidir en políticas públicas de infancia e integrar y complementar los programas públicos, especialmente los de educación y salud

Intervida suscribe tres iniciativas con las que se compromete, dos a nivel local y otra a nivel internacional:

- ▶ Compromiso Ciudadano por la Sostenibilidad 2012-2022, Agenda 21 de Barcelona: en diciembre de 2012 Intervida renovó el compromiso voluntario con esta iniciativa por la sostenibilidad y el medioambiente, y para ello desarrolla un plan de acción que aplica en sus oficinas en sede. Aunque se trata de una iniciativa de ámbito local, Intervida amplía las buenas prácticas a sus oficinas en España.
- ▶ Acuerdo ciudadano por una Barcelona inclusiva: en 2012 Intervida se adhirió a esta red local que trabaja por la promoción de la cooperación y la articulación de redes de acción por la inclusión social.
- ▶ Carta por la rendición de cuentas de las ONG Internacionales (INGO Accountability Charter): la Fundación suscribe los principios recogidos en las *INGO Accountability Charter* desde diciembre de 2011 y los aplica en toda la organización.

## 4.2 Mecanismos de gestión de quejas y sugerencias<sup>3</sup> (NGO2, NGO9)

### Política de gestión de quejas y sugerencias

Intervida ha aprobado una [Política de gestión de quejas y sugerencias](#) con un alcance global de toda la organización, que incluye tanto Intervida en España como las delegaciones en países.

La Política es de fácil acceso a través de internet y está disponible en los tres idiomas de uso de la Fundación: español, inglés y francés.

La Política proporciona **un marco general y unos principios de aplicación para toda Intervida**, pero cada país podrá desarrollar su propia normativa o procedimiento de acuerdo con los principios establecidos, para adaptarse a sus necesidades y facilitar la comunicación con sus grupos de interés.

Tal y como se establece en esta política, Intervida se compromete a poner las herramientas necesarias para que todos sus grupos de interés, internos y externos, puedan presentar sus quejas y sugerencias, y así reforzar el compromiso de Intervida con estos y mejorar el trabajo de la Fundación. De manera que, cualquier persona individual o colectivo puede realizar una sugerencia o queja a Intervida en cualquier lugar del mundo donde trabajamos: los padrinos, los socios, la población beneficiaria, los socios locales, los trabajadores, los voluntarios, cualquier persona individual o cualquier colectivo.

Las personas que presenten una queja o sugerencia deberán identificarse, aunque la Política prevé la posibilidad de realizar quejas anónimas cuando se realice una acusación que pueda comprometer a la persona que la emite.

Todas las quejas y sugerencias serán registradas por escrito, independientemente del canal por el cual se hayan presentado, para realizar la correcta gestión de las mismas, su seguimiento, resolución y evaluación.

Además, también se prevé la posibilidad de apelación en caso de que la persona que haya realizado la queja no esté conforme con la resolución de la misma.

Es importante destacar que Intervida se compromete con esta política dentro del proceso mejora continua y aprendizaje de la Fundación. Por eso, todas las quejas y sugerencias serán analizadas para mejorar el desempeño de la organización.

### Código de Conducta hacia los Niños, Niñas y Adolescentes (GRI 4.8)

El [Código de conducta hacia los niños, niñas y adolescentes](#) (en adelante NNA) constituye un elemento esencial de la Política de Protección a la Infancia, además de ser una herramienta de prevención y minimización de riesgos.

El código es de **aplicación** para todo el personal remunerado y no remunerado de Intervida contratado o con vínculo en España. Esto incluye a los trabajadores, voluntarios, padrinos y madrinan, socios y socias, contrapartes, donantes, consultores, asesores y demás personas colaboradoras y visitantes y en definitiva, toda persona susceptible de entrar en contacto con los niños, niñas y adolescentes. También los NNA deberán conocer el código y observar sus reglas en el trato con sus semejantes.

<sup>3</sup> Los mecanismos de gestión de quejas y sugerencias internos se explican en el punto 6.3 *Mecanismos internos de comunicación, incluidas quejas y recomendaciones*.

En cuanto a las personas físicas y jurídicas vinculadas a las delegaciones en países de Intervida, serán de aplicación los códigos y procedimientos locales que hayan sido adaptados en coordinación con la sede.

En el código quedan recogidas tanto aquellas **conductas** que son consideradas deseables para el bienestar del NNA como las que son juzgadas como inaceptables y podrían motivar una investigación y posible aplicación de medidas disciplinarias.

Intervida ha previsto unos **protocolos de actuación** en caso de sospecha o denuncia de violencia hacia un NNA: investigación por parte de un Comité de Protección, faltas y sanciones de acuerdo con la valoración de las conductas denunciadas, denuncia ante las autoridades competentes si las conductas son constitutivas de delito y apoyo para los NNA.

- ▶ Según lo establecido en el código, el personal remunerado y no remunerado de Intervida tiene la obligación de informar de toda sospecha fundada o de todo acto de abuso contra algún NNA del que tenga conocimiento a su superior jerárquico sin demora.
- ▶ En los casos que afecten a trabajadores, el régimen disciplinario establece el tipo de falta y la sanción que acarrea una conducta inapropiada. Además, si un trabajador es sospechoso de una supuesta falta muy grave, será suspendido cautelarmente del empleo hasta que se haya cerrado la investigación (ver punto 6.3 *Mecanismos internos de comunicación/Código de conducta hacia los niños, niñas y adolescentes*).
- ▶ En los casos que afecten a padrinos y madrinas, cualquier conducta inapropiada con los NNA en una visita a terreno acarreará la baja inmediata de la organización, al menos mientras dure la investigación.
- ▶ Las infracciones del código de conducta relativo a **comunicación, imagen y mensajes** serán tratadas aparte (PR6). El código establece pautas para el manejo de información confidencial referida a NNA y el tratamiento de imágenes respetuosas con la dignidad del NNA a través de medios audiovisuales o el uso del lenguaje. La función de información, persuasión y/o sensibilización de los mensajes no debe poner en peligro la proyección de una imagen digna, respetuosa y veraz de las realidades que pretendemos explicar.

### Gestión de quejas y peticiones de colaboradores

Las peticiones y disconformidades de padrinos, socios o posibles padrinos en relación con su colaboración con Intervida se gestionan a través del departamento de Atención al Colaborador y de acuerdo con un procedimiento específico establecido para ello.

El cuadro siguiente muestra el número de peticiones y disconformidades presentadas en 2012. Como podemos observar, las disconformidades sólo representan un 1,2% del total de incidencias expresadas por los colaboradores.

Cabe destacar que el departamento de Atención al Colaborador ha gestionado y resuelto todas las quejas y peticiones de colaboradores realizadas durante el año 2012 dentro de los plazos establecidos para ello.

Incidencias 2012	Número	Porcentaje
Disconformidades	48	1,2%
Peticiones	3.890	98,8%
<b>Total</b>	<b>3.938</b>	<b>100%</b>

Fuente: Contact center

## 5 COOPERACIÓN INTERNACIONAL

### 5.1 Estrategias de desarrollo: prioridad la infancia (NGO1)

El Plan Estratégico vigente enmarca el trabajo y la orientación de la cooperación internacional para el periodo 2010-2014 y señala el objetivo de “**mejora de las condiciones de vida de la infancia**” como el eje principal de trabajo de Intervida. En la línea estratégica nº 2, Intervida mantiene su actual compromiso prioritario con la infancia, el cual deberá hacerse visible en todas nuestras actuaciones públicas y privadas. Este compromiso debe enmarcarse necesariamente en el trabajo con las comunidades locales, buscando la implicación y la responsabilidad de los niños, niñas y adolescentes (NNA, en adelante), y sus familias.

Intervida entiende que el bienestar de los NNA depende fundamentalmente del disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales reconocidos en la Convención sobre los Derechos del Niño. Intervida asume, por lo tanto, como objetivo y línea vertebradora de todas sus acciones, la incorporación paulatina en los próximos tres años de un **enfoque de derechos de la infancia y la adolescencia**. Así, en el año 2012 se ha elaborado un marco conceptual que aúna derechos y bienestar infantil, y enfatiza la necesidad de trabajar con la infancia más excluida y vulnerable. Durante 2013 se ordenarán y sistematizarán las diferentes metodologías y herramientas para estandarizar la incorporación del enfoque de derechos de la infancia tanto a nivel interno institucional como en los propios programas de cooperación de la Fundación.

El proceso de planificación estratégica que se realizará en la segunda mitad de 2013 y 2014 en los 16 países donde Intervida está presente y se iniciará con una Análisis Situacional de Derechos de la Infancia (ASDI, en adelante), que servirá a su vez como soporte principal al Plan Estratégico 2015-2018 y a los respectivos Planes País para dicho periodo. El ASDI contempla como elemento central la participación de los NNA, ONG de infancia, líderes locales, administraciones públicas y otros actores clave en todas sus fases, incluida la elaboración del informe final. Por otro lado, se estimula la participación de aliados estratégicos de la sociedad civil, NNA y administraciones públicas, en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los programas y proyectos de Intervida.

Asimismo, es importante señalar que en el **sector de educación** (pre-primaria y primaria), al que Intervida destina casi un 50% de sus recursos, existen procesos bien establecidos para la **implicación de los principales grupos de interés** en las diferentes fases del ciclo de proyecto, entre los que cabe destacar:

- ▶ En la fase de identificación de zonas de intervención, consulta a las comunidades (padres, madres, líderes comunitarios y docentes) sobre su interés por participar en el desarrollo de proyectos para la mejora del acceso y la calidad educativa en la escuela primaria.
- ▶ Diagnósticos con la participación de NNA, familias con hijos en edad escolar, funcionarios de las administraciones locales y nacionales, líderes comunitarios y ONG locales. Esto se realiza mediante consultas comunitarias, grupos focales de adultos y de NNA, y entrevistas individuales a actores clave. Para más información, ver nuestro [Toolkit de metodologías participativas de Intervida](#) y un [ejemplo de diagnóstico de Child Friendly Communities](#) en Filipinas.
- ▶ Co-análisis y diseño de programas y proyectos con los ministerios de educación, municipalidades, comunidades locales y consejos escolares (donde están

representados los docentes, las familias y los niños y niñas). Por ejemplo, en los programas de nutrición escolar los consejos escolares y las autoridades locales identifican los niños y niñas malnutridos o en riesgo de malnutrición.

- ▶ Participación de los consejos escolares en la implementación, seguimiento y evaluación de los proyectos. Si el proyecto lo ejecuta un socio local, el seguimiento se realiza a través de comisiones mixtas donde están representados los principales grupos de interés. Siguiendo el ejemplo anterior, los consejos escolares coordinan los comedores escolares, hacen el seguimiento junto con las autoridades sanitarias del estatus nutricional de los niños y niñas participantes en el proyecto, y co-evalúan junto con los socios locales e Intervida el impacto de estas intervenciones.

Varias actividades se han ido transformando como resultado del **diálogo continuo con los principales grupos de interés**. Un buen ejemplo es la actividad de reparto de material escolar, que en un origen ésta conllevaba la distribución de un paquete de material escolar individual a todos los alumnos de las escuelas donde trabajaba Intervida. Este formato ha ido evolucionando a petición de los consejos escolares, en un primer momento hacia la entrega de paquetes escolares por escuela que cada centro se encarga de gestionar, y en algún caso hacia la financiación a parte de los planes de desarrollo de las escuelas, primando una gestión más eficiente en base a sus prioridades.

Por último, **Intervida comunica las decisiones y procesos de toma de decisiones** a los actores clave y las poblaciones participantes a varios niveles:

- ▶ Inicio de la planificación estratégica: mediante talleres con grupos de interés, sesiones abiertas con familias de los alumnos apadrinados y noticias.
- ▶ Diseño de programas: perfiles de programas, talleres, sesiones informativas con actores clave (líderes comunitarios, NNA, administraciones públicas).
- ▶ Lanzamiento de programas: sesiones informativas sobre el plan de acción.
- ▶ Implementación: noticias, boletines informativos, reuniones con las comunidades, reuniones con administraciones públicas, formación de comisiones mixtas de seguimiento.
- ▶ Evaluación: talleres de valoración de impacto, publicación de informes finales.

Se espera contar con una sistematización y procedimentalización de estos canales de comunicación a mediados de 2014.

## 5.2 Enfoque de género y diversidad (NGO4)

Intervida trabaja para contribuir al pleno ejercicio de los derechos, libertades fundamentales y ciudadanía de las mujeres, como mecanismo para eliminar las desigualdades y alcanzar la equidad entre sexos. Para ello, integramos el enfoque de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de nuestros proyectos de cooperación. Para más información, ver nuestro [Manual de Transversalización del Enfoque de Género](#).

El análisis de género se incorpora en la etapa previa a toda intervención de desarrollo para:

- ▶ Valorar en qué medida las necesidades y prioridades de las mujeres y de los hombres se reflejan en la acción de desarrollo.

- ▶ Detectar las desigualdades existentes de género en el contexto.
- ▶ Identificar qué cambios e iniciativas adicionales son necesarios para hacer posible que las mujeres participen y se beneficien de la posible intervención.
- ▶ Determinar qué oportunidades existen para evitar o reducir los desequilibrios de género implicados en la acción de desarrollo.

El Plan Estratégico de Intervida establece el **enfoque de género como eje transversal** de todas las intervenciones. Trata así de garantizar que todos los proyectos contribuyan de alguna forma al empoderamiento de la mujer y a la garantía del ejercicio de sus derechos fundamentales, eliminando cualquier forma de segregación y discriminación. Esto se concreta con la priorización de la mujer como beneficiarias de actividades así como en su efectiva participación en la gestión de acciones dentro de los proyectos. Los objetivos de desarrollo se dirigen sobre todo a facilitar:

- ▶ Acceso equitativo a recursos económicos.
- ▶ Acceso a servicios básicos a través de la educación y la salud de niñas y mujeres.
- ▶ Erradicación de las prácticas abusivas de género (violencia, matrimonio infantil, etc.).
- ▶ Participación pública de las mujeres.

