

**BALANCE SOCIAL 2019**  
**FUNDACIÓN EDUCACIÓN Y  
COOPERACIÓN (Educo)**

## Balance social 2019

©Educo

*Se permite la reproducción total o parcial de esta obra por medio o procedimiento siempre que se mencione la fuente y se haga sin fines comerciales.*

*Para más información sobre los temas tratados en este documento, póngase en contacto con: [educoco@educoco.org](mailto:educoco@educoco.org)*

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1. MISIÓN DE LA FUNDACIÓN.....</b>	<b>7</b>
1.1. MISIÓN DE LA FUNDACIÓN.....	7
1.1.1. Misión de la Fundación .....	7
1.1.2. Ámbito geográfico de actuación.....	7
1.2. ACTIVIDADES Y PROYECTOS .....	7
1.2.1. Líneas y ámbitos de actuación principales.....	7
1.2.2. Actividades principales desarrolladas.....	7
1.3. PERSONAS PARTICIPANTES .....	8
1.3.1. Perfil de las personas participantes .....	8
1.3.2. Canales de comunicación con personas participantes.....	8
1.3.3. Número de personas participantes .....	9
1.3.4. Número de personas participantes y beneficiarios indirectos .....	9
1.3.5. Número de personas participantes por líneas de actividad .....	9
1.4. ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	10
1.4.1. Actividad económica, productos y servicios.....	10
1.4.2. Perfil de los clientes, personas consumidoras de los productos y servicios.....	10
1.4.3. Ingresos por actividad .....	10
1.5. EFECTIVIDAD.....	11
1.5.1. Evaluaciones sobre la efectividad de las actividades y proyectos.....	11
1.5.2. Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico/Plan Anual	12
1.6. EFICIENCIA.....	13
1.6.1. Ratio gastos fundacionales / gasto total .....	13
1.6.2. Ratio gasto en captación de fondos / gasto total.....	13
1.6.3. Gasto en actividades fundacionales desglosada por ámbitos de actuación / líneas fundacionales (%) .....	14
<b>2. PERSONAS .....</b>	<b>15</b>
2.1. PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN.....	15

2.1.1.	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN .....	15
2.1.1.1.	Número de mujeres y hombres en el Comité de Dirección .....	15
2.1.1.2.	Número de mujeres y hombres en plantilla .....	15
2.1.2.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD .....	15
2.1.2.1.	Plan de Igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas .....	15
2.1.2.2.	Composición del Comité de Dirección, según sexo .....	16
2.1.2.3.	Composición de la plantilla, según sexo .....	16
2.1.2.4.	Plantilla según sexo y grupo profesional.....	16
2.1.3.	CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN EN EDUCO ESPAÑA*.....	17
2.1.3.1.	Medidas de conciliación de la vida laboral y privada .....	17
2.1.3.2.	Personal con contrato indefinido y temporal según sexo .....	17
2.1.3.3.	Tasa de rotación según sexo.....	18
2.1.3.4.	Porcentaje de personal acogido a medidas de conciliación por sexo.	18
2.1.3.5.	Encuesta de cultura organizativa.....	18
2.1.4.	IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EDUCO ESPAÑA .....	19
2.1.4.1.	Ratio salario más alto / salario más bajo .....	19
2.1.4.2.	Ratio salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional.....	19
2.1.5.	DESARROLLO PROFESIONAL .....	19
2.1.5.1.	Plan de formación y acciones formativas.....	19
2.1.5.2.	Personal que ha recibido formación (Educo España).....	20
2.1.5.3.	Número total de horas de formación (Educo España) .....	20
2.1.5.4.	Evaluaciones periódicas del rendimiento personal.....	20
2.1.5.5.	Gasto en formación (Educo España) .....	21
2.1.6.	SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL EN EDUCO ESPAÑA	21
2.1.6.1.	Medidas para la prevención de riesgos laborales.....	21
2.1.6.2.	Formación en materia de prevención de riesgos laborales.....	21
2.1.7.	COMUNICACIÓN INTERNA .....	21
2.1.7.1.	Canales de comunicación interna .....	21
2.1.7.2.	Mecanismos y/o procedimientos de gestión de conflictos internos ...	22

2.2.	VOLUNTARIADO.....	22
2.2.1.	PERSONAS VOLUNTARIAS.....	22
2.2.1.1.	Número total de personas voluntarias.....	22
2.2.1.2.	Ámbitos y actividades en las que han participado personas voluntarias	22
2.2.2.	FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO .....	22
2.2.2.1.	Acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias .....	22
2.2.2.2.	Porcentaje de personas voluntarias que han recibido formación.....	23
2.2.2.3.	Número total de horas de formación a personas voluntarias .....	23
2.2.3.	COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO .....	23
2.2.3.1.	Gestión de la participación de personas voluntarias en actividades de la Fundación.....	23
2.2.3.2.	Canales de comunicación con personas voluntarias.....	24
2.2.3.3.	Campañas de captación de personas voluntarias.....	24
<b>3.</b>	<b>BUEN GOBIERNO .....</b>	<b>25</b>
3.1.	TRANSPARENCIA.....	25
3.1.1.	Información pública sobre la Fundación .....	25
3.2.	PATRONATO .....	26
3.2.1.	Composición y estructura.....	26
3.2.2.	Número de mujeres y hombres en el patronato .....	27
3.2.3.	Responsabilidades y deberes del patronato .....	27
3.2.4.	Funcionamiento del patronato.....	28
3.2.5.	Otros órganos de gestión, consulta o participación .....	28
3.2.6.	Evaluación del patronato.....	30
3.2.7.	Relación del patronato con la Dirección ejecutiva/gerencia de la Fundación .....	30
3.3.	CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA .....	30
3.3.1.	Información económica y financiera .....	30
3.3.2.	Gestión, identificación y/o seguimiento de riesgos (Compliance).....	31
3.4.	ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN .....	32

3.4.1.	Principios y valores que fundamentan las buenas prácticas de gobierno y gestión.....	32
<b>4.</b>	<b>RED, COMUNIDAD Y CIUDADANIA .....</b>	<b>33</b>
4.1.	COLABORACIONES.....	33
4.1.1.	Colaboración con otras organizaciones y/o agentes para crear red y aportar mejoras al sector .....	33
4.1.2.	Colaboración con la empresa privada en la realización de proyectos e impacto a la comunidad.....	33
4.2.	SENSIBILIZACIÓN .....	34
4.2.1.	Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía	34
<b>5.</b>	<b>MEDIO AMBIENTE.....</b>	<b>36</b>
5.1.	GESTIÓN AMBIENTAL.....	36
5.1.1.	Gestión de los impactos ambientales y medidas, iniciativas y/o acciones aplicadas.....	36
5.1.2.	Adhesión a iniciativas externas.....	36
<b>6.</b>	<b>PROVEEDORES.....</b>	<b>37</b>
6.1.	GESTIÓN Y RELACIÓN CON PROVEEDORES .....	37
6.1.1.	Gestión de la cadena de suministro .....	37
6.1.2.	Número total de proveedores .....	37
6.1.3.	Código de conducta de proveedores .....	37
6.2.	COMPRA RESPONSABLE .....	38
6.2.1.	Criterios de selección de proveedores .....	38

## INTRODUCCIÓN

El Balance Social es el instrumento para medir, informar y evaluar de forma cualificada, el resultado de la influencia económica, social y ambiental de las organizaciones, que mide de forma clara y precisa los resultados del ejercicio de la responsabilidad socioambiental. De esta forma permite valorar de forma objetiva las condiciones de equidad y sostenibilidad, ambiental y financiera que se atribuyen las entidades.