Además de aplicar este enfoque transversal, Intervida lleva a cabo proyectos dirigidos exclusivamente a la mujer, como el programa especial de becas a niñas en secundaria, **Becas Ella**. Durante el año 2012 este proyecto benefició a casi 900 niñas en tres países: El Salvador, Bangladesh y Burkina Faso. En cada uno de estos las actividades del proyecto se diseñan, de forma participativa, atendiendo a las necesidades particulares del grupo de beneficiarias.

**Con respecto a la diversidad**, Intervida como organización que apuesta por la incorporación de un enfoque de derechos de la infancia en todas sus actividades, asume el principio de no discriminación como uno de los pilares fundamentales sobre los que sustentar sus intervenciones. En este sentido, trabaja en todos los ámbitos desde una mirada inclusiva activa que contribuya a potenciar la equidad, independientemente de la situación legal, nacionalidad, etnia, sexo, religión, discapacidad o cualquier otro estatus que tengan los niños y niñas y adolescentes.

Asimismo, Intervida promueve actuaciones dirigidas a la atención e integración de las poblaciones más excluidas. Como ejemplo, en Guatemala se está ejecutando un proyecto orientado a complementar el modelo de gestión en el que se involucra a las comunidades en el fortalecimiento de la **Educación Bilingüe Intercultural** en el departamento de Quiché, y otro que persigue mejorar el acceso y calidad en la prestación de servicios públicos de salud a las poblaciones indígenas en zonas rurales de Quiché.

### 5.3 Programas de evaluación de impacto (SO1)

#### Fase de identificación y planificación de los proyectos de desarrollo

Los proyectos que implementa la Fundación, ya sea a través de equipos propios o de socios locales, son planificados siguiendo metodologías participativas, comenzando con el análisis del contexto y la problemática identificada. La formulación de éstos se realiza siguiendo la metodología del Marco Lógico, cuya matriz recoge los objetivos y resultados esperados, sus correspondientes indicadores y las fuentes para completarlos.

Los métodos de recolección de datos se definen por proyecto, de forma general en el documento de formulación y de forma detallada en el documento guía o Términos de Referencia (TDR) de levantamiento de la línea de base y evaluaciones. En estos documentos también se definen los grupos de población (alcance) a los que se solicitará la información y los responsables de llevar a cabo las tareas de recolección de datos. La responsabilidad última del proceso recae sobre distintos puestos - Coordinador Técnico de Proyectos, Responsable de Seguimiento y Evaluación o Delegado Nacional- según el organigrama de la Delegación país.

En el caso de los proyectos ejecutados a través de contrapartes, el proceso de planificación es el siguiente:

- 1) Las delegaciones de Intervida identifican y establecen contacto con entidades de cooperación locales cuya misión y objetivos se alinean con el Plan Estratégico de Intervida en el país (Plan País);
- 2) Se abre un proceso de diálogo que culmina con la presentación de un “*Concept Note*” de propuesta de colaboración con Intervida; y
- 3) Una vez aprobado el “*Concept Note*” por la Dirección del Área de Cooperación Internacional en Sede, la organización local presenta la propuesta de proyecto de desarrollo de acuerdo a los modelos establecidos en la Fundación (documento de formulación y presupuesto). La aprobación de ésta por parte del director del departamento de Cooperación Internacional conduce a la firma de un convenio entre ambas instituciones según los términos acordados.

### Fase de ejecución de proyectos

Si bien numerosos proyectos de desarrollo contemplan la realización de evaluaciones externas, la institución no cuenta con ningún procedimiento estandarizado para evaluar los impactos de la intervención. No obstante, el 40% de los proyectos en funcionamiento en 2012 tienen previsto acometer tal evaluación de sus impactos y, de este modo, han instalado sendas líneas de base recopilando información cuantitativa sobre la población al inicio del proyecto.

Las evaluaciones que se emprenden adoptan un enfoque participativo, con el fin no sólo de generar información más variada y enriquecer el análisis de los resultados observados, sino también como instrumento para empoderar a los equipos locales y adentrarlos en la cultura de la autoevaluación. Por tanto, **las evaluaciones se constituyen como una herramienta de auto-aprendizaje** y un incentivo a los equipos para desarrollar el espíritu crítico, hacer incidencia y aplicar las lecciones aprendidas, contribuyendo así a mejorar la eficacia y el impacto de nuestros proyectos.

Según los objetivos definidos y las capacidades internas, las evaluaciones son lideradas bien por personal de la institución bien por consultores externos. Estos estudios se realizan recurriendo a múltiples fuentes, tanto internas como externas. Junto con los propios datos de monitoreo de la actividad, la información primaria se completa mediante la aplicación de técnicas cuantitativas (encuestas) y cualitativas (entrevistas y grupos focales).

La Unidad de Planificación y Evaluación (en adelante UPE), perteneciente al Departamento de Cooperación Internacional, opera dando apoyo a los países en sus procesos de planificación, seguimiento y evaluación de proyectos, así como en la institucionalización de procedimientos y herramientas útiles para su realización.

Durante el año 2012 se realizaron trabajos de evaluación de impacto en tres proyectos:

**“[Improving Education of Working Children](#)”, educación no formal en 5 slums de Dhaka,**



**Bangladesh (documento disponible en inglés)**

Este proyecto se está implementando desde el año 2003 a través de la impartición de clases de educación no formal a niños y niñas trabajadores residentes en 5 barrios marginales (*slums*) de Dhaka. El número de beneficiarios es de 520 cada año (50% de distribución por género). El proyecto se realiza en escuelas y con equipos propios. Los alumnos que concluyen el último curso (grado V) se presentan al examen nacional, posibilitando así la convalidación oficial de sus estudios de primaria. Paralelamente, el proyecto incluye actividades de sensibilización a padres y empleadores sobre los derechos de la infancia así como de nutrición, salud e higiene.

Se han observado impactos notables gracias al proyecto, contrastados a través de grupo de control (niños/as trabajadores no escolarizados y sus madres). Destacan los impactos positivos de tipo psicosocial (autoestima, comportamiento, sentido de la responsabilidad, toma de decisiones, expectativas de futuro) y la mejora de las condiciones de vida (situación y carga laboral, protección física, protección frente a prácticas abusivas como el matrimonio infantil e higiene).

**"Improve Economic Capacity of the Community" a mujeres y jóvenes en 7 comunidades de Bangladesh (documento disponible en inglés)**

Este proyecto de Desarrollo Económico consiste en aumentar los ingresos de las familias y reducir su vulnerabilidad. Para ello se aplica la metodología de los "Self Help Groups" cuyo eje vertebrador es la conformación de grupos de personas que se reúnen para ahorrar y establecer proyectos económicos comunes. La educación financiera y en habilidades prácticas para la vida -potenciadoras de la resiliencia y confianza- son componentes básicos de este proyecto. En el momento de la evaluación el proyecto involucraba a 105 madres, 120 hermanos y 120 hermanas de alumnos de Intervida.

El estudio verificó que los grupos de madres aumentaron su participación social (95%) y que casi el 80% de las mujeres pasaron de no disponer de recursos económicos a tenerlos. Como consecuencia, éstas afirmaron tener más autoestima, reconocimiento social y libertad de movimientos.

**"Happy Education Project", educación no formal en 5 comunidades de Camboya (documento disponible en inglés)**

Desde el año 2006, Intervida financia este proyecto implementado por Puthi Komar Organisation (PKO) en la provincia de Battambang, Camboya. El proyecto tiene como objetivo mejorar el desarrollo físico, mental y social de niños vulnerables a través de tres metodologías principales: aprender jugando, la educación no formal y una mayor coordinación con los padres, la comunidad y el sistema de educación formal. El proyecto se lleva a cabo en cuatro Centros Juveniles (YC) ubicados al lado o cerca de las escuelas de educación primaria donde estudian los niños.

La evaluación determinó que las actividades llevadas a cabo por el proyecto han servido para aumentar la matriculación de niños en edad escolar en la comunidad hasta alcanzar casi un 100% de escolarización. Asimismo, han contribuido a una mejora en la asistencia escolar en un 10%. Adicionalmente, se han mejorado los índices académicos en las escuelas atendidas, y se ha observado un aumento de la autoestima y participación social de los niños y niñas beneficiarios. También se ha constatado que la mayoría de los padres son más conscientes del valor de la educación, de la importancia de la asistencia regular a la escuela y de los derechos infantiles.

Los hallazgos han contribuido de manera notoria a fortalecer la motivación y la implicación de las poblaciones beneficiarias en la gestión del proyecto. Un ejemplo es la creación de Consejos de Alumnos en el proyecto de escuelas de niños y niñas trabajadores en Bangladesh, que servirá como espacio para que éstos debatan sus problemas y prioridades y presenten sus propuestas al equipo gestor del proyecto.

La UPE está actualmente trabajando en la instalación de un sistema de seguimiento de los logros de los proyectos que la Fundación implementa en los diferentes países. Se espera completar durante el año 2013 el cuadro con todos aquellos indicadores de objetivos de impacto que han sido medidos (o se prevé medir) en las Delegaciones de Intervida. Se trata así de sistematizar el seguimiento en la recolección de los resultados de impacto, con el fin de: detectar proyectos y prácticas exitosas e, introducir mejoras en los sistemas de seguimiento y en las propias actividades de los proyectos.

### **Estrategias de salida**

El modelo de intervención directa de Intervida implica una permanencia a largo plazo en las zonas en las que trabaja, sin desarrollar una política concreta de salida y transferencia a las comunidades. En el caso de los proyectos ejecutados por contrapartes, se solicita que definan la estrategia de sostenibilidad del proyecto, aunque esto no es un condicionante para su aprobación. Por otro lado, se pretende que el plan de salida de algunos proyectos de larga ejecución sea definido a raíz de las recomendaciones de su propia evaluación de impacto.

## **5.4 Sistemas de seguimiento y evaluación de los proyectos** (NGO3)

Los proyectos definen en su planificación el sistema de seguimiento que seguirán, de acuerdo al marco lógico y un cronograma de ejecución de actividades. Con carácter general, los datos de ejecución física son recogidos y procesados por los técnicos de proyecto de forma continua, y reflejados en los informes trimestrales de seguimiento.

La Fundación tiene formalizado un **sistema de seguimiento de la ejecución** física y financiera de los proyectos. Con carácter trimestral, la entidad ejecutora (equipos propios o contrapartes) debe rendir cuentas sobre la marcha de cada proyecto a través de la elaboración de un informe completo siguiendo el formulario estandarizado en la institución. Este formulario describe los aspectos más relevantes de las actividades llevadas a cabo durante el periodo, e incluye un análisis de los problemas que han afectado su ejecución. También se adelantan resultados observados así como los posibles cambios y ajustes que se proponen introducir en los siguientes meses.

Por otro lado, la Fundación requiere la elaboración de un informe anual de cada proyecto ejecutado, el cual recoge también un análisis de los objetivos y resultados obtenidos en relación con los previstos en la planificación. Estos informes incluyen puntos de valoración del seguimiento y los impactos observados por el equipo gestor.

Respecto a los roles en el proceso de recolección de datos de seguimiento, hay que distinguir según se trate de ejecución directa o a través de otras entidades. En el primer caso, los equipos propios responsables del proyecto se encargan de la recolección de la información de seguimiento, con periodicidad variable según lo establecido en la planificación del mismo. En el caso de ejecución a través de contrapartes, el papel de la delegación se limita a controlar el proceso y verificar la información antes de remitirla a Sede. Por otro lado, los sistemas tratan de involucrar a las otras instituciones colaboradoras (administraciones públicas, escuelas, centros de salud, etc.) en la medida de lo posible.

Fruto de la colaboración cada día más estrecha con las autoridades locales, se debe hacer énfasis en la proporción creciente de proyectos cuyo sistema de seguimiento está definido y liderado por éstas, quienes a su vez reportan los datos y presentan resultados a la Fundación. En cualquier caso, este proceso se realiza de forma coordinada dentro del marco colaborativo acordado entre las instituciones.

El Plan estratégico de Intervida establece el mandato de contribuir a *“mejorar la calidad y sostenibilidad de los programas y proyectos que se impulsan en desarrollo, a través de un modelo de acción participativo basado en la planificación y en la evaluación del impacto”*. Para ello, la Unidad de Planificación y Evaluación trabaja de forma coordinada con los diferentes países para darles apoyo en:

- ▶ Revisión de la formulación de los proyectos, para que su diseño los haga evaluables.
- ▶ Establecimiento de herramientas para que los proyectos se retroalimenten a través del seguimiento continuo de los indicadores de resultados.
- ▶ Revisión de los términos de referencia para la elaboración de líneas de base y evaluaciones.
- ▶ Coordinación de evaluaciones sobre el terreno que permitan a los equipos mejorar sus intervenciones.
- ▶ Divulgación de experiencias exitosas en el terreno de la cooperación al desarrollo.

En definitiva, la Fundación estima que el conocimiento de los proyectos con perspectiva de evaluación mejora la calidad de las decisiones, la comunicación y la rendición de cuentas a nuestros donantes y a la sociedad general.

Como se menciona en el punto anterior, el plan de cada proyecto establece los mecanismos para evaluar su impacto, en caso de que se considere oportuno. No obstante, el seguimiento de la actividad contempla en muchos casos la recolección de información cualitativa sobre los efectos (impactos) de éstos, principalmente a través de entrevistas a informantes clave y grupos focales.