# 1. MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

---

## 1.1. MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

### 1.1.1. Misión de la Fundación

Trabajamos con niñas, niños y su entorno para promover sociedades justas y equitativas que garanticen sus derechos y bienestar.

### 1.1.2. Ámbito geográfico de actuación

Estamos presentes en 13 países de 4 continentes:

- **África:** Benín, Burkina Faso, Mali, Senegal
- **América Latina:** Bolivia, El Salvador, Guatemala, Nicaragua
- **Asia:** Bangladesh, Camboya, Filipinas, India
- **Europa:** España

## 1.2. ACTIVIDADES Y PROYECTOS

### 1.2.1. Líneas y ámbitos de actuación principales

- **OBJETIVO 1. EDUCACIÓN:** Niñas, niños y adolescentes ejercen y disfrutan de su derecho a una educación equitativa, transformadora y de calidad a lo largo de su vida.
- **OBJETIVO 2. PROTECCIÓN:** Niñas, niños y adolescentes disfrutan su derecho a vivir en entornos seguros y protectores.
- **OBJETIVO 3. GOBERNANZA:** Niñas, niños y adolescentes ejercen su ciudadanía activa en el marco de sistemas públicos que promueven sus derechos

### 1.2.2. Actividades principales desarrolladas

- **EDUCACIÓN.** A través de nuestros proyectos promovemos una educación integral de calidad y equitativa para fortalecer las capacidades de niñas, niños y adolescentes; su autonomía y libertad, y su capacidad para transformar su entorno y construir sociedades más justas.
- **PROTECCIÓN.** Nuestras acciones se centran en la protección de la infancia, la preservación de su integridad y la promoción de entornos seguros de desarrollo para niñas, niños y adolescentes, en los cuales se respeten sus derechos y su interés superior.

- **GOBERNANZA.** Trabajamos para que las niñas y los niños puedan ejercer su ciudadanía a través de su participación y protagonismo: que sean visibles y reconocidos, formen parte de los procesos de toma de decisiones y lideren cambios a favor de sus derechos y su entorno.
- **ACCIÓN HUMANITARIA.** Velamos por los derechos y el bienestar de los niños, las niñas y los adolescentes cuando se ven atrapados en conflictos, desplazamientos forzados, violencia, efectos del cambio climático o desastres naturales.

## 1.3. PERSONAS PARTICIPANTES

### 1.3.1. Perfil de las personas participantes

Población infantil, niñez, adolescencia y sus familias (en situación de mayor vulnerabilidad, en riesgo y con escasos recursos), comunidades educativas, personas y grupos de comunidades y barrios donde se desarrollan los proyectos.

### 1.3.2. Canales de comunicación con personas participantes

Consideramos que los principales protagonistas de nuestro trabajo son personas, grupos, entidades con las que trabajamos directamente en los proyectos: población infantil, niñez, adolescencia y sus familias (en situación de mayor vulnerabilidad, en riesgo y con escasos recursos), comunidades educativas, personas y grupos de comunidades y barrios donde se desarrollan los proyectos.

Para asegurar que estos grupos tengan acceso a información relevante y oportuna sobre lo que hacemos, el proyecto debe contar con un Plan de difusión de información que será implementado durante todo el ciclo, desde la planificación hasta la evaluación final. Asimismo, la difusión de la información sobre el proyecto será basada en las necesidades y preferencias expresadas por los grupos de interés. En este sentido, el primer paso es consultar con estos grupos de interés sobre la información que necesitan tener sobre el proyecto.

A partir de los datos recogidos en las consultas, se diseña un Plan de difusión de información. El Plan de difusión debe prever la creación de materiales adaptados a las diferentes necesidades identificadas. Entre otras cosas, debe indicar qué información vamos a publicar, cuándo y cómo; dejar claro cuál es la información que no podemos publicar y por qué; evaluar los posibles riesgos asociados con la publicación de la información propuesta; y ser validado por los grupos de interés implicados.

El Plan podría prever, por ejemplo, las siguientes actividades:

- La elaboración y publicación de cápsulas, textos, artes gráficos y audiovisuales para redes sociales, aplicaciones móviles o radio, que informan de manera resumida sobre los avances y aprendizajes del proyecto y las acciones previstas.
- La publicación de materiales físicos de rendición de cuentas que se difunden en actividades de réplica (ferias comunitarias, actividades alternativas de arte y cultura, entre otras), como por ejemplo anuarios, dípticos, trípticos, newsletters, infografías, etc. que informan de manera resumida sobre los avances y aprendizajes del proyecto y las acciones previstas.

- La realización de reuniones periódicas de rendición de cuentas a lo largo del proyecto, en las que participan representantes de todos los grupos de interés implicados en el proyecto. Estas reuniones sirven como espacios informativos y de seguimiento, de recogida de retroalimentación y participación en la toma de decisiones, y de revisión de avances y medidas que permitan reorientar aquellos aspectos del programa que puedan requerirlo, o bien mejorar aspectos que se consideren necesarios.
- La realización de un taller de cierre en el que se presenta un balance final de la iniciativa y se explica cuáles son los próximos pasos y quién(es) será el punto de contacto a partir de ahora, y se socializa la evaluación final del proyecto o programa.
- La realización de Jornadas de Puertas Abiertas, espacios para rendir cuentas de nuestros compromisos y para escuchar y responder a las opiniones de las personas con las que trabajamos.

### 1.3.3. Número de personas participantes

Personas participantes	2019	2018	Variación 2019-2018
Número de personas participantes	1.734.231,00	630.885,00	<b>174,89%</b>

### 1.3.4. Número de personas participantes y beneficiarios indirectos

Personas participantes	2019	2018	Variación 2019-2018
Número de personas participantes	1.734.231,00	630.885,00	<b>174,89%</b>
Número de beneficiarios indirectos	5.258.343,00	1.915.891,00	<b>174,46%</b>

### 1.3.5. Número de personas participantes por líneas de actividad

Personas participantes según línea de actividad	2019	2018	Variación 2019-2018
ÁFRICA Niños, niñas, jóvenes	543.142,00	110.893,00	<b>389,79%</b>
ÁFRICA Personas adultas	819.796,00	104.372,00	<b>685,46%</b>
AMÉRICA Niños, niñas, jóvenes	152.331,00	181.893,00	<b>-16,25%</b>
AMÉRICA Personas adultas	27.431,00	49.601,00	<b>-44,70%</b>
ASIA Niños, niñas, jóvenes	87.318,00	104.920,00	<b>-16,78%</b>
ASIA Personas adultas	67.628,00	66.939,00	<b>1,03%</b>
ESPAÑA Niños, niñas, jóvenes	35.109,00	12.267,00	<b>186,21%</b>
ESPAÑA Personas adultas	1.476,00	-	-

## 1.4. ACTIVIDAD ECONÓMICA

### 1.4.1. Actividad económica, productos y servicios

Las únicas actividades que ha realizado la Fundación con contraprestación económica (explotación económica), y con carácter meramente auxiliar o complementario y de escasa relevancia, son las siguientes:

- **Edición de libros**, incluyendo la venta. En especial, se trata del conjunto de materiales formativos editados por la Fundación que componen el denominado “Kit de protección” destinado a la prevención del abuso y acoso sexual, el bullying, el ciberbullying, el sexting... a menores de edad.
- **Patrocinio**, en virtud del cual la Fundación (patrocinado), a cambio de una ayuda económica para la realización de su actividad social, se compromete a colaborar en la publicidad del patrocinador (colaborador).
- **Formación**. Se trata de servicios de formación puntuales en materia de Protección de la Infancia, debido al grado de especialización del personal técnico de la Fundación.

### 1.4.2. Perfil de los clientes, personas consumidoras de los productos y servicios

- Los destinatarios principales de la actividad económica de edición de libros han sido progenitores que tienen a su cargo hijos e hijas menores de edad. También centros de enseñanza.
- Los contratos de patrocinio se han celebrado con empresas colaboradoras de la Fundación.
- Por lo que respecta a la actividad de formación, el destinatario ha sido una institución de obra social que ha contratado de manera remunerada los servicios de la Fundación, relacionados con la formación para la integración de las Normas Internacionales de Protección de la Infancia en las entidades sociales que colaboran.

### 1.4.3. Ingresos por actividad

Ingresos por actividad (en euros)	2019	2018	Variación 2019-2018
Apadrinamientos, socios y empresas	24.321.633,00 €	25.423.332,00 €	-4,33%
Donaciones, subvenciones públicas y otros ingresos	6.914.265,00 €	3.434.705,00 €	101,31%
Resultado financiero	4.128.964,00 €	-439.486,00 €	-1039,50%
Uso de reservas	4.676.535,00 €	11.687.281,00 €	-59,99%
Total ingresos	40.041.397,00 €	40.105.832,00 €	-0,16%

## 1.5. EFECTIVIDAD

### 1.5.1. Evaluaciones sobre la efectividad de las actividades y proyectos

Hemos elaborado un manual de Monitoreo, Evaluación, Rendición de cuentas y Aprendizajes en el que definimos nuestros enfoques, métodos y procesos de evaluación. Entendemos la evaluación como una apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa, plan o política en curso o concluido, de su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo. Una evaluación deberá proporcionar recomendaciones basadas en evidencias, información creíble y útil que permita incorporar los aprendizajes en los procesos de gestión y de toma de decisiones de participantes, titulares de responsabilidades, titulares de obligaciones y donantes, así como en nuestra rendición de cuentas y capacidad de incidencia.

Por lo general, lo que evaluamos en prioridad son los proyectos y programas alineados con nuestro plan de evidencias y aprendizajes establecido a nivel global. De esta manera podemos focalizar nuestros esfuerzos en el análisis de proyectos o programas estratégicos para la institución con la finalidad de poder capitalizar los aprendizajes identificados. La decisión de evaluar dependerá, por lo tanto, en gran parte, de la importancia estratégica del proyecto, de su presupuesto, de los planes de continuación o réplica de la intervención, de sus impactos potenciales significativos o de los requerimientos de entidades ejecutoras o co-financiadoras. A continuación, listamos los criterios generales para orientar cuándo y qué tipo de evaluaciones realizamos:

- Proyectos ejecutados por una Organización Social Local (en adelante, OSL) con fondos de la Fundación: la evaluación final será obligatoria para proyectos con presupuesto superior a 150.000 €
- Proyectos de financiación externa (ya sean ejecutados por la Fundación, por una OSL o ambos conjuntamente):
  - Si la subvención es inferior a 120.000 € la evaluación final externa será obligatoria solo si lo exige el donante
  - Si la subvención es de 120.000 € y hasta 250.000 €: una evaluación final externa será obligatoria
- Proyectos de financiación interna y externa:
  - Si el proyecto/programa es de 250.000 € y hasta 500.000 €: una evaluación final externa será obligatoria, además se recomienda realizar evaluación intermedia (interna, mixta o externa) si se trata de un proyecto o donante estratégico.
  - Si el proyecto/programa es de 500.000 € o más: se deberá realizar una evaluación intermedia externa o mixta, y una evaluación final externa.
  - Si la duración del proyecto/ programa es de 4 años o más, independientemente del monto, o es considerado como estratégico: se deberá realizar una evaluación final externa, y una evaluación intermedia de carácter interno o mixto.
- Salida de país o de zona (cierre de proyectos):

- Se realizará evaluación final mixta o externa si así lo pide la legislación local.

Además, se podrán plantear realizar evaluaciones ex post para determinar mejor la sostenibilidad de los impactos en algunas intervenciones clave, ya sean de proyectos o de apadrinamiento.

Con respecto a los criterios de evaluación de nuestros proyectos y programas, seguimos los criterios del Comité de Ayuda al Desarrollo (OCDE): pertinencia, coherencia, eficacia, eficiencia, impacto, sostenibilidad y los completamos con los siguientes: participación & apropiación, cobertura y género para poder, así, responder al Enfoque de Derecho de la Niñez.

## 1.5.2. Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico/Plan Anual

### ▪ Plan Estratégico 2015-2019

En Fundación Educación y Cooperación (en adelante, Educo o la Fundación) hemos recorrido un largo camino desde que nos dotamos del Plan Estratégico Institucional 2015-2018 (en vigor hasta el 2019, se amplió su vigencia de un año) y de los Planes País 2016-2019, los cuales han guiado nuestra acción en los últimos años y nos han permitido poner el Enfoque de Derechos de la Niñez en el corazón de la Fundación y construir una nueva identidad. En 2019, entramos en un periodo de transición, estando en un proceso de cierre del ciclo estratégico anterior y a la vez de definición del próximo ciclo estratégico. Antes de iniciar este nuevo ciclo, quisimos valorar el trabajo realizado durante estos últimos 5 años. Este ejercicio colectivo de evaluación de nuestros documentos estratégicos se considera como una acción clave para alimentar nuestra nueva planificación estratégica, programática y de desarrollo organizativo. Es también una obligación asumida en el propio Plan Estratégico 2015-2018 ante nosotros mismos y ante todos los actores involucrados en la labor de la Fundación.