La mayoría de los proyectos que se realizan con contrapartes cuentan con una Comisión Mixta conformada por personal de Intervida y los socios locales, entre los que figuran las administraciones públicas. Dicha comisión se reúne periódicamente (normalmente cada trimestre) para debatir cuestiones clave sobre la marcha del proyecto y proponer iniciativas de mejora.

**Los estudios de evaluación** extensos no sólo se centran en medir los impactos sino que tratan de analizar la pertinencia y eficacia de los proyectos, con el objetivo primordial de **mejorar la calidad de la intervención y optimizar así el logro de los objetivos**. Este análisis de la eficacia incluye aspectos clave como: la adecuación de los criterios de selección de las poblaciones beneficiarias; la valoración de las actividades y medios integrantes del proyecto; la interpretación de los objetivos específicos y resultados alcanzados y la satisfacción de los beneficiarios y resto de actores en torno al proyecto.

Dentro de estos estudios, el análisis de la eficacia conlleva la introducción de mejoras en la planificación y ejecución del proyecto en cuestión, las cuales han sido consensuadas y ratificadas en el informe final del estudio. No obstante, su adopción definitiva se realiza a discreción del equipo responsable del proyecto en función de las capacidades (técnicas y financieras) y la propia viabilidad social. El personal en Sede (los gestores país y la Unidad de Planificación y Evaluación) comprueba la efectiva incorporación de los ajustes acordados en el

plan de acción calendarizado, garantizando así la **capitalización de los aprendizajes**. Esta acción queda reflejada en los siguientes proyectos evaluados en 2012:

#### **“Improving Education of Working Children”, educación no formal en 5 slums de Dhaka, Bangladesh**

El estudio de evaluación confirma la pertinencia del proyecto, dada la gran demanda que todavía existe en estas comunidades para facilitar el acceso a la educación primaria a población vulnerable.

El análisis de la eficacia ha producido una serie de recomendaciones que serán incorporadas en el proyecto, en compromiso consensuado por todos los actores:

- ▶ Cobertura (incremento del número de beneficiarios de 520 a 855 y ampliación del horario lectivo);
- ▶ Equipamientos;
- ▶ Protección de la infancia (extensión de actividades de sensibilización a padres, madres y empleadores de los niños y niñas beneficiarias);
- ▶ Participación (creación de consejos de alumnos y organizaciones de antiguos alumnos en cada comunidad);
- ▶ Mejora de las bases de datos y sistemas de seguimiento.

La mayoría de los cambios se han introducido en el Plan 2013 del proyecto.

#### **“Improve Economic Capacity of the Community” a mujeres y jóvenes en 7 comunidades de Bangladesh**

El estudio produjo la introducción de una serie de mejoras en las herramientas de seguimiento de las operaciones de los grupos. Otra de las recomendaciones adoptadas fue la extensión de la cobertura a las madres de los beneficiarios del proyecto que pasó del 30% al 59%.

#### **“Happy Education Project”, educación no formal en 5 comunidades de Camboya**

Las recomendaciones de mejora del proyecto se han encaminado hacia:

- ▶ Asegurar que el proyecto atiende a los niños y niñas más vulnerables;
- ▶ Metodologías de enseñanza y contenidos de las clases;
- ▶ Gestión eficiente de los recursos;
- ▶ Involucración de padres y madres y,
- ▶ Desarrollo de un sistema consistente de recogida de datos.

Los principales hallazgos de los estudios han sido compartidos a nivel interno a través de presentaciones y divulgación del informe final. A nivel externo, los principales hallazgos y conclusiones se han comunicado a los respectivos grupos de beneficiarios, entidades públicas y otras organizaciones de la zona de intervención.

Tal y como se recoge en el punto anterior, la Unidad de Planificación y Evaluación está trabajando en la sistematización del seguimiento de los logros de los proyectos que la institución implementa en los diferentes países. A lo largo del 2013 se espera completar el cuadro con todos aquellos indicadores de objetivos de impacto que han sido medidos (o se prevén medir) en las delegaciones de Intervida, para lo cual será clave abrir el canal de comunicación con la delegación vía gestor país (coordinador en Sede).

Dentro de la evaluación de **la eficacia de la intervención**, otra iniciativa que la Fundación emprenderá en 2013 será la medición del grado de satisfacción que los socios locales y entidades públicas tienen sobre los proyectos en ejecución así como su valoración sobre los atributos organizacionales y operativos de Intervida. Esta se realizará anualmente a través de sendas encuestas dirigidas al personal de estas instituciones que tengan relación directa con el proyecto. Por otro lado, al margen de los estudios de evaluación, se planea realizar la medición de la satisfacción de los beneficiarios de proyectos seleccionados en cada país.

## 5.5 La coordinación con otros actores (NGO6)

### Fase de identificación de áreas de intervención

Antes de planificar las intervenciones a largo plazo, Intervida realiza un estudio de diagnóstico de la zona inicialmente identificada. Estos diagnósticos recogen sobre todo información socioeconómica de sus poblaciones, la exposición de los principales problemas que enfrentan así como un mapeo de las organizaciones y programas de cooperación –públicos y privados– que existen en la zona. Este trabajo se lleva a cabo compilando información de múltiples medios: publicaciones externas, entrevistas con representantes de las administraciones públicas competentes, grupos focales con poblaciones meta y entrevistas con otros actores clave (representantes de otras ONG, asociaciones comunitarias, sociedad civil), etc.

Un requisito fundamental que establece la Fundación para seleccionar la zona intervención es la ausencia de entidades que trabajen con el sistema de apadrinamiento, con el fin de evitar la duplicidad de acciones. Igualmente, se priorizarán aquellas zonas más vulnerables y carentes de apoyo en los sectores en los que Intervida centra sus programas de cooperación.

### Planificación y ejecución de proyectos

Una vez identificada la población y la problemática a atender, Intervida inicia el proceso de planificación de proyectos analizando las oportunidades de colaboración con los otros actores existentes en la zona. Se trata de aprovechar las sinergias que permitan maximizar el logro de los objetivos establecidos, lo cual se enmarca en la línea 11 del Plan Estratégico: “Se impulsarán alianzas con entidades de la sociedad civil y administraciones públicas que posibiliten el logro de los objetivos específicos y mejoren la calidad y alcance de los resultados de desarrollo”. En función del proyecto, esta colaboración puede materializarse en diferentes niveles, desde acciones para compartir información a ejecuciones conjuntas de actividades. Algunos proyectos van más allá con la integración de sus actividades dentro de los Planes de Desarrollo de las comunidades y municipios cubiertos (por ejemplo en Intervida Filipinas).

La ejecución de los proyectos de Intervida en la zona conlleva un proceso continuo de identificación de nuevos colaboradores (*partners*) y el refuerzo de la coordinación con los ya existentes.

Como ejemplo, el proyecto “[El Rincón del Buen Trato](#)” (documento disponible en español) en Bolivia intenta mejorar la coordinación entre todos los actores encargados de velar por la protección de la infancia: defensorías de la Municipalidad, servicios de salud, escuelas, cuerpos de seguridad del estado y entidades no gubernamentales que trabajan con la infancia.

El Plan Estratégico también establece el objetivo de “impulsar una participación activa en redes de cooperación para el desarrollo que contribuyan al fortalecimiento del sector de cooperación y al logro de los objetivos comunes”. Esta actuación se desarrolla a través de la asistencia a reuniones regulares y sesiones de trabajo en plataformas en cada país, ya sean de tipo general (coordinadoras de ONG) o sectorial.

## 6 NUESTRO EQUIPO

### 6.1 Trabajadores (LA1, LA4)

Intervida cuenta con un equipo profesional propio en diferentes países que trabaja para contribuir al logro de objetivos y de la misión institucional.

Tal y como se establece en el Código Ético de Intervida, el principio de equidad rige las condiciones laborales de los trabajadores en Intervida para respetar los criterios institucionales de igualdad de oportunidades y diversidad, a través de diferentes mecanismos como: políticas salariales, procedimientos y políticas de personal.

Para los trabajadores de Intervida España las condiciones laborales se rigen específicamente por la Normativa interna, en el marco del *Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña* y el *Estatuto del Cooperante*, que se aplica a los trabajadores expatriados.

Las condiciones laborales en el resto de países en los que trabaja Intervida cumplen con la legislación vigente en cada país. Además, la Fundación establece unas condiciones laborales mínimas para asegurar los derechos de los trabajadores en todo el mundo y una retribución económica justa, más allá de lo establecido por ley.

Por esta razón, cada delegación de Intervida dispone de una normativa laboral propia de acuerdo con la legislación aplicable de cada país y con la normativa común de aplicación a toda la Fundación.

El cuadro siguiente muestra el número de empleados de Intervida por países y por tipo de contrato, de manera que se evidencia la dimensión de los recursos humanos de la organización en todo el mundo.

El 79% de los trabajadores tienen contratos indefinidos, por lo que forman parte del personal permanente. La contratación de trabajadores temporales responde a las necesidades particulares de cada delegación y se realizan para cubrir actividades o programas de duración determinada.

PAÍS	NÚMERO DE EMPLEADOS 2012	EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO			
		Indefinido	Temporal	Jornada completa	Jornada parcial
<b>España</b>	138 <sup>4</sup>	135	3	119	19
<b>El Salvador</b>	270	199	71	270	0
<b>Senegal</b>	7	7	0	6	1
<b>Camboya</b>	6	6	0	5	1
<b>India</b>	3	0	3	3	0
<b>Malí</b>	29	29	0	29	0
<b>Filipinas</b>	98	57	41	98	0
<b>Bangladesh</b>	372	371	1	366	6
<b>Bolivia</b>	17	14	3	16	1

<sup>4</sup> Los trabajadores expatriados contratados desde España se han contabilizado en el país donde trabajan.

<b>Ecuador</b>	38	12	26	38	0
<b>Nicaragua</b>	72	20	52	72	0
<b>Guatemala</b>	33	13	20	33	0
<b>Perú</b>	19	0	19	19	0
<b>Burkina Faso</b>	75	65	10	75	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.177</b>	<b>928</b>	<b>249</b>	<b>1.149</b>	<b>28</b>

Fuente: Área de las personas

#### **Diversidad** (LA13, EC7)

Hemos tomado como indicadores de referencia para mostrar la diversidad en la Fundación: la **edad de los trabajadores, la diversidad de género y el país de origen de los trabajadores.**

La política de personal de la Fundación establece los mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades y la diversidad dentro de la organización, en base a los principios establecidos en el Código Ético de Intervida.

Entre otras medidas, la fundación impulsa la conciliación entre la vida personal y la profesional (a través de la normativa laboral), herramientas de desarrollo profesional para todos los trabajadores (a través de los planes de formación) y mecanismos para evitar la discriminación por razones de raza, sexo, cultura, religión o edad (a través de la normativa laboral).

El cuadro siguiente muestra la diversidad de género de los trabajadores de la Fundación y la división según grupos de edad. Existe una distribución equilibrada de los trabajadores entre géneros de forma general, impulsada por la igualdad de oportunidades existente en la Fundación. Por lo que respecta a la edad, hay un predominio de los trabajadores situados en el grupo de edad entre 30 y 50 años.

<b>PAÍS</b>	<b>Porcentaje de trabajadores según género</b>		<b>Porcentaje de trabajadores según grupos de edad</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>Entre 30 y 50</b>	<b>Más de 50</b>
<b>España</b>	36%	64%	7%	79%	14%
<b>El Salvador</b>	59%	41%	46%	51%	3%
<b>Senegal</b>	29%	71%	0%	100%	0%
<b>Camboya</b>	83%	17%	17%	66%	17%
<b>India</b>	33%	67%	33%	67%	0%
<b>Malí</b>	79%	21%	4%	86%	10%
<b>Filipinas</b>	56%	44%	26%	73%	1%
<b>Bangladesh</b>	35%	65%	25%	72%	3%
<b>Bolivia</b>	53%	47%	18%	76%	6%
<b>Ecuador</b>	63%	37%	42%	58%	0%
<b>Nicaragua</b>	49%	51%	29%	61%	10%
<b>Guatemala</b>	67%	33%	42%	52%	6%
<b>Perú</b>	58%	42%	42%	42%	16%
<b>Burkina Faso</b>	41%	59%	12%	81%	7%
<b>TOTAL</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>28%</b>	<b>67%</b>	<b>5%</b>

Fuente: Área de las personas

Por lo que se refiere a la contratación de personal, Intervida contrata de forma preferente a **trabajadores procedentes de la comunidad local** en los países en los que trabaja. Tal y como reflejan los datos del cuadro siguiente, la contratación de personal expatriado en países es minoritaria, y representa sólo el 1% de los trabajadores en países.

PAÍS	Trabajadores locales	Trabajadores expatriados
El Salvador	270	0
Senegal	5	2
Camboya	5	1
India	2	1
Malí	27	2
Filipinas	98	0
Bangladesh	372	0
Bolivia	16	1
Ecuador	37	1
Nicaragua	72	0
Guatemala	33	0
Perú	18	1
Burkina Faso	72	3
<b>TOTAL</b>	<b>1.027</b>	<b>12</b>

Fuente: Área de las personas

Los datos reflejados en la tabla siguiente muestran con más detalle la **diversidad de los trabajadores de Intervida España** por categorías profesionales, según edad, género y país de origen.

Se observa un predominio de los trabajadores del grupo de edad entre 30 y 50 años. En cuanto al género, observamos una distribución bastante equilibrada entre hombres y mujeres, pero existe una mayoría de mujeres entre los trabajadores de la Fundación. Por último, observamos que un 11% de los trabajadores tienen origen extracomunitario y se encuentran distribuidos entre las diferentes categorías profesionales.

#### DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES 2012

	Total	Género		Edad			País de origen	
		Mujer	Hombre	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Comunitarios	Extra-comunitarios
Dirección	5	40%	60%	0%	20%	80%	100%	0%
Responsables	18	44%	56%	0%	83%	17%	94%	6%
Técnicos y administrativos	81	65%	35%	6%	87%	7%	93%	7%
Auxiliares administrativos	25	92%	8%	8%	76%	16%	80%	20%
Mozos de almacén y limpieza	9	11%	89%	33%	45%	22%	67%	33%
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>7%</b>	<b>79%</b>	<b>14%</b>	<b>89%</b>	<b>11%</b>

Fuente: Área de las personas

La diversidad de la fundación también se refleja en sus **órganos de dirección**, aunque en menor medida que entre el resto de los trabajadores.



Tal y como refleja el cuadro anterior, la composición del **Comité de Dirección** refleja una diversidad de género entre sus miembros (40% mujeres y 60% hombres) pero se concentran en el grupo de edad de más de 50 años (80%), con un único miembro entre 30 y 50 años.

Por otra parte, aunque la Fundación tiene la voluntad de contratar de forma preferente a trabajadores locales también entre sus **Delegados Nacionales**, sólo un 40% de ellos son trabajadores locales y un 60% trabajadores expatriados. En cuanto a la diversidad de género, un 40% son mujeres y un 60% hombres.

Finalmente, por lo que respecta al patronato, encontramos poca diversidad entre sus miembros, puesto que todos los miembros del patronato son hombres mayores de 50 años.

### **Seguridad en el trabajo** (LA6)

Fundación Intervida España cuenta con un Comité de Seguridad y Salud según lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité está formado por delegados sindicales y trabajadores designados por la dirección en igual proporción, 3 integrantes de cada grupo. El Comité tiene reuniones trimestrales de seguimiento en temas de prevención de riesgos laborales y funciona para todos los centros de trabajo en España.

El Comité trabaja para prevenir, controlar y asesorar sobre los temas de seguridad y salud laboral relacionados con el puesto de trabajo. Entre las acciones realizadas en 2012 cabe destacar las siguientes:

- ▶ Evaluación de riesgos y planificación de las acciones técnicas necesarias en todos los centros de trabajo de España.
- ▶ Informe termo higrométrico de los centros en España.
- ▶ Definición del protocolo de emergencia, realización de un simulacro y creación de un comité de discusión para la mejora de los procesos de evacuación en Sede.

Por otra parte, en lo referido al resto de países donde trabaja la Fundación, la prevención de riesgos laborales está regulada o bien por la ley estatal, como en los casos de El Salvador, India, Nicaragua o Perú, o por una normativa interna de Prevención de Riesgos Laborales, por ejemplo, en Senegal, Camboya, Malí, Filipinas, Bangladesh, Bolivia y Guatemala.

En cualquier caso, la Fundación proporciona las medidas de prevención y seguridad necesarias para evitar riesgos laborales y facilita los equipos de protección individual adecuados a los trabajadores que lo precisan.

Además, Intervida está desarrollando una **Política de seguridad** para toda la entidad. Para ello, cuenta con un equipo internacional, formado por trabajadores en Sede y en países, que se encarga de:

- ▶ Analizar la situación y el contexto de los países donde trabaja la Fundación.
- ▶ Valorar los riesgos existentes en cada país.
- ▶ Detectar y evaluar las vulnerabilidades en la seguridad de los equipos.
- ▶ Implementar planes de protección en cada uno de los territorios donde se trabaja.

**Desarrollo profesional y formación** (LA10, LA12)

La **evaluación de desempeño** de los trabajadores en España se realiza con una periodicidad semestral en base a tres elementos:

- ▶ La descripción de puesto de trabajo, realizada conjuntamente entre el área de Recursos Humanos y el responsable del área correspondiente.
- ▶ La evaluación del desarrollo de competencias de cada trabajador en base el puesto de trabajo que ocupa, a través de herramientas implementadas por el área de Recursos Humanos.
- ▶ El cumplimiento de los objetivos anuales fijados para cada puesto de trabajo y para el departamento correspondiente, que realizan el responsable del área y los trabajadores implicados.

Todos los trabajadores de Intervida en España reciben evaluaciones de desempeño periódicas.

Además, para mejorar el desarrollo profesional de los trabajadores, la fundación impulsa la **formación** continua como elemento clave para mantener actualizadas las habilidades y competencias de los trabajadores.

También los trabajadores de Intervida en todos los países reciben formación regular para mejorar el desempeño profesional de sus funciones.

A continuación presentamos el promedio de horas de formación de los trabajadores de Intervida España por categorías profesionales. La formación puede ser tanto interna, impartida por personal de Intervida, como externa, realizada por docentes u organizaciones externas a la Fundación.

FORMACIÓN 2012	
Categorías profesionales	Promedio de horas de formación por empleado y año
Dirección	65,10
Responsables	55,87
Técnicos y administrativos	55,14
Auxiliares administrativos	46,97
Mozos de almacén y limpieza	12,94
<b>TOTAL</b>	<b>51,65</b>

Fuente: Área de las personas

En particular, cabe destacar la **formación** de los empleados sobre derechos humanos y **derechos de la infancia** (HR3) como tema prioritario para Intervida. Concretamente, el objetivo general de la formación en derechos de la infancia es proporcionar herramientas teóricas y prácticas a los trabajadores para incorporar en su trabajo diario el enfoque de derechos de la infancia y el marco de protección.

Entre 2011 y 2012 todos los trabajadores de Intervida España han recibido formación sobre derechos de la infancia.

Asimismo, también han recibido esta formación los delegados nacionales y los coordinadores técnicos de proyectos de las delegaciones en países de Intervida.

**FORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS DE LA INFANCIA 2012**

Horas de formación sobre derechos humanos y de la infancia	1.267
Nº de trabajadores formados	103
% trabajadores formados sobre total empleados	75%
<b>Nº de horas por trabajador formado</b>	<b>12,30</b>

Fuente: Área de las personas

**6.2 Voluntariado** (LA1)

Intervida continúa su programa de voluntariado con el objetivo de reforzar el vínculo de la entidad con la sociedad, entendiendo que éste aporta un valor añadido a la Fundación y que los voluntarios son protagonistas del cambio social que la entidad quiere realizar.

Intervida impulsa la promoción del voluntariado para fomentar la construcción de una ciudadanía activa y comprometida.

Actualmente, el programa de voluntariado está implantado en todas las delegaciones territoriales en España y se enmarca dentro de las áreas de educación para el desarrollo y sensibilización.

A continuación se muestra la evolución que ha tenido la participación de voluntarios, según la ubicación geográfica y su nivel de participación:

- ▶ **Voluntariado a tiempo parcial:** voluntarios que participan con una frecuencia semanal (menos de 30 horas semanales).
- ▶ **Voluntariado con participación ocasional:** voluntarios que colaboran en tareas específicas de forma no regular.
- ▶ **Voluntariado corporativo:** voluntarios provenientes de una empresa que participan de forma ocasional en actividades.

**VOLUNTARIOS POR CATEGORÍA**

Año	Tiempo parcial	Participación ocasional	Voluntariado corporativo	Total
2012	4	101	0	105
2011	1	73	12	86

Fuente: Departamento de voluntariado

Delegación territorial de Intervida	Número de voluntarios 2011	Número de voluntarios 2012
Cataluña	59	79
Madrid	19	10
País Vasco	4	3
Valencia	2	4
Andalucía	1	4
Galicia	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>105</b>

Fuente: Departamento de voluntariado

Intervida selecciona el personal voluntario que formará parte de la entidad, enfocando su participación principalmente en dos ámbitos: talleres educativos y eventos, ambos dentro de las áreas de sensibilización y educación para el desarrollo.

## Participación

La participación de los voluntarios se mide en “acciones voluntarias”; cada acción es la participación de una persona voluntaria en una actividad.

A continuación se desglosan las acciones desarrolladas por los voluntarios según el tipo de actividad: talleres o eventos.

Curso 2011-2012	Acciones voluntarias	Número de voluntarios	Acciones por voluntario/a
TALLERES	207 acciones	69 voluntarios/as	3 acciones/persona
EVENTOS	166 acciones	36 voluntarios/as	5 acciones/persona

Fuente: Departamento de voluntariado

## Formación (LA10)

Todos los voluntarios reciben una formación básica institucional de 4 horas, que se realiza internamente, enfocada al conocimiento de la Fundación y en la que se incluyen conceptos básicos de cooperación y derechos de la infancia.

Además, se imparte formación específica a todos los voluntarios para realizar actividades y talleres fuera de la organización, por ejemplo: formación en cuentacuentos, en actividades de reciclaje, en valores educativos, etc.

Por otro lado, las sesiones de formación internas, destinadas al personal de Intervida, también están abiertas a los voluntarios.

Las horas de formación media por voluntario son de 8 horas por persona y año. A continuación se desglosa el número de jornadas de formación básica institucional realizadas durante el 2012:

FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO		
Delegación territorial	Número de Jornadas Formativas	Número voluntarios que han participado
Cataluña	13	118
Madrid	2	16
País Vasco	1	3
Valencia	1	8
Andalucía	1	8
Galicia	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>158</b>

Fuente: Departamento de voluntariado

## 6.3 Mecanismos internos de comunicación, incluidas quejas y recomendaciones (GRI 4.4, NGO2, NGO9)

### Trabajadores

Intervida dispone de diferentes canales de comunicación interna que facilitan el intercambio de información de forma transversal en toda la organización, contribuyen a mejorar la eficiencia en el trabajo y favorecen la formulación de recomendaciones y quejas a la Dirección.

En 2012 se creó una nueva **intranet** para facilitar la comunicación interna entre los trabajadores en Sede, las delegaciones territoriales en España y las delegaciones en países, el **Espacio Intervida**.

El Espacio Intervida es una herramienta con múltiples funciones:

- ▶ Es un portal de noticias internas que permite distribuir información actualizada a todo el equipo de la Fundación;
- ▶ Es un espacio para compartir archivos y documentos;
- ▶ Es una herramienta tecnológica que facilita la interacción entre los usuarios alrededor del mundo a través de grupos de trabajo, foros o comentarios relacionados con la información publicada.

#### ESPACIO INTERVIDA

En una de las encuestas de satisfacción anuales se detectó una valoración baja de la comunicación interna de la Fundación por parte de los trabajadores.

Para dar respuesta a esta queja del personal, el área de Recursos Humanos propuso como elemento de mejora la creación de una nueva intranet, el *Espacio Intervida*, que se puso en funcionamiento en 2012, con nuevas funcionalidades adaptadas a las necesidades de la comunicación interna.

Todas las delegaciones de Intervida en el mundo disponen de su propia página dentro de la intranet global. De manera que la implantación de la intranet en toda la Fundación permite compartir información entre centros de trabajo y que la información corporativa tenga un alcance global.

Además, a través de **correo electrónico** se informa a los trabajadores de comunicaciones oficiales, información sobre recursos humanos y actualizaciones de interés en la intranet.

Por otra parte, anualmente se elabora una **encuesta de satisfacción** interna, en la que se anima a los trabajadores a hacer recomendaciones y expresar sus preocupaciones o quejas. La encuesta se realiza para medir el bienestar de los trabajadores dentro de la organización, identificar los ámbitos de satisfacción e insatisfacción y poder aplicar acciones de mejora.

Las encuestas de satisfacción se realizan en todas las delegaciones de Intervida, tanto en España como en las delegaciones en países.

Las encuestas se realizan de forma periódica, lo que permite realizar el seguimiento de la satisfacción de los trabajadores y comprobar el resultado de las acciones de mejora emprendidas.

En el caso de España, el área de Recursos Humanos se encarga de analizar los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción y canalizar las propuestas y aspectos de mejora identificados, trasladándolos al Comité de Dirección para que valore los resultados y se tomen las medidas oportunas. Los resultados también se dan a conocer a todos los trabajadores.

#### FILIPINAS

En la delegación de Filipinas la encuesta de satisfacción a los trabajadores puso de manifiesto la falta de formación interna sobre algunos aspectos de trabajo y la necesidad de mejorar la evaluación de desempeño. Por eso, se han tomado las siguientes medidas:

- ▶ Han aumentado los cursos de formación.
- ▶ Se ha establecido una valoración de desempeño más transparente.

Por otro lado, los trabajadores en España están representados por el **Comité de Empresa**, elegido a través de elecciones periódicas. El Comité de Empresa es el encargado de defender los intereses del colectivo de trabajadores, de negociar las condiciones laborales de los trabajadores en España y el personal expatriado, y participar en la resolución de conflictos entre trabajadores y la Fundación. Igualmente, como órgano de representación de los trabajadores es el principal interlocutor de éstos con la Dirección General y el Patronato.

### Voluntariado

Por lo que respecta al voluntariado, éstos también tienen **acceso a la intranet** para tener información actualizada sobre las novedades de la organización y poder utilizar las herramientas de trabajo que proporciona el Espacio Intervida.

Además, el voluntariado dispone de un mecanismo propio de **evaluación**, basado en sesiones y encuestas de valoración.

Coordinadores y voluntarios se reúnen para realizar un balance del trabajo y adicionalmente, los voluntarios realizan una encuesta de valoración. Durante el curso 2011-2012 se realizaron 4 sesiones de evaluación.

El objetivo de las reuniones es que los voluntarios valoren:

- ▶ La finalidad de sensibilización de cada evento o taller.
- ▶ Su grado de satisfacción con el desarrollo de las acciones voluntarias.
- ▶ El grado de cumplimiento de sus expectativas.
- ▶ Su grado de satisfacción con respecto a las fases de acogida, información sobre la Fundación y formación específica sobre la acción realizada.

En el 2012 un equipo de voluntarios diseñó y creó un **juego educativo** titulado *¿Y ahora, qué hago yo?* destinado a sensibilizar a los niños sobre el derecho a la educación. Los voluntarios propusieron al equipo de sensibilización que se ampliara su difusión y se implantara entre las bibliotecas y ludotecas de Catalunya. Esta propuesta fue aceptada y el juego se realizó en 8 bibliotecas.