El proceso de evaluación se desarrolló de marzo a diciembre del año 2019. Durante el segundo semestre del año se realizaron las evaluaciones de los Planes Países que serán las bases para que cada oficina país pueda desarrollar su propio Marco programático país 2020-2025 así como su Plan de desarrollo organizativo 2020-2023.

Para más detalle, en la web encontraréis los siguientes documentos:

- Informe de evaluación de nuestro Plan Estratégico Institucional 2015-2019: <https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/documentos/impacto-evaluacion/informe-evaluacion-plan-estrategico-2015-2019.pdf>

- Resumen ejecutivo del informe de evaluación de nuestro Plan Estratégico Institucional 2015-2019: <https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/documentos/impacto-evaluacion/resumen-ejecutivo-evaluacion-plan-estrategico-2015-2019.pdf>

### ▪ Planes anuales 2018 y 2019

A lo largo de 2018, se hizo seguimiento trimestral de los objetivos establecidos por la institución para el año, dentro del marco de la Teoría de Cambio (ToC, por sus siglas en inglés) y del Plan Estratégico 2015-18. A través de reportes y sesiones de reflexión, se valoraba fundamentalmente el estado de desarrollo de cada producto incluido en la planificación de 2018. Esta información facilitó a los órganos de Dirección conocer el grado de ejecución de la planificación y tomar decisiones de reasignación de

recursos de forma acorde para mejorar la eficacia y eficiencia de la Fundación y garantizar el cumplimiento de los objetivos anuales.

Para el año 2019, año de transición entre los dos ciclos estratégicos, el Comité de Dirección Global estableció 5 objetivos a alcanzar al final del ejercicio. De este modo, se diseñó y se puso en marcha un sistema de seguimiento y reporte institucional con el fin de facilitar el análisis y la comunicación de los avances para cada uno de los objetivos (denominados Resultados de Transición), las acciones destacadas y los retos encontrados en la operación de las diferentes oficinas, y generar así información oportuna y útil para la mejora continua y la reorientación estratégica. Este sistema se centró en la producción y circulación de informes trimestrales con los progresos de sede, equipos regionales y países a través de una serie de indicadores y preguntas de valoración. La evaluación del año 2019 se ha documentado con un informe consolidado global que efectúa la valoración de la consecución de cada Resultado de Transición y la identificación de los principales logros, retos e incumplimientos en sede y países.

De los 62 outputs principales que integraron la planificación 2019 de Sede, el 36% se han completado, el 48% están en curso de implementación, y el 16% se han anulado o están en pausa al finalizar el año. El promedio de ejecución alcanzado por los 62 outputs al finalizar 2019 fue del 65%.

Las causas más frecuentes de la falta de cumplimiento y los retrasos fueron: recursos insuficientes, cambios en las prioridades institucionales, reestructuración interna, ampliación del alcance de actividades y dependencias sobre otros outputs y productos previos (retrasos en cadena).

## 1.6. EFICIENCIA

### 1.6.1. Ratio gastos fundacionales / gasto total

Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total	2019	2018
Ratio gasto en actividades fundacionales / gasto total	0,81	0,83
Ratio gastos necesarios / gasto total	0,19	0,17

### 1.6.2. Ratio gasto en captación de fondos / gasto total

Ratio gasto en captación de fondos / gasto total	2019	2018
Ratio gasto en captación de fondos / gasto total	0,10	0,11

**1.6.3. Gasto en actividades fundacionales desglosada por ámbitos de actuación / líneas fundacionales (%)**

<b>Gasto por ámbitos de actuación/líneas fundacionales (%)</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
ÁFRICA - Cooperación para el desarrollo y ayuda humanitaria	29%	23%
AMÉRICA - Cooperación para el desarrollo y ayuda humanitaria	35%	42%
ASIA - Cooperación para el desarrollo y ayuda humanitaria	21%	21%
ESPAÑA - Cooperación para el desarrollo y ayuda humanitaria	14%	14%

## 2. PERSONAS

---

### 2.1. PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 2.1.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

##### 2.1.1.1. Número de mujeres y hombres en el Comité de Dirección

Comité de dirección (a 31 de diciembre)	2019	2018	Variación 2018-2019
Mujeres	7	7	0,00%
Hombres	4	3	33,33%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10,00%</b>

##### 2.1.1.2. Número de mujeres y hombres en plantilla

Personal en plantilla (a 31 de diciembre)	2019	2018	Variación 2018-2019
Mujeres	483	513	-5,85%
Hombres	418	497	-15,90%
<b>Total</b>	<b>901</b>	<b>1.010</b>	<b>-10,79%</b>

### 2.1.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

#### 2.1.2.1. Plan de Igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas

En Educo contamos con una Política de Equidad de Género mediante la cual expresamos nuestro firme compromiso con la consecución efectiva de la equidad de género en el quehacer institucional, tanto en el plano programático como en el propiamente organizacional, y siguiendo tres principios básicos:

- Integrar de manera coherente esta política en todos los procesos de toma de decisiones y en todas las actuaciones que se lleven a cabo en la Fundación.
- Apoyarnos en la difusión de esta Política de Género entre nuestro equipo humano y organizaciones socias, así como entre cualquier otra parte interesada y público en general, para trabajar en el ámbito de la sensibilización pro-equidad de género.
- Mantener una reflexión permanente en materia de equidad de género en el seno de la Fundación.

Trabajaremos desde un enfoque GED (Género En el Desarrollo), y a través de la aplicación de las estrategias de transversalización de la perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres y cambio organizacional pro-equidad de género de manera complementaria, consiguiendo adicionalmente:

- Mayor coherencia, fortalecimiento y legitimación de otros discursos de la Fundación: justicia social, Derechos de la Niñez, etc.
- Refuerzo de la identificación que las mujeres y los hombres que integran la Fundación sienten hacia la misma, haciéndola más eficiente y sostenible.
- Mayor reconocimiento y credibilidad entre nuestras organizaciones socias, así como entre las instituciones que apoyan y financian procesos de desarrollo.

### 2.1.2.2. Composición del Comité de Dirección, según sexo

Comité de dirección (a 31 de diciembre) (%)	2019	2018
Mujeres	63,64%	70,00%
Hombres	36,36%	30,00%

### 2.1.2.3. Composición de la plantilla, según sexo

Personal en plantilla (a 31 de diciembre) (%)	2019	2018
Mujeres	53,60%	50,79%
Hombres	46,39%	49,20%

### 2.1.2.4. Plantilla según sexo y grupo profesional

Personal en plantilla (a 31 de diciembre)	2019	2018	Variación 2018-2019
<b>Managers</b>	<b>178</b>	<b>189</b>	<b>-5,82%</b>
Mujeres	68	82	-17,07%
Hombres	110	107	2,80%
<b>No Managers</b>	<b>723</b>	<b>821</b>	<b>-11,94%</b>
Mujeres	415	431	-3,71%
Hombres	308	390	-21,03%

## 2.1.3. CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN EN EDUCO ESPAÑA\*

### 2.1.3.1. Medidas de conciliación de la vida laboral y privada

En este sentido se ha acordado implementar las siguientes medidas:

- a) Ausencias retribuidas por enfermedad con acuse y 3 días al año sin justificante para todo el personal.
- b) Jornada intensiva de 8 horas con 20 minutos para comer destinada a personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de 14 años.
- c) Teletrabajo puntual y teletrabajo recurrente de 1 día a la semana para todo el personal.
- d) Flexibilidad horaria de entrada entre las 8 h a 9:30 horas para todo el personal.
- e) Reducción de jornada por guarda legal de menores de 14 años para las personas trabajadoras que se encuentren en esta casuística.