En diciembre del 2012, un grupo de voluntarios preocupados por la crisis económica (que también afecta a la Fundación) decidieron elaborar un documento en el que presentaban nuevos proyectos que permitieran buscar **nuevas vías de financiación**. Esta propuesta fue presentada y muy valorada por miembros del Comité de Dirección y se programó una sesión de trabajo conjunta.

Finalmente, los voluntarios canalizan sus quejas y recomendaciones a través del responsable de voluntariado, que se encarga de trasladar sus peticiones, sugerencias y reclamaciones a la dirección de área.

### Política de gestión de quejas y sugerencias

Los trabajadores y voluntarios de Intervida también pueden expresar sus quejas y sugerencias a través de los mecanismos recogidos en la [Política de gestión de quejas y sugerencias](#), que tiene un alcance global para toda la Fundación.

Las quejas y sugerencias de los trabajadores y voluntarios se gestionan de acuerdo con el procedimiento establecido en la Política. No obstante, cada país establece su normativa interna para regular el funcionamiento de los mecanismos de quejas y sugerencias, conforme a los principios establecidos en la Política.

Tal y como recoge la Política, en España se habilitará en 2013 un buzón interno accesible a los trabajadores y voluntarios, donde podrán presentar sus quejas y recomendaciones también de forma anónima.

### **Código de Conducta hacia los Niños, Niñas y Adolescentes** (GRI 4.8)

Intervida se ha dotado de un [Código de Conducta hacia los Niños, Niñas y Adolescentes](#) (en adelante los NNA), en el marco de la Política de Protección a la Infancia.

El código de conducta de los NNA pretende regular las conductas de las personas vinculadas a Intervida con respecto a los NNA con el fin último de protegerlos y de evitar que se ejerza ningún daño contra ellos.

El código de conducta es de aplicación para todo el personal remunerado y no remunerado de Intervida contratado o con vínculo en España, esto incluye a trabajadores y voluntarios que ejercen su actividad en contacto con NNA en España o bien viajan a terreno.

El código prevé unos protocolos de actuación en caso de sospecha o denuncia de violencia hacia un NNA: investigación por parte de un Comité de Protección, faltas y sanciones de acuerdo con la valoración de las conductas denunciadas, denuncia ante las autoridades competentes si las conductas son constitutivas de delito y apoyo para los NNA.

Todo el personal remunerado y no remunerado de Intervida tiene la obligación de informar de toda sospecha fundada o de todo acto de abuso contra algún NNA del que tenga conocimiento a su superior jerárquico sin demora.

Para trabajadores y voluntarios, en los casos de supuesta falta muy grave se suspenderá cautelarmente del empleo al sospechoso hasta que se haya cerrado la investigación, y en el caso de voluntarios, se les dará de baja inmediatamente de la organización, al menos mientras dure la investigación.

El Comité de Protección realizará la correspondiente investigación y hará una valoración de las conductas denunciadas. Según la valoración realizada el Comité decidirá qué tipo de falta constituye la conducta denunciada y qué sanción acarrea, rigiéndose por el régimen disciplinario establecido en el Código y por el régimen de faltas previsto.

## 7 DIMENSIÓN ECONÓMICA

### 7.1 Distribución de los recursos (GRI 2.8, NGO7)

La distribución de los recursos económicos de Intervida se realiza a través de un presupuesto anual para toda la organización, en base la normativa interna elaborada para este objetivo y de acuerdo a los requisitos establecidos por el título III de la Ley 4/2008 sobre las fundaciones.

Asimismo, la distribución de recursos por proyectos y países se efectúa en base a una planificación y un presupuesto anual para cada país, llamado Plan Operativo Anual. En cada Plan Anual se detallan las actividades de cada proyecto y los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades, incluido el presupuesto económico.

A continuación se presenta la información financiera abreviada del ejercicio 2012, y se muestra la distribución desglosada del gasto según su destino.

Los estados financieros y las cuentas anuales de la Fundación se han elaborado de acuerdo con los criterios establecidos en el *Plan de contabilidad de las fundaciones y las asociaciones* sujetas a la legislación de la *Generalitat de Catalunya*. El *Plan* está adaptado a las Normas Internacionales de Contabilidad (IFRS) que son adoptadas para realizar los estados financieros de las delegaciones en países de Intervida.

#### Balance de situación

ACTIVO (en miles de euros)	EJERCICIO 2012	EJERCICIO 2011
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>50.457</b>	<b>52.652</b>
Inmovilizado intangible	331	390
Inmovilizado material	2.424	2.270
Inversiones financieras a L/P	47.702	49.745
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>68.542</b>	<b>71.346</b>
Existencias	201	263
Usuarios, patrocinadores y deudores de las actividades y otras cuentas a cobrar	132	33
Inversiones en entidades del grupo y asociadas a C/P	1.068	114
Inversiones financieras a C/P	65.869	68.357
Periodificaciones a C/P	81	94
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	1.191	2.485
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>118.999</b>	<b>123.998</b>
PATRIMONIO NETO Y PASIVO (en miles de euros)	EJERCICIO 2012	EJERCICIO 2011
<b>PATRIMONIO NETO</b>	<b>117.091</b>	<b>122.247</b>
Fondos propios	117.083	122.160



<b>Ajustes por cambio de valor</b>		8	87
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>		<b>137</b>	<b>102</b>
<b>Provisiones a largo plazo</b>		136	100
<b>Deudas a largo plazo</b>		1	2
<b>PASIVO CORRIENTE</b>		<b>1.771</b>	<b>1.649</b>
<b>Deudas a corto plazo</b>		8	9
<b>Deudas con entidades de crédito</b>		3	6
<b>Otros pasivos financieros</b>		5	3
<b>Acreeedores comerciales y otras cuentas a pagar</b>		1.763	1.638
<b>TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO</b>		<b>118.999</b>	<b>123.998</b>

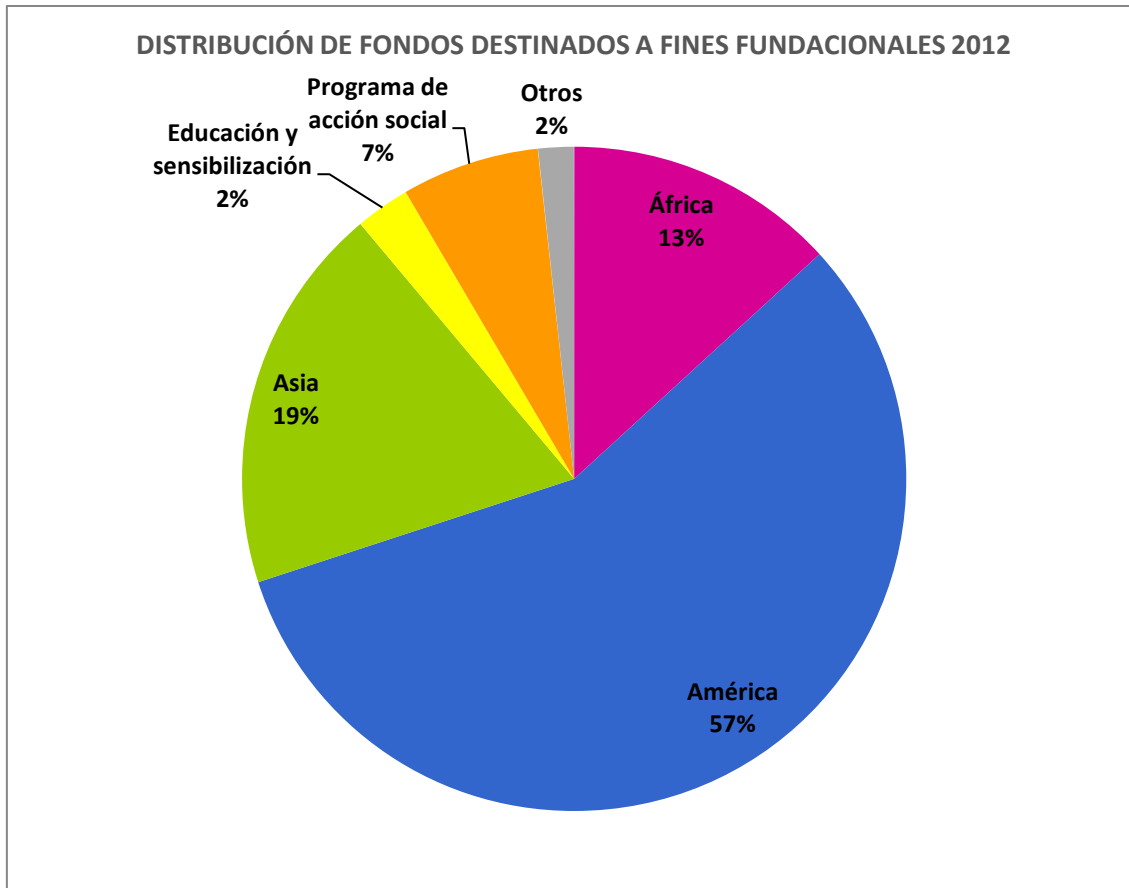
Fuente: Área de Finanzas

**Cuenta de resultados**

<b>CUENTA DE RESULTADOS (en miles de euros)</b>	<b>EJERCICIO 2012</b>	<b>EJERCICIO 2011</b>
<b>Ingresos por las actividades</b>	<b>29.329</b>	<b>33.715</b>
Ventas de merchandising	2	24
Ingresos recibidos con carácter periódico	28.001	32.275
Ingresos promociones, patrocinadores y colaboradores	76	83
Subvenciones oficiales a las actividades	3	-
Otras subvenciones, donaciones y legados incorporados al resultado del ejercicio	121	15
Donaciones y otros ingresos para actividades	1.124	1.333
Otros ingresos	2	5
<b>Ingresos financieros</b>	<b>4.784</b>	<b>4.766</b>
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>34.113</b>	<b>38.501</b>
<b>Cooperación internacional</b>	<b>(27.178)</b>	<b>(23.112)</b>
Delegaciones	(21.366)	
<b>El Salvador</b>	(4.750)	
<b>Mali</b>	(665)	
<b>Senegal</b>	(818)	
<b>Filipinas</b>	(2.073)	
<b>Camboya</b>	(424)	
<b>Bangladesh</b>	(1.873)	
<b>India</b>	(75)	
<b>Bolivia</b>	(1.638)	
<b>Ecuador</b>	(802)	

Nicaragua	(1.705)	
Perú	(2.382)	
Burkina Faso	(1.524)	
Guatemala	(2.637)	
Otros	(5.812)	
Guatemala	(582)	
India	(1.097)	
Colombia	(247)	
Burkina Faso	(70)	
Ghana	(33)	
Palestina	(200)	
Benín	(396)	
Bolivia	(380)	
Camboya	(12)	
Ecuador	(618)	
Madagascar	(80)	
Gambia	(52)	
Mozambique	(45)	
Mali	(127)	
Paraguay	(55)	
Perú	(1.100)	
Senegal	(178)	
Togo	(20)	
España	(12)	
Otros países	(508)	
Educación para el desarrollo y sensibilización	<b>(786)</b>	<b>(1.060)</b>
Programa de Acción Social	<b>(1.999)</b>	<b>(1.941)</b>
<b>TOTAL GASTOS A FINES FUNDACIONALES</b>	<b>(29.963)</b>	<b>(26.113)</b>
Gastos de personal	<b>(4.285)</b>	<b>(4.648)</b>
Otros gastos de explotación y otros resultados	<b>(5.042)</b>	<b>(2.894)</b>
<b>TOTAL GASTOS NECESARIOS</b>	<b>(9.327)</b>	<b>(7.542)</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>(5.177)</b>	<b>4.846</b>

Fuente: Área de Finanzas



## 7.2 Captación de fondos (NGO8, PR6)

Los ingresos de Intervida provienen de donaciones privadas –cuotas de padrinos y donativos periódicos– y representan el 82,31% del total de ingresos en el ejercicio 2012.

La Fundación no ha recibido ninguna donación en especie durante el periodo reportado y ha recibido subvenciones por valor de tres mil euros, que representan solamente el 0,01% de los ingresos.

Las otras **fuentes de financiación** de Intervida representan un porcentaje poco significativo del total, por consiguiente la Fundación no tiene grandes donantes entre sus financiadores y el origen de sus fondos proviene principalmente de pequeñas donaciones.

Aun así, a continuación se detallan las fuentes de ingreso de 2012 por categoría.

FUENTES DE INGRESO POR CATEGORÍA	Valor monetario (en miles de euros)	Porcentaje
<b>Ingresos por actividades</b>	<b>29.329</b>	<b>86%</b>
Ventas de merchandising	2	0,01%
Cuotas de padrinos y donaciones particulares	28.077	82,31%
Subvenciones oficiales	3	0,01%
Legados	121	0,35%
Otras donaciones	1.112	3,26%
Intervita Onlus (Italia)	1.081	3,17%

UNICEF (El Salvador)	31	0,09%
<b>Donaciones de empresas</b>	<b>12,273</b>	<b>0,04%</b>
Impresora centroamericana S.A de C.V. (El Salvador)	11	0,03%
Bankia, S.A	0,973	0,00%
Nova Calefacción, S.L.	0,3	0,00%
<b>Otros ingresos</b>	<b>2</b>	<b>0,01%</b>
<b>Ingresos financieros</b>	<b>4.784</b>	<b>14%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>34.113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Área de Finanzas

Intervida ha establecido los principios básicos que regulan las actividades de **captación de fondos** en su [Código Ético](#) (PR6).

Los principios recogidos en el Código Ético hacen referencia a las normas que rigen nuestras acciones comunicativas y de captación de Fondos. Concretamente, el Código Ético prevé que la comunicación de la Fundación se haga según los principios de participación y no discriminación de personas y comunidades, con especial atención a la infancia. En cuanto a la captación de fondos, se establece que estas actividades deben basarse en la transparencia y el respeto, y debe garantizarse una relación con la empresa privada que no entre en conflicto con la misión y valores de la Fundación.

Además, Intervida se compromete en su Política de Calidad y Responsabilidad Social a respetar los códigos éticos del sector con el objetivo de difundir una imagen respetuosa y responsable.

### 7.3 Control económico-financiero y mecanismos anticorrupción (NG07, SO3, SO4)

Intervida tiene implantado un sistema de **control interno** con el objetivo de realizar el seguimiento exhaustivo del uso de los recursos económicos, tanto de los fondos gestionados en España como de los fondos enviados a las delegaciones en países y a las contrapartes con las que trabajamos.

El sistema de control económico-financiero se basa en dos tipos de actividades: el control presupuestario y las auditorías.

- ▶ El **control presupuestario** permite realizar un seguimiento periódico de la situación económica de la Fundación por medio del presupuesto general. Además, se realiza un control presupuestario de cada país a través de una planificación anual mensualizada, con la que se obtiene información sobre el uso de los fondos en los diferentes países y proyectos.
- ▶ Las actividades de **auditoría interna** tienen como objetivo verificar la correcta aplicación de los recursos y comprobar el desempeño de los

#### AUDITORÍA

En 2012 se han realizado un total de seis auditorías internas, tres de ellas en delegaciones en países.

Además, una firma independiente se encarga de auditar las cuentas anuales la Fundación, que para 2012 ha realizado la empresa *PricewaterhouseCoopers*.

Finalmente, las cuentas anuales se presentan anualmente al *Proteccionado de Fundaciones de la Generalitat de Catalunya*, donde está inscrita legalmente Intervida.

procesos de gestión.

Las auditorías también incluyen aspectos para prevenir los riesgos de fraude o corrupción, puesto que persiguen asegurar el cumplimiento de los procedimientos de la Fundación y la normativa interna.

Por lo que respecta a la **gestión de los riesgos de corrupción**, Intervida ha introducido en su [Código Ético](#) los principios de tolerancia cero ante cualquier posible acto de corrupción, y se compromete llevar a cabo las actividades necesarias para evitar, detectar y reprobado las posibles malas prácticas que se produzcan tanto en la organización como en su entorno.

Además, los principios anticorrupción establecidos en el Código Ético se han comunicado a todos los trabajadores de la organización y el documento está accesible a través de la Intranet. Asimismo, el Código Ético está disponible en nuestra página web para todos nuestros grupos de interés.

Concretamente, Intervida tiene establecidos procedimientos de gestión administrativa y procesos de control económico en toda la organización para reducir los posibles riesgos de corrupción.

Tanto Intervida España como las delegaciones en países cuentan con un procedimiento de compras para la adquisición de productos y servicios, que establece la obligatoriedad de solicitar tres presupuestos de diferentes proveedores para todas las compras que superen un importe determinado. Este procedimiento pretende garantizar un proceso transparente en las asignaciones de compras y servicios, además de intentar realizar compras con la mejor relación calidad-precio.

Igualmente, la organización cuenta con procedimientos documentados que definen los procesos de: planificación anual del presupuesto, control del uso de los fondos y envío de fondos a las delegaciones en países y las contrapartes. Además, también se aplican procedimientos de tesorería como: la conciliación bancaria periódica, el establecimiento de firmas mancomunadas para realizar operaciones y la regulación de las disposiciones en efectivo en toda la organización, con el objetivo de evitar un mal uso de los fondos.

Si bien no ha habido formación específica anticorrupción para toda la plantilla, todos los trabajadores conocen los procedimientos implantados y se les han comunicado los cambios introducidos en el Código Ético, de obligado cumplimiento para todos los miembros la Fundación.

Sin embargo, el personal de las áreas de compras, finanzas y administración ha recibido formación específica sobre los procedimientos y la normativa interna de aplicación en su trabajo.

#### FORMACIÓN

En 2012 todos los trabajadores del área de Control Interno recibieron un curso de formación de Auditoría Interna, en el que se desarrollaron los siguientes contenidos:

- ▶ Mejora de las funciones y actividades de auditoría interna.
- ▶ Identificación y gestión de riesgos: incluidos los riesgos de fraude y soborno.

## 8 DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

Intervida está comprometida con el medioambiente y por eso trabaja para desarrollar sus actividades de forma sostenible y reducir sus impactos sobre el mismo.

A continuación se detallan los principales datos sobre el impacto medioambiental de Intervida en España. Para el año 2012 se ha recopilado y analizado la información de la Sede y las delegaciones territoriales de Madrid, País Vasco, Cataluña y Andalucía (que disponen de oficinas de uso exclusivo de la Fundación).

### 8.1 Consumo de energía (EN4)

La energía eléctrica es la principal fuente de energía que utiliza Intervida, y procede de empresas proveedoras, cuyas características corresponden al mix eléctrico español (IDAE<sup>5</sup>).

La información sobre la energía intermedia adquirida y consumida por Intervida incluye sus oficinas y almacenes en Sede y las delegaciones territoriales de Madrid, País Vasco, Cataluña y Andalucía.

CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA 2012	Electricidad en gigajulios (Gj)
Sede	962,96
Delegación Madrid	35,88
Delegación País Vasco	25,15
Delegación Cataluña	21,56
Delegación Andalucía	14,58
<b>TOTAL</b>	<b>1.060,12</b>

Fuente: Facturación compañías proveedoras

### 8.2 Consumo de papel

Dadas las actividades que desarrolla Intervida, el papel es el principal material que utiliza Intervida, tanto para su uso interno en oficinas como para la comunicación con sus colaboradores y el público general.

El cuadro siguiente muestra el consumo total de papel de la Fundación en 2012 que incluye todo el papel utilizado en España: papel de oficina, Revista Intervida, Memoria, Revista Sol y materiales corporativos como trípticos o folletos.

Entre 2011 y 2012 se ha reducido un 36% el consumo total de papel.

CONSUMO DE PAPEL 2012	Kg	%	Emisiones CO <sub>2</sub> e
<b>Papel 100% reciclado</b>	47.209	94,38%	84,86 t CO <sub>2</sub> e
<b>Papel no reciclado</b>	2.809	5,62%	7,95 t CO <sub>2</sub> e

<sup>5</sup> Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía ([www.idae.es](http://www.idae.es)), Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

<b>TOTAL</b>	<b>50.018</b>	<b>100%</b>	<b>92,80 t CO<sub>2</sub>e</b>
--------------	---------------	-------------	--------------------------------

Fuente: Departamento de Compras

### 8.3 Transporte (EN29)

#### Viajes de trabajo

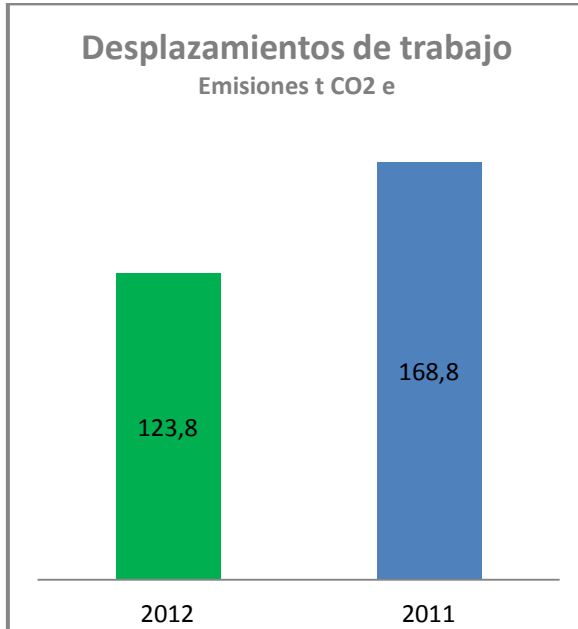
Para desarrollar las actividades de la Fundación los trabajadores realizan viajes dentro de España, a Europa, y a los países donde trabajamos, en Asia, África y América.

La tabla siguiente muestra los datos sobre los viajes de trabajo de los empleados de Intervida España, incluido el personal expatriado.

Entre 2011 y 2012 se han reducido un 27% las emisiones de CO<sub>2</sub>e de los desplazamientos de trabajo de la Fundación.

DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJO 2012		
Transporte	Km /año	Kg CO <sub>2</sub> e
Tren	89.139	2.108,08
Avión	1.405.751	118.656,26
Autobús	488	9,46
Furgoneta	15.951	3.094,49
<b>TOTAL</b>	<b>1.511.329</b>	<b>123.868,29</b>

Fuente: Viajes



#### Transporte *in itinere*

A continuación se presenta el impacto medioambiental de los desplazamientos realizados a diario por los trabajadores de Intervida en España hacia y desde su puesto de trabajo.

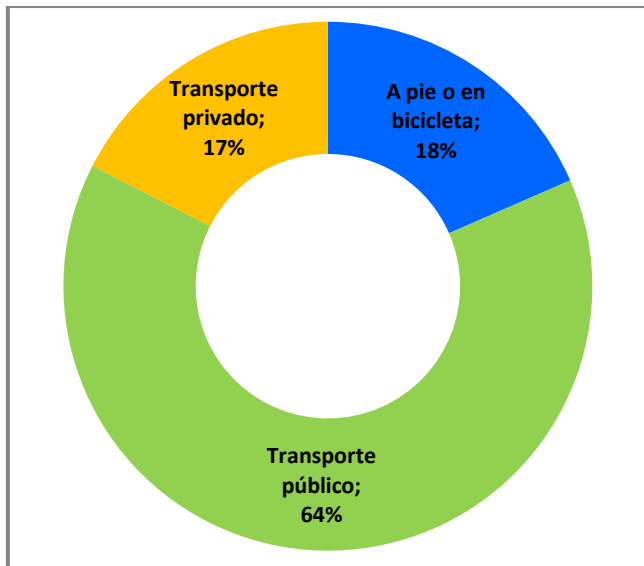
Los datos han sido calculados a través de una encuesta realizada a los trabajadores, en la que se preguntaba sobre el origen y destino de sus desplazamientos diarios y el tipo de transporte utilizado habitualmente.

Para calcular las emisiones totales de CO<sub>2</sub>e se han tomado como muestra los resultados obtenidos de los trabajadores encuestados, según los kilómetros recorridos y el tipo de transporte utilizado, y se ha estimado el impacto total en función de la asistencia media anual al puesto de trabajo.

#### TRANSPORTE IN ITINERE

Total trabajadores en España	135
<b>Trabajadores encuestados</b>	<b>103</b>
<b>Tipo de transporte</b>	
Transporte público (% trabajadores)	64%
Transporte privado (% trabajadores)	17%
A pie o en bicicleta (% trabajadores)	18%
<b>EMISIONES CO<sub>2</sub>e TRAYECTOS IN-ITINERE</b>	
Emisiones de CO <sub>2</sub> e (toneladas/año)	43,65 t CO <sub>2</sub> e
Emisiones CO <sub>2</sub> e por transporte público (toneladas/año)	24,18 t CO <sub>2</sub> e
Emisiones por transporte privado (toneladas/año)	19,46 t CO <sub>2</sub> e
Emisiones por trabajador de CO <sub>2</sub> e (toneladas/año)	0,32 t CO <sub>2</sub> e

Fuente: Responsabilidad Social



#### Transporte de materiales

Para el año 2012 hemos incluido entre los impactos medioambientales de Intervida el transporte de los materiales que utiliza la organización en el desarrollo de sus actividades.

En esta categoría se han incluido los envíos de materiales entre la Sede de la Fundación y las delegaciones en países, según los datos facilitados por la empresa de transporte. Además, esta categoría se ha incluido en el alcance 3 de la huella de carbono de la Fundación.

El transporte de materiales durante el año 2012 ha generado unas emisiones de 36,8 toneladas de CO<sub>2</sub>e.



## 8.4 Residuos (EN22)

El cuadro siguiente indica la cantidad de residuos generados por las oficinas en Sede que han recibido tratamiento. Los datos sobre la cantidad de residuos, expresada en kilogramos, han sido proporcionados por la empresa proveedora encargada del tratamiento específico de estos materiales.

RESIDUOS 2012	Kg
Electrodomésticos y equipos informáticos	100 Kg
Envases ligeros (plástico y latas)	1.105 Kg
Tóneres	17,85 Kg
Fluorescentes	20 Kg

Fuente: Departamento de Compras

En las delegaciones territoriales en España la generación de residuos es muy baja, comparable al uso doméstico, por eso se encargan de desechar los residuos en los contenedores municipales.

El papel y cartón utilizado en las oficinas de Intervida también se recoge para su reciclaje.

La Fundación fomenta internamente la reducción de materiales y embases prescindibles, la reutilización, el uso de materiales reciclados y el reciclaje de residuos, sobre todo aquellos que requieren un tratamiento especial.

## 8.5 La huella de carbono de Intervida (EN16, EN17)

Intervida, dentro de su compromiso por mejorar el impacto medioambiental de las actividades de la Fundación, ha calculado las emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante GEI) que generan sus actividades en España.

El estándar utilizado para calcular la huella de carbono de la organización es el estándar corporativo y el suplemento para el alcance 3 del Protocolo GHG (siglas en inglés de *Greenhouse Gas*).

Los límites de la organización para el cálculo, desde un enfoque de control operacional, incluyen las actividades desarrolladas en España: los desplazamientos y viajes nacionales e internacionales, y las actividades de las oficinas y locales sobre los que Intervida tiene un control completo.