### 2.1.3.2. Personal con contrato indefinido y temporal según sexo

Personal en plantilla según tipo de contratación, según sexo (a 31 de diciembre) (%)	2019	2018
<b>Personal en plantilla con contrato indefinido</b>	<b>95,73%</b>	<b>94,35%</b>
Mujeres en plantilla con contrato indefinido	96,05%	92,94%
Hombres en plantilla con contrato indefinido	95,12%	97,44%
<b>Personal en plantilla con contrato temporal</b>	<b>4,27%</b>	<b>5,65%</b>
Mujeres en plantilla con contrato temporal	3,95%	7,06%
Hombres en plantilla con contrato temporal	4,88%	2,56%

### 2.1.3.3. Tasa de rotación según sexo

Tasa de rotación del personal, según sexo (%)	2019	2018
Mujeres	-11,84%	5,88%
Hombres	4,88%	5,13%
<b>Plantilla total</b>	<b>-5,98%</b>	<b>5,65%</b>

### 2.1.3.4. Porcentaje de personal acogido a medidas de conciliación por sexo

Personal acogido a medidas de conciliación, según sexo (%)	2019	2018
Mujeres	36%	33%
Hombres	27%	23%
<b>Plantilla total</b>	<b>32%</b>	<b>30%</b>

### 2.1.3.5. Encuesta de cultura organizativa

Este año 2020 abordamos la tercera edición de la encuesta de cultura organizativa global, en la que participan todos los países donde la Fundación tiene presencia y a la que se invita a participar de forma anónima a las personas que forman parte del equipo (inicialmente en una sola edición anual en la que participaban el 100% del equipo y actualmente en dos momentos del año, al finalizar cada semestre y en la que participan la mitad del equipo en cada una).

Este sistema nos permite que los resultados se mantengan más actualizados, ya que cada 6 meses aproximadamente tenemos información sobre las inquietudes y necesidades de un porcentaje representativo del equipo y que podemos trabajar en comparación con una línea de base construida con los datos de las anteriores ediciones que cada vez es más robusta.

Definimos la cultura organizacional como las creencias, suposiciones, valores y formas de interacción que contribuyen al entorno social y psicológico único de cada organización. Contar con información periódica se ha convertido en un dato imprescindible tanto a nivel país como a nivel global. Como organización al servicio de otras personas, estamos obligados a adaptarnos a los cambios globales que se producen cada vez a una velocidad mayor y esto supone también un reto para cada una de las personas que conforman el equipo de Educo.

Nuestra cultura la generamos de forma colectiva en nuestro día a día, en nuestras relaciones con nuestros compañeros y compañeras, pero también con las comunidades con las que trabajamos. Como parte activa de esta cultura somos conscientes que cada persona la construye desde su espacio de influencia.

El objetivo principal de la encuesta es obtener una información muy valiosa que forma parte de los insumos necesarios para la gestión de la Fundación, tanto de la toma de decisiones individuales como colectivas.

## 2.1.4. IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EDUCO ESPAÑA

### 2.1.4.1. Ratio salario más alto / salario más bajo

Ratio salario más alto/salario más bajo	2019	2018
Ratio	5,33	5,33

### 2.1.4.2. Ratio salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional

Diferencia salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional	2019	2018
Managers	7,498%	13,347%
No Managers	4,371%	8,038%

## 2.1.5. DESARROLLO PROFESIONAL

### 2.1.5.1. Plan de formación y acciones formativas

En esta cuestión es relevante indicar que en Educo, a raíz de las necesidades formativas que se detectan en la actualidad, se crea el Plan de Formación anual. En este plan se especifica la formación que la entidad cree necesaria para las personas trabajadoras, y la formación que estas creen oportuna por su puesto de trabajo, con el propósito de ayudar al desarrollo y capacitación de la trayectoria profesional del personal. Teniendo en cuenta estos aspectos, de manera preferente se especifican de la siguiente manera:

- Formación en temáticas estratégicas alineadas con el Marco de Impacto Global, el Marco Programático Global y el Plan de Desarrollo Organizativo Global.
- Competencias lingüísticas (idiomas).
- Transformación digital y gestión de herramientas tecnológicas.
- Protección de la Infancia.
- Seguridad del equipo.
- Prevención de riesgos laborales - Acoso.

Por último, cabe destacar que la Fundación también realiza formaciones internas gratuitas para su personal.

### 2.1.5.2. Personal que ha recibido formación (Educo España)

Personal en plantilla que ha recibido formación (%)	2019	2018
Personal que ha recibido formación	83%	80%

### 2.1.5.3. Número total de horas de formación (Educo España)

Número de horas totales de formación que ha recibido el personal	2019	2018	Variación 2018-2019
Horas de formación	4.575,00	5.156,00	-11,27%

### 2.1.5.4. Evaluaciones periódicas del rendimiento personal

Anualmente se realiza una evaluación del rendimiento de cada persona (con antigüedad superior a seis meses). Cada persona es evaluada por su responsable directo y por tres personas que hayan trabajado con ella de las cinco que ella ha propuesto y hace una autoevaluación.

Se evalúa el desempeño del propósito de su puesto, el mantenimiento y generación de relaciones internas y externas que se han identificado como necesarias para cumplir con las responsabilidades de su puesto y el desempeño de los entregables que genera su posición.

A partir de estas evaluaciones se ponderan los resultados y tenemos una evaluación que nos permite identificar el nivel de desempeño de la persona respecto al lugar que ocupa.

De esta evaluación, en la que las personas que han generado evaluaciones han hecho aportaciones cualitativas a modo ilustrativo de lo que han valorado, permiten al/a la responsable y la persona evaluada mantener una reunión de devolución para planificar acciones a realizar en el periodo siguiente, identificar formaciones necesarias, acompañamientos, problemas a la hora de dar respuesta a las responsabilidades del puesto.

En los sistemas de reconocimiento no se contemplan los retribuidos, pero se pueden premiar determinados méritos o reconocer esfuerzos significativos con los propios recursos de la Fundación, por ejemplo: una sesión de mentoring con el/la profesional que la persona escoja del propio equipo de Educo.