Asimismo, para el año 2012, se ha ampliado la información para el cálculo con el objetivo de que sea más preciso y completo. En el alcance 2, además de la Sede y las delegaciones territoriales de Madrid y Bilbao, se han incluido también las oficinas de las delegaciones de Andalucía y Cataluña. Y dentro del alcance 3, se han incluido las emisiones de GEI generadas por el transporte de materiales entre la Sede y las delegaciones en países.

La tabla siguiente desglosa los factores de emisión utilizados para el cálculo de la huella de carbono, según los datos de actividad y los factores de emisión en base a su potencial de calentamiento global en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente.

FACTORES DE EMISIÓN			
Tipo de actividad	Dato de actividad	Factor de emisión	Fuente
AIRE	Kg según tipo de	Ratio anual de fugas	Datos IPCC

<b>ACONDICIONADO</b>	gas refrigerante y equipo	según tipo de equipo y factor de emisión según tipo de gas refrigerante.	Metodología de cálculo DEFRA ( <i>Department for Environment Food and Rural Affairs – Gobierno del Reino Unido</i> )
<b>CONSUMO ELÉCTRICO</b>	Mwh electricidad Mix eléctrico español	0,34 t CO <sub>2e</sub>	Datos IDAE – Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (Gobierno de España)
<b>CONSUMO DE PAPEL</b>	Kg papel por tipo y composición	Herramienta de cálculo huella medioambiental de papel.	<i>Environmental Paper Network, EEUU</i>
<b>TRANSPORTE</b>	Origen y destino viajes en avión	ICAO – Herramienta de cálculo emisiones carbono.	ICAO – <i>International Civil Aviation Organization</i>
	Km motocicletas y ciclomotores Según cilindrada	Factores de emisión según cilindrada.	Guía práctica para el cálculo de emisiones de GEI – <i>Oficina Catalana de Canvi Climàtic (Generalitat de Catalunya)</i>
	Km coches/furgonetas	204,34 g CO <sub>2e</sub>	
	Km autobús urbano	82,81 gCO <sub>2</sub> / pasajero x km	
	Km metro	39,53 gCO <sub>2</sub> / pasajero x km	
	Km tren cercanías	35,97 gCO <sub>2</sub> / pasajero x km	
	Km ferrocarril (tren de vía estrecha)	23,98 gCO <sub>2</sub> / pasajero x km	
<b>TRANSPORTE DE MATERIALES</b>	Toneladas mercancía / Km recorridos	Herramienta para el cálculo de emisiones de transporte.	<i>Greenhouse Gas Protocol Initiative</i>

A continuación se presentan los datos sobre la huella de carbono de Intervida de 2012, juntamente con los datos de 2011, establecido como año base del cálculo de la huella de carbono de la Fundación.

<b>HUELLA DE CARBONO</b>				
<b>EMISIONES DE CO<sub>2e</sub></b>	<b>2012</b>		<b>2011</b>	
	<b>kg</b>	<b>toneladas</b>	<b>kg</b>	<b>toneladas</b>
<b>ALCANCE 1</b>	<b>17.740,6</b>	<b>17,7</b>	<b>21.403,2</b>	<b>21,4</b>
Combustión fija: Calefacción	0,0	0,0	12,9	0,0
Combustión móvil: Furgoneta	3.094,5	3,1	3.909,7	3,9
Emisiones fugitivas: Aire acondicionado	14.646,1	14,6	17.480,7	17,5
<b>ALCANCE 2</b>	<b>88.343,7</b>	<b>88,3</b>	<b>73.280</b>	<b>73,3</b>
Consumo eléctrico	88.343,7	88,3	73.280	73,3
Sede	80.247,0	80,2	69.810	69,8
Delegación Madrid	1.796,4	1,8	2.470	2,5
Delegación País Vasco	2.989,8	3,0	1.000	1,0
Delegación Andalucía	2.095,8	2,1	0	0
Delegación Cataluña	1.214,7	1,2	0	0
<b>ALCANCE 3</b>	<b>281.301,1</b>	<b>281,3</b>	<b>343.895,6</b>	<b>343,9</b>

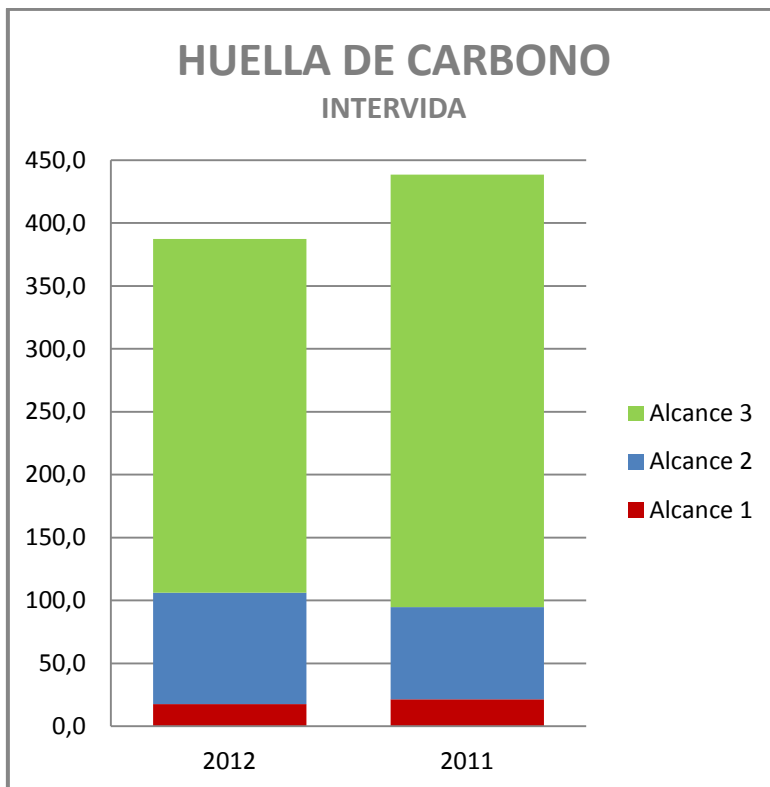
Viajes de trabajo empleados	120.773,8	120,8	164.907,9	164,9
Viajes avión	118.656,3	118,7	162.431,2	162,4
Viajes tren	2.108,1	2,11	2.476,7	2,5
Viajes autobús	9,5	0,01	0,0	0,0
Viajes empleados <i>in itinere</i>	43.646,3	43,6	44.860	44,9
Transporte público	24.183,2	24,2	21.080	21,1
Transporte particular	19.463,1	19,5	23.780	23,8
Transporte de materiales	36.846	36,8	-	-
Consumo papel	80.035,0	80,0	134.127,7	134,1
Papel oficina	10.798,7	10,8	10.298,81	10,3
Material gráfico	69.236,3	69,2	123.828,9	123,8
<b>TOTAL</b>	<b>387.385,4</b>	<b>387,4</b>	<b>438.578,8</b>	<b>438,6</b>

Fuente: Responsabilidad Social

En el gráfico siguiente se refleja la evolución de la huella de carbono de Intervida entre 2011 y 2012. Las emisiones de CO<sub>2</sub>e se han reducido en total un 11,7%, y ha sido especialmente significativa la reducción de emisiones pertenecientes al alcance 3, que ha representado un 18,2%.

Sin embargo, las emisiones en el alcance 2 han incrementado porqué se han incluido las oficinas de Sevilla y Barcelona, que hasta 2011 no eran de uso exclusivo de la Fundación, además de otro local en la sede.

En el siguiente punto se detallan las iniciativas emprendidas por la Fundación para conseguir reducir las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por sus actividades, y los resultados obtenidos en cada caso.



## 8.6 Iniciativas medioambientales (GRI 4.12, EN18, EN26, EN29)

En diciembre de 2012 Intervida renovó su compromiso con la agenda local por el medioambiente impulsada por el Ayuntamiento de Barcelona, el [Compromiso Ciudadano por la Sostenibilidad](#) 2012-2022 (anterior Agenda 21). El Compromiso es de ámbito local y sólo es aplicable en la sede y la delegación territorial de Barcelona, aunque las actividades para reducir el impacto medioambiental de la Fundación se aplican en todas las delegaciones territoriales en España.

Intervida continúa llevando a cabo iniciativas para disminuir el consumo energético, reducir el uso de productos y materiales, impulsar el reciclaje y reducir el impacto medioambiental de los desplazamientos de sus trabajadores. El objetivo de estas iniciativas es contribuir a un desarrollo más sostenible.

A continuación se detallan las acciones e iniciativas que se han llevado a cabo durante 2012 para reducir el impacto medioambiental de Intervida, y los resultados conseguidos durante el último año. Las iniciativas medioambientales descritas en el siguiente cuadro se han aplicado en Intervida España, tanto en la sede como en las delegaciones territoriales.

INICIATIVAS MEDIOAMBIENTALES		
Actividad/ Producto	Acciones	Resultados
<b>Papel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reutilización y optimización del uso de papel de oficina.</li> <li>▶ Reciclaje de papel y cartón en todas las oficinas en España.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducción del 42% del consumo total de papel en 2012 respecto el 2011.</li> <li>✓ Uso de papel reciclado en un 94% del total.</li> </ul>
<b>Comunicación/ Papel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Uso de nuevas herramientas de comunicación con los colaboradores y el público general.</li> <li>▶ Aumento de los materiales corporativos en soporte electrónico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducción en un 44% de las emisiones de CO<sub>2</sub>e por material corporativo impreso.</li> </ul>
<b>Viajes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprobación de la Política de Viajes.</li> <li>▶ Optimización los desplazamientos de trabajo.</li> <li>▶ Implementación de la herramienta de videoconferencias.</li> <li>▶ Mejora de las comunicaciones en las delegaciones en países.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducción en un 27% de las emisiones de CO<sub>2</sub>e de los desplazamientos de trabajo.</li> <li>✓ Reducción del número total de viajes de trabajo en 2012 un 11,5%.</li> <li>✓ Reducción del número de viajes de trabajo en España un 9,5%.</li> </ul>
<b>Transporte de materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reducir el envío de materiales entre la sede y las delegaciones en países.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La compra de materiales se realiza mayoritariamente en cada país, sólo en casos excepcionales se realiza desde la sede.</li> </ul>
<b>Sensibilización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Actividades de sensibilización externa sobre el cuidado del medioambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de 18 talleres de "juegos y reciclaje" dirigido a niños y niñas en escuelas de primaria, centros cívicos y bibliotecas.</li> </ul>

		✓ Exposición “La vida está en el agua” en 4 centros públicos.
<b>Energía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Medidas de concienciación interna sobre el uso de la electricidad: apagar los aparatos en <i>stand by</i>, apagar las luces cuando las salas quedan vacías, etc.</li> <li>▶ Información sobre el uso eficiente del aire acondicionado. Mantener las temperaturas recomendadas en cada estación del año y adoptar medidas de aislamiento exterior.</li> </ul>	✓ No se han conseguido reducciones directas de energía, pero se sigue trabajando para conseguir reducir el consumo eléctrico.

## 9 PARÁMETROS DEL INFORME

El Informe de Responsabilidad Social de Intervida se ha elaborado siguiendo la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad Versión 3.0 de GRI (*Global Reporting Initiative*) en su suplemento para ONG, *NGO Sector Supplement*.

Para cada dimensión se han utilizado los Protocolos Técnicos correspondientes.

El **alcance temporal** del informe (GRI 3.1) es el año 2012, pero se ha incluido información del año 2013 si se ha considerado relevante para dar respuesta a los contenidos e indicadores. Asimismo, se ha hecho referencia a años anteriores cuando ha sido necesario contextualizar la información contenida en el informe.

**El contenido del informe se ha definido** (GRI 3.5) a partir de las aportaciones y comentarios de todas las áreas de la Fundación, en las que se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- ▶ Seguimiento respecto al Informe 2011: evaluación e identificación de las áreas de mejora y compromisos adquiridos para la gestión de 2012.
- ▶ Evaluación de los comentarios del Independent Review Panel.
- ▶ Recomendaciones de la Asamblea General de la red INGO Accountability Charter.
- ▶ Incorporación de información relevante y comparable que permita realizar su seguimiento.

Además, para determinar los indicadores y el contenido del informe se ha tenido en cuenta la relación de indicadores recomendados por las organizaciones miembros de la red INGO Accountability Charter.

Este informe evidencia la importancia que tiene para Intervida su **compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas pública**, puesto que pone de manifiesto como la Fundación desarrolla su trabajo, incluidas sus fortalezas y debilidades.

Por esta razón, se ha dado prioridad a los aspectos incluidos en este informe en base a las cuestiones siguientes:

- ▶ Los objetivos de Intervida y la aplicación de los valores institucionales.
- ▶ La implantación de políticas, procedimientos y sistemas de gestión.

Este informe es complementario a la Memoria Anual de la Fundación y va **destinado a todos los grupos de interés de Intervida**, principalmente sus donantes y colaboradores, la población beneficiaria, el personal de Intervida, los socios locales con los que trabaja, las organizaciones del sector y a la sociedad en general.

El informe ha sido elaborado con una **cobertura global** de Intervida (GRI 3.6, GRI 3.7), en el que se incluyen informaciones y actividades de la Fundación en todo el mundo, tanto de España – sede y delegaciones territoriales– como de las delegaciones en países (ver punto 2.2 *Estructura operativa*).

En cada aspecto e indicador se ha descrito la cobertura específica y se han señalado las limitaciones de alcance en caso de que las haya habido.

Los **cambios** (GRI 3.8, GRI 3.11) que se han producido en la estructura operativa de Intervida, señalados al inicio del informe, no han supuesto cambios significativos en el alcance y cobertura del informe, ya que no han conllevado cambios en la operativa de trabajo. Las delegaciones que han cambiado de entidades asociadas a sucursales ya trabajaban como delegaciones de Intervida antes de 2012. Sólo cabe señalar la inclusión de la delegación de Guatemala en aquellos indicadores en que la cobertura abarca las delegaciones en países.