### 2.1.5.5. Gasto en formación (Educo España)

Inversión en formación (en euros)	2019	2018	Variación 2018-2019
Valor monetario	48.314,55 €	44.469,94 €	8,65%

## 2.1.6. SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL EN EDUCO ESPAÑA

### 2.1.6.1. Medidas para la prevención de riesgos laborales

En relación con este tema hay que tener en cuenta dos cuestiones relevantes. En primer lugar, la Fundación gestiona los aspectos de seguridad laboral/riesgos laborales mediante un servicio de prevención ajeno. Cabe destacar que este servicio se coordina y trabaja conjuntamente con el Comité de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación para llevar a cabo la planificación anual preventiva y al mismo tiempo el seguimiento de las actuaciones en materia de prevención. En segundo lugar, y de forma adicional a las formaciones básicas en materia de puestos de trabajo, se realizan formaciones específicas en materia de salud laboral (Por ejemplo, Divulgación y prevención del Ictus). Actualmente el Comité de Prevención de Riesgos Laborales está revisando y reelaborando el Protocolo de Acoso.

### 2.1.6.2. Formación en materia de prevención de riesgos laborales

Número de horas totales de formación que ha recibido el personal	2019	2018	Variación 2018-2019
Horas de formación	70,00	107,00	-34,58%

## 2.1.7. COMUNICACIÓN INTERNA

### 2.1.7.1. Canales de comunicación interna

La Fundación cuenta con un canal global de información en el espacio colaborativo Teams (Microsoft) donde se comparten a nivel internacional de forma continuada la información de interés, centrándose especialmente en los últimos meses en información relacionada con la situación Covid 19 por país, que permite acceder a datos de cada país a partir de un acceso Power BI. En este espacio hay vídeos informativos de las diferentes áreas, datos de prevención, espacio de preguntas. En este periodo se ha complementado con reuniones en formato " capsula informativa " que se llevaron a cabo una vez por semana. Complementariamente a disposición del equipo de Sede y de Educo España hay un repositorio documental depositado en un CRM que también permite compartir noticias, acceder a datos de equipos y proyectos.

Por otra parte, destacaríamos la revista interna " EducoZoom " con información que de forma periódica proporciona cada país y que permite conocer de forma más cercana a personas y proyectos. Es una revista en formato online, donde se incorporan artículos, fotos y vídeos, siempre con temática de interés interno.

### 2.1.7.2. Mecanismos y/o procedimientos de gestión de conflictos internos

Contamos con un [Código Ético](#) institucional así como una [Política de Protección y Buen Trato hacia Niñas, Niños y Adolescentes](#) y una [Política de gestión de Sugerencias, Quejas y Felicitaciones](#) que establecen un marco de actuación alineadas con la misión, nuestros principios y valores y que son de aplicación global. Estos documentos definen los mecanismos disponibles que permiten al equipo de Educo (tanto personal de plantilla como personal voluntario y becario) presentar casos de incumplimiento de nuestros principios y valores. A su vez, establecen el procedimiento de gestión de estos casos, que se realiza a través de comités específicos en cada oficina país de Educo.

Para asegurar la transparencia del proceso, así como la rendición de cuentas a nivel interno y externo, se publican informes anuales sobre los casos recibidos y su resolución, así como los retos existentes en el proceso de gestión de los mecanismos. Tanto en el proceso de elaboración de los informes, como durante cada paso de la gestión de los casos, aplicamos medidas especiales destinadas a garantizar la confidencialidad.

## 2.2. VOLUNTARIADO

### 2.2.1. PERSONAS VOLUNTARIAS

#### 2.2.1.1. Número total de personas voluntarias

Número de personas voluntarias (a 31 de diciembre)	2019	2018	Variación 2018-2019
Personas voluntarias	10,00	8,00	25,00%

#### 2.2.1.2. Ámbitos y actividades en las que han participado personas voluntarias

En relación con las tareas de las personas voluntarias debemos exponer lo siguiente: en primer lugar, son principalmente de tipo administrativo y, en segundo lugar, las actividades están relacionadas con programas de acción social, educación, tecnología o similares.

### 2.2.2. FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

#### 2.2.2.1. Acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias

En Educo trabajamos con el convencimiento de que la formación es una práctica fundamental para el crecimiento de la acción voluntaria. Para ello, en este año se ha creado un módulo de formación específica dirigida a nuestro equipo de voluntariado de acceso a través de nuestra plataforma virtual de formación: Development Room. Podríamos resumir los objetivos del mismo en:

- Hacer entender al voluntario la realidad social.

- Potenciar su desarrollo personal.
- Mejorar la eficacia y la eficiencia de las tareas a realizar.
- Mejorar el funcionamiento de Educo.
- Cumplir las expectativas de la persona voluntaria
- Fomentar la comunicación y la participación.

A nivel de formación en el puesto, hay que tener en consideración que Educo proporciona básicamente formación de dos tipos a las personas voluntarias: de un lado, los cursos obligatorios en relación con su incorporación (programas de gestión, Prevención de Riesgos Laborales). Del otro, algunos procedimientos o políticas internas de la Fundación como la Política de Protección y Buen Trato a la que asiste todo el personal.

### 2.2.2.2. Porcentaje de personas voluntarias que han recibido formación

Formación a personas voluntarias (%)	2019	2018
Proporción de personas voluntarias que han recibido formación	60,00%	62,50%

### 2.2.2.3. Número total de horas de formación a personas voluntarias

Número de horas totales de formación que han recibido las personas voluntarias	2019	2018	Variación 2018-2019
Horas de formación	28,00	12,00	133,33%

## 2.2.3. COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

### 2.2.3.1. Gestión de la participación de personas voluntarias en actividades de la Fundación

En este punto hay que destacar que cuando Educo incorpora a una persona voluntaria se lleva a cabo una acogida específica con el propósito de darle información sobre la entidad, además de la firma de documentación como el Convenio de voluntariado. A continuación, se realiza una reunión con el/la responsable de la persona voluntaria para conocer más en detalle su tarea diaria. En este sentido, es el/la responsable quien hace un seguimiento de la participación de la persona voluntaria durante todo el

periodo de voluntariado. Por último, cuando la persona voluntaria se desvincula de la entidad se realiza una reunión de salida y se le entrega un certificado.

### 2.2.3.2. Canales de comunicación con personas voluntarias

Los canales de comunicación son comunes para todo el equipo de Educo, con independencia de su vinculación con la entidad (voluntariado o laboral), participando activamente de las acciones del departamento al que pertenecen y de las globales de Educo y con acceso a los espacios virtuales de comunicación.

### 2.2.3.3. Campañas de captación de personas voluntarias

En Educo disponemos principalmente de tres vías de captación de personas voluntarias:

- 1) Recepción de peticiones a través del correo electrónico propio del Voluntariado.
- 2) Creación de ofertas de voluntariado en páginas web propias de este tipo, tales como las de la CONGDE y HacesFalta.
- 3) De voz y en persona. Es decir, para conocimiento de alguien que quiere hacer voluntariado en la entidad. El mayor resultado se da en el 1) y 3).

## 3. BUEN GOBIERNO

---

### 3.1. TRANSPARENCIA

#### 3.1.1. Información pública sobre la Fundación

- Información sobre rendición de cuentas:

<https://www.educo.org/quienes-somos/transparencia#mecanismos>

- Informe de Transparencia y Rendición de cuentas 2019:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/otros/informe-sugerencias-quejas-felicitaciones-educo-2019.pdf>

- Informe anual de Sugerencias, Quejas y Felicitaciones 2018:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/otros/informe-sugerencias-quejas-felicitaciones-educo-2018.pdf>

- Informe Huella de carbono 2018:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/otros/informe-huella-carbono-educo-2018.pdf>

- Memoria de actividades 2019:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/memorias/memoria-educo-2019.pdf>

- Cuentas anuales auditadas 2019:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/cuentas-anuales/cuentas-anuales-educo-2019.pdf>

- Política de Transparencia Externa:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/politicas/politica-transparencia-externa-educo.pdf>

- Listado de donaciones privadas recibidas en 2019:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/otros/empresas-colaboradoras-2019.pdf>

- Listado de subvenciones públicas recibidas 2019:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/cuentas-anuales/cuentas-anuales-educo-2019.pdf>

- Marco de Impacto Global 2020-2030:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/plan-estrategico/marco-impacto-global-2020-2030.pdf>

- Plan Estratégico ChildFund Alliance 2016-2021:

[https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/plan-estrategico/plan\\_estrategico\\_2015-2018\\_educo-childfund\\_cas\\_1.pdf](https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/plan-estrategico/plan_estrategico_2015-2018_educo-childfund_cas_1.pdf)

- Informe de evaluación del Plan Estratégico 2015-2019

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/documentos/impacto-evaluacion/informe-evaluacion-plan-estrategico-2015-2019.pdf>

## 3.2. PATRONATO

### 3.2.1. Composición y estructura

El patronato está integrado por un mínimo de 5 y un máximo de 11 miembros. Podrán ser miembros del patronato cualquier persona que no se encuentre inhabilitada o incapacitada para ejercer funciones o cargos públicos o para administrar bienes y no haya sido condenada por delitos contra el patrimonio o contra el orden socioeconómico o por delitos de falsedad.

La elección de los miembros es por mayoría cualificada de 2/3 de los miembros del patronato. Segunda posible reelección por unanimidad y votación secreta.

El mandato es por un máximo de 3 mandatos (nombramiento más 2 posibles reelecciones) por un plazo de 4 años.

El perfil profesional de los miembros del patronato abarca la vertiente jurídica, universitaria y docente, empresarial y del mundo de la cooperación.

#### **Composición:**

- Presidente: Antoni Isac Aguilar. Fecha del último nombramiento: 10/12/19.
- Vicepresidenta: Inmaculada Barral Viñals. Fecha del último nombramiento: 09/12/18
- Vocal: Juan Luis Gimeno Gómez-Lafuente. Fecha del último nombramiento: 10/16/17
- Vocal: Héctor Litvan Suquieni. Fecha del último nombramiento: 02/18/19

- Vocal: Ana María Gibert Casasayas. Fecha del último nombramiento: 12/14/15
- Vocal: Marcos Mas Rauchwerk. Fecha del último nombramiento: 09/24/19
- Secretario no patrono: Ferran Olmedo Cano. Fecha del último nombramiento: 06/26/19

### 3.2.2. Número de mujeres y hombres en el patronato

Patronato (a 31 de diciembre)	2019	2018	Variación 2018-2019
Mujeres	2	2	0,00%
Hombres	7	6	16,67%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>12,50%</b>

### 3.2.3. Responsabilidades y deberes del patronato

El patronato es el órgano de gobierno y administración de la Fundación, la representa, gestiona, y asume todas las facultades y funciones necesarias para la consecución los fines fundacionales. En todo caso, son indelegables y corresponden al patronato con carácter exclusivo las siguientes facultades:

- a) La modificación de los Estatutos.
- b) La fusión, la escisión o la disolución de la Fundación.
- c) La elaboración y la aprobación del presupuesto y de los documentos que integran las cuentas anuales, así como la liquidación del Ejercicio económico vencido.
- d) Los actos de disposición sobre bienes que, en conjunto o individualmente, tengan un valor superior a una vigésima parte del activo de la Fundación, salvo que se trate de la venta de títulos valor con cotización oficial por un precio que sea al menos el de cotización. Sin embargo, se pueden hacer apoderamientos para el otorgamiento del acto correspondiente en las condiciones aprobadas por el patronato.
- e) La constitución o dotación de otra persona jurídica.
- f) La fusión, la escisión y la cesión de todos o de una parte del portal de los activos y los pasivos.
- g) La disolución de sociedades o de otras personas jurídicas.
- h) Los que requiere la autorización o aprobación del Protectorado o la adopción de una declaración responsable.
- i) La adopción y formalización de las declaraciones responsables.
- j) La aprobación de la planificación estratégica y de las actividades de la Fundación.

### 3.2.4. Funcionamiento del patronato

#### **Reuniones:**

Ordinarias: mínimo 2 sesiones al año y obligatoriamente dentro del primer semestre para aprobar las cuentas anuales del ejercicio anterior.

Extraordinarias: por iniciativa del presidente, tantas veces como sea necesario. También por iniciativa de 1/4 parte de los miembros del patronato.

**Convocatoria:** mínimo con 3 días de antelación. Se convocan por el secretario en nombre del presidente con los puntos del orden del día de la sesión y la documentación de apoyo.

### 3.2.5. Otros órganos de gestión, consulta o participación

#### ▪ **Comisión delegada del patronato:**

Es un órgano colegiado de gobierno de la Fundación creado para facilitar la realización de los fines fundacionales. La Comisión delegada ejercerá las funciones propias del patronato excepto las indelegables.

Está integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco patronos, que serán nombrados, sustituidos o cesados, si procede, de acuerdo con lo que dispone el artículo 18 de los Estatutos. En todo caso, las funciones del presidente, vicepresidente y secretario de las sesiones de la Comisión delegada las han de ejercer, respectivamente, el presidente, el vicepresidente y el secretario del patronato.

#### ▪ **Director/a general:**

Es el órgano unipersonal superior de dirección, responsable de la dirección ejecutiva y de la gestión de la Fundación. Ejerce sus funciones bajo la dependencia directa de los órganos de gobierno y a quien rinde cuenta de su gestión. El/la Directora/a general dirige al resto de órganos directivos y ejecutivos de la Fundación y ejecuta las políticas, estrategias y directrices aprobadas por los órganos de gobierno, ejerciendo funciones de representación de la Fundación, velando por su correcto funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos, programas y planes para la consecución de la misión de la Fundación y el cumplimiento de los fines fundacionales.

El/la director/a asiste a todas las reuniones del patronato a que se le convoca y puede intervenir con voz pero sin voto.