Ahora bien, se ha ampliado la cobertura de algunos indicadores para mostrar una imagen más completa del desempeño de la Fundación, por ejemplo, en relación con los indicadores sobre prácticas laborales se han incluido todas las delegaciones de Intervida en países.

El informe está **verificado** (GRI 3.13) en su dimensión económica. Como hemos señalado en el punto 7.3 *Control económico-financiero*, los estados financieros de toda la Fundación son auditados anualmente por una empresa auditora independiente, en 2012 *Pricewaterhousecoopers* ha realizado la auditoría financiera.

Por otro lado, Intervida tiene implantado un sistema de gestión de la calidad acorde a los requisitos de la norma ISO 9001:2008 y certificado en la sede por la empresa *Bureau Veritas*. El sistema cuenta con un Manual de Calidad que recoge las políticas y procedimientos de Intervida España, así como aquellos que tienen un alcance global.

Además, el informe es revisado por el Comité Independiente de la *INGO Accountability Charter* (Carta de rendición de cuentas de las ONG Internacionales), que evalúa si el informe está completo en relación con las guías y requisitos de la red, el compromiso institucional con la rendición de cuentas y las evidencias aportadas en el informe respecto a las prácticas de la organización.

#### Informe elaborado por (GRI 3.4):

<b>Nombre</b>	Laia Martínez Roncero
<b>Puesto</b>	Técnica en Accountability
<b>Email</b>	<a href="mailto:laia.martinez@intervida.org">laia.martinez@intervida.org</a>
<b>Teléfono</b>	(+34)933 001 101 – Ext. 4053
<b>Nombre</b>	Laura Cantle
<b>Puesto</b>	Técnica en Accountability
<b>Email</b>	<a href="mailto:laura.cantle@intervida.org">laura.cantle@intervida.org</a>
<b>Teléfono</b>	(+34)933 001 101 – Ext. 4060

## 10 MÁS SOBRE INTERVIDA (GRI 2.1, GRI 2.4, GRI 2.6)

Fundación Privada Intervida. 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 persona jurídicas, en el título III sobre las fundaciones.

### Oficinas de Intervida

#### INTERVIDA EN ESPAÑA

<b>Sede Intervida</b>	C/ Pujades, 77-79. 08005 Barcelona
Delegación Cataluña	
Delegación Andalucía	C/ Feria 151, bajos. 41002 Sevilla
Delegación Galicia	Coruña Bussiness. C/ San Andrés 143 Bajos. 15003 A Coruña
Delegación Madrid	C/ Arturo Baldasano 26, bajos. 28043 Madrid
Delegación País Vasco	C/ Cosme Etxebarrieta 7, bajos. 48009 Bilbao
Delegación Valencia	C/ Maestro Clavé 1, 1º 1ª. 46001 Valencia

#### INTERVIDA EN EL MUNDO

##### África

Burkina Faso	BP 119, Ouahigouya – Burkina Faso
Malí	Rue 544 (côté Est UNICEF) Quartier résidentiel Sécouira, Ségou – Malí
Senegal	Rue F x 5 Avenue Birago Diop Point E, Dakar BP 10339 – Sénégal.

##### América

Bolivia	Calle 17 N° 8190, zona de Calacoto, La Paz – Bolivia
Ecuador	Calle Aguirre N° 104 y Malecón, Guayaquil, CP 09-08-002 – Ecuador
El Salvador	6a, 10ª. Calle Poniente y 33 Av. Sur # 1729, Col. Flor Blanca, San Salvador – El Salvador
Guatemala	4a. Calle 3-16 Zona 1 Calle del Calvario, Santa Cruz del Quiché – Guatemala
Nicaragua	Altamira del Este, de donde fue la Distribuidora Vicky 300 metros al sur, lote # 7, Managua – Nicaragua
Perú	Calle Moscatel 180-190, Urbanización Las Viñas, Chíncha Alta, Ica – Perú

##### Asia

Bangladesh	Road-34, House – 504, New D.O.H.S, Mohakhali, Dhaka – 1206 – Bangladesh
Camboya	#16ª, Street 490, Sangkat Phsar Doeum Thkow, Khan Chamkamorn, Phnom Penh – Camboya
Filipinas	Benny Imperial Street (Alternate Road), Legazpi City (Albay), 4500 – Filipinas
India	Unit 103, Uma Shikhar Building 13th Road, Khar (w), Mumbai 400052 – India



## 11 ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL INFORME SEGÚN LA GUÍA GRI (GRI 3.12)

Código	INDICADOR	PÁGINAS/COMENTARIOS
<b>1. Estrategia y análisis</b>		
1.1	Declaración del máximo responsable de la organización.	4
<b>2. Perfil de la organización</b>		
2.1	Nombre de la organización.	64
2.2	<b>Actividades principales.</b>	10
2.3	Estructura operativa de la organización.	8
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	64
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas.	8
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. <b>Detalles y situación actual del registro sin ánimo de lucro.</b>	64
2.7	<b>Público objetivo y grupos de interés afectados.</b>	21 / 25
2.8	Dimensiones de la organización informante.	10 / 48
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	6 / 8
2.10	Premiso y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	12
<b>3. Parámetros de la memoria</b>		
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	62
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente.	Informe de Responsabilidad social 2011, publicado en octubre de 2012
3.3	Ciclo de presentación de memoria.	Anual
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	63
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.	62
3.6	Cobertura de la memoria.	62
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	62
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	62
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos.	Las unidades de medida se especifican en cada indicador, así como las fuentes de donde se han obtenido los datos. En los casos necesarios también se han descrito las técnicas de medición.
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores.	No ha habido reexpresión de información de informes anteriores.
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el	62

	alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	
3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.	65
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	63
<b>4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés</b>		
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de las tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	6
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.  <b>Informar sobre la división de poderes entre el máximo órgano de gobierno y las funciones de dirección y/o ejecutivas.</b>	6
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	Intervida no tiene una estructura directiva unitaria, existe una separación de poderes entre el Patronato y la Dirección General. 6
4.4	Mecanismos de los <b>grupos de interés internos (ej. Miembros)</b> , accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	44
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	6
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	6
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico medioambiental y social, y el estado de su implementación.	15 / 27 / 47
4.10	<b>Informar de los procesos de nombramiento, destitución y la duración de la permanencia de los miembros en el máximo órgano de gobierno.</b>	6
4.12	Principios o programas sociales, medioambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	25 / 60
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales), <b>coaliciones o alianzas de las que sea miembro</b> , y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	25
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	21
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	22
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés.	21
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés	21

	y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos.	
<b>Eficacia de los programas</b>		
<b>NGO1</b>	Procesos para implicar a los grupos de interés afectados en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas.	29
<b>NGO2</b>	Mecanismos de <i>feedback</i> y quejas sobre programas y políticas y para determinar acciones que den respuesta brechas en las políticas.	27 / 44
<b>NGO3</b>	Sistema para el seguimiento, evaluación y aprendizaje de programas (incluyendo medición de eficacia e impacto de los programas), cambios resultantes de los programas y cómo se comunican estos.	34
<b>NGO4</b>	Medidas para integrar el género y la diversidad en el diseño e implementación de programas y seguimiento, evaluación y ciclo de aprendizaje.	30
<b>NGO5</b>	Procesos para formular, comunicar, implementar y cambiar las posiciones de incidencia y las campañas de sensibilización.	13
<b>NGO6</b>	Procesos para tener en cuenta y coordinar con las actividades de otros actores.	37
<b>Economía</b>		
<b>NGO7</b>	Distribución de recursos	48 / 52
<b>NGO8</b>	Fuentes de financiación por categoría y cinco grandes donantes y el valor monetario de sus aportaciones.	51
<b>EC7</b>	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	39
<b>Medio ambiente</b>		
<b>EN4</b>	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	54
<b>EN16</b>	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	57
<b>EN17</b>	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	57
<b>EN18</b>	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	60
<b>EN22</b>	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	57
<b>EN26</b>	Iniciativas para mitigar los impactos medioambientales de las <b>actividades</b> , productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	60
<b>EN29</b>	Impactos medioambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	55 / 60
<b>Prácticas laborales y trabajo digno</b>		
<b>LA1</b>	Desglose del colectivo de trabajadores ( <b>incluyendo voluntarios</b> ) por tipo de empleo, por contrato y por región.	38 / 43
<b>NGO9</b>	Mecanismos de retroalimentación con el colectivo de empleados y quejas, y su resolución.	27 / 44
<b>LA4</b>	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	38
<b>LA6</b>	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados.	41

<b>LA10</b>	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	42 / 44
<b>LA12</b>	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	42
<b>LA13</b>	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	39
<b>Derechos Humanos</b>		
<b>HR3</b>	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades.	42
<b>Sociedad</b>		
<b>SO1</b>	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	31
<b>SO3</b>	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	52
<b>SO4</b>	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	No ha habido incidentes 6 / 52
<b>Responsabilidad sobre productos</b>		
<b>PR5</b>	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	24
<b>PR6</b>	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en la <b>captación de fondos (fundraising)</b> , en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	51 / 52
<b>Donaciones en especie</b>		
Las organizaciones que usen donaciones en especie deben tener políticas que describan claramente la valoración y los métodos de auditoría usados.		Intervida no recibe ni utiliza donaciones en especie.

## 12 LOS PRINCIPIOS DE LA INGO ACCOUNTABILITY CHARTER EN EL INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Este informe refleja nuestro compromiso con los principios de la Carta de rendición de cuentas de las ONG internacionales (*INGO Accountability Charter*), por esta razón a continuación presentamos una tabla donde se identifican los principios de la Carta dentro de los contenidos e indicadores del informe.

PRINCIPIOS DE LA CARTA	REFERENCIA EN EL INFORME
<b>Respeto por los Principios Universales</b>	Intervida, de acuerdo con su misión institucional, “actúa localmente con las comunidades para promover el cambio social sostenible, a través de la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables, especialmente de la infancia, e incidiendo en las causas de la pobreza y las desigualdades”. Para ello, desarrolla sus actividades siguiendo el ideario institucional. Los apartados 3.1 <i>Principales actividades</i> y 3.2 <i>Principios y códigos</i> describen las actividades de Intervida y los principios sobre los que actúa.
<b>Independencia</b>	La forma y el registro legal de Intervida los encontramos en el apartado 10 <i>Más sobre Intervida</i> . En el punto 2.1 <i>Órganos de gobierno / Buen Gobierno</i> , se describen las buenas prácticas del órgano de gobierno de Intervida para asegurar la independencia de la Fundación.
<b>Incidencia responsable</b>	El punto 3.2 <i>Incidencia</i> describe las posiciones y el enfoque de incidencia, así como los principios a seguir para trazar las líneas de incidencia política que impulsa Intervida.
<b>Eficacia de los programas</b>	En el apartado 4 <i>Intervida en la sociedad: nuestros grupos de interés</i> describe el compromiso y participación de los grupos de interés de la Fundación, en particular el punto 4.1 <i>Identificación y compromiso con los grupos de interés</i> . El apartado 5 <i>Cooperación</i> describe los procesos y acciones que Intervida lleva a cabo para evaluar la eficacia de sus proyectos de cooperación y alcanzar sus objetivos. Concretamente, los puntos sobre eficacia de los programas son:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1 5.1 <i>Estrategias de desarrollo: prioridad la infancia.</i></li> <li>2 5.3 <i>Programas de evaluación de impacto.</i></li> <li>3 5.4 <i>Sistemas de seguimiento y evaluación de los proyectos.</i></li> <li>4 5.5 <i>Coordinación con otros actores.</i></li> </ol>
<b>No discriminación</b>	En el punto 5.2 <i>Enfoque de género y diversidad</i> se describe como se aplica de forma transversal en los proyectos de cooperación el enfoque de género. Internamente, dentro del punto 6.1 <i>Trabajadores/Diversidad</i> encontramos los indicadores de diversidad para asegurar la igualdad de oportunidades dentro de la Fundación y los mecanismos que aseguran la no discriminación. En este punto hemos incluido el país de origen de los trabajadores (EC7).
<b>Transparencia</b>	El compromiso de Intervida con sus grupos de interés incluye la

	<p>posibilidad de realizar quejas y sugerencias. Externamente se explica en el punto 4.2 <i>Mecanismos de gestión de quejas y sugerencias</i>, e internamente se recoge en el punto 6.3 <i>Mecanismos internos de comunicación, incluidas quejas y recomendaciones</i>. En ambos puntos se incluye el Código de Conducta hacia los Niños, Niñas y Adolescentes.</p> <p>La información sobre el informe está en el apartado 9 <i>Parámetros del informe</i>.</p>
<b>Buen Gobierno</b>	El apartado 2. <i>Gobierno y estructura</i> incluye los aspectos referentes a los órganos de gobierno de Intervida y sus miembros.
<b>Fundraising ético (captación de fondos ética)</b>	La información referente a la captación de fondos se incluye en el punto 7.2 <i>Captación de fondos</i> .
<b>Gestión profesional</b>	<p>Los aspectos de gestión económica están incluidos en el apartado 7. <i>Dimensión económica</i>. Concretamente, el control y la gestión de los recursos económicos se explican en el punto 7.3 <i>Control económico-financiero y mecanismos anticorrupción</i>.</p> <p>En el apartado 6. <i>Nuestro equipo</i> se describe la gestión de los recursos humanos de la Fundación, los trabajadores y los voluntarios. Particularmente, destacan dentro del principio de Gestión profesional los puntos 6.1 <i>Trabajadores / Seguridad en el Trabajo / Desarrollo profesional y formación</i> y el punto 6.2 <i>Voluntariado</i>.</p>



**Intervida**

902 19 19 19