#### ▪ **Comité de Dirección Sede central:**

El Comité de Dirección Sede central es el órgano colegiado de dirección con funciones ejecutivas de la Sede central de la Fundación. Ejerce sus funciones bajo la dependencia directa de los órganos de gobierno y del/de la Director/a general. Es el órgano responsable de coordinar el funcionamiento, desarrollo y ejecución de la actividad de la Fundación.

- **Comité de Dirección Global:**

El Comité de Dirección Global es el órgano colegiado de dirección de carácter ejecutivo a nivel global, responsable de facilitar la gestión estratégica de la Fundación a nivel global para alcanzar los objetivos estratégicos/corporativos establecidos. Ejerce sus funciones bajo la dependencia directa del/de la Director/a general y del Comité de Dirección Sede central.

- **Director/a País:**

El/la Director/a País es el órgano unipersonal superior de dirección dentro del ámbito territorial de una sucursal o establecimiento permanente de Educo en el extranjero. Ostenta la representación legal de la Fundación en el país y es el responsable de la dirección ejecutiva y gestión operativa de la sucursal o establecimiento permanente. Ejerce sus funciones bajo la dependencia directa del/de la Director/a General y del Comité de Dirección Sede central, a quienes rinde cuenta de su gestión. El/la Directora/a País dirige al resto del equipo y personal de la sucursal o establecimiento permanente en el país y ejecuta los planes, programas y proyectos aprobados por la Fundación, velando por el correcto funcionamiento de la sucursal y por el cumplimiento de los objetivos para la consecución de la misión de la Fundación y el cumplimiento de los fines fundacionales.

- **Director/a de Área:**

El/la Directora/a de Área es un órgano unipersonal de dirección de carácter técnico o funcional que lidera y coordina la gestión de los diferentes departamentos o unidades en que está dividida cada una de las áreas organizativas de la Fundación para el ejercicio de sus funciones y actividades. Ejerce sus funciones bajo la dependencia directa del/de la Director/a general y del Comité de Dirección Sede central, a quienes rinde cuentas. Tiene a su cargo al resto del equipo y personal del área

- **Comisión de Nombramientos:**

La Comisión de Nombramientos es un órgano colegiado mixto de carácter consultivo y ejecutivo, con facultades de información, asesoramiento, propuesta y ejecución dentro de su ámbito funcional.

- **Comité de Compliance:**

El Comité de Compliance es un órgano colegiado de carácter interno y permanente que tiene la función de supervisar el funcionamiento y cumplimiento del Código de Conducta de Cumplimiento normativo de la Fundación, a cuyo efecto ejerce poderes autónomos de iniciativa y control.

Siempre que la legislación aplicable lo permita, el Comité de Compliance tendrá acceso a la información, documentos y oficinas de los profesionales de la Fundación. Todo el personal debe prestarle la colaboración que le sea requerida para el adecuado ejercicio de sus funciones.

El Comité de Compliance contará con los medios materiales y humanos necesarios para el desempeño de sus funciones.

El Comité de Compliance informará, al menos anualmente y siempre que lo considere necesario o sea requerido para ello, al patronato de la Fundación acerca de las medidas adoptadas para promover el conocimiento y para asegurar el cumplimiento del Código de Conducta.

- **Comité de Auditoría:**

Es un órgano colegiado mixto de carácter ejecutivo, de supervisión y consultivo. La función primordial consiste en asesorar y prestar ayuda especializada al patronato en todo aquello que tenga relación con la auditoría y los sistemas de control interno.

### 3.2.6. Evaluación del patronato

La evaluación del patronato se realiza a través de una encuesta de autoevaluación de 37 preguntas, elaborada con base en un análisis de las herramientas desarrolladas por la Asociación Española de Fundaciones y la Fundación Compromiso y Transparencia, entidades españolas que promueven buenas prácticas en transparencia y gobernanza.

El cuestionario incluye preguntas sobre cómo el patronato cumple con sus responsabilidades básicas y sus deberes de diligencia y lealtad, cómo se podría mejorar su funcionamiento y si está preparado para afrontar los retos que pueden afectar a la Fundación en el futuro, entre otras. Un grupo de trabajo transversal enfocado en la gobernanza interna analiza las respuestas a los cuestionarios, para poder elaborar un informe sobre los resultados del proceso y las áreas de mejora identificadas.

La autoevaluación del patronato se lleva a cabo cada dos años.

### 3.2.7. Relación del patronato con la Dirección ejecutiva/gerencia de la Fundación

La preselección de las posibles candidaturas a ocupar la posición de la Dirección general se realiza a través de la Comisión de Nombramientos, la que traslada la propuesta de designación del cargo al patronato para su aprobación, en su caso. El sistema de reporting entre Dirección y el patronato se realiza directamente, dando cuenta a través de las diferentes reuniones (un promedio de seis reuniones anuales) y a través de la rendición de cuentas al patronato.

El reporting y control del cumplimiento de objetivos y de la actividad de la Fundación por parte del patronato se realiza de forma periódica a través de la aprobación, seguimiento y evaluación de los diferentes instrumentos (aprobación y seguimiento presupuesto anual, aprobación cuentas anuales, aprobación y seguimiento y evaluación del marco estratégico y planificación operativa anual).

## 3.3. CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

### 3.3.1. Información económica y financiera

A principio de año se presenta al patronato, el presupuesto del ejercicio en curso para su aprobación y liquidación provisional del presupuesto del ejercicio anterior. En el mes de junio se aprueba la liquidación definitiva del ejercicio anterior junto con las Cuentas Anuales, que, una vez auditadas y aprobadas, se presentan al Protectorado de Fundaciones de la Generalitat de Catalunya.

Asimismo, también se aprueba el Informe Anual relativo al cumplimiento de los Códigos de Conducta sobre inversiones financieras temporales del ejercicio económico anterior. (Ley 44/2002, de 22 de noviembre de medidas de reforma del sistema financiero).

Durante el último trimestre del año se presenta una Proyección (Forecast) de la Ejecución consolidada del presupuesto del ejercicio en curso.

### 3.3.2. Gestión, identificación y/o seguimiento de riesgos (Compliance)

La Fundación demuestra su compromiso para identificar, evaluar y abordar los riesgos Estratégicos, Financieros, Operativos y de Cumplimiento; que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales, tanto en la sede como en países, a través de:

- La creación de un Comité de Auditoría interna.
- La creación de un Comité de Cumplimiento normativo.
- La existencia de un Reglamento del Comité de Auditoría interna.
- La existencia de un Reglamento del Comité de Cumplimiento normativo.
- La existencia de un Estatuto para la función de Auditoría interna.
- La existencia de un Manual de gestión de riesgos.
- La identificación y evaluación de riesgos estratégicos, financieros, operativos y de cumplimiento tanto en la Sede como en países.
- La elaboración de un Mapa de Riesgos de Cumplimiento normativo en la Sede.
- La elaboración de un registro de obligaciones penales por país.

La **Fundación supervisa el entorno de control de su actividad, evaluando el diseño de los procedimientos internos, la efectividad de los controles, e implanta medidas correctivas, en la sede y países, a través de:**

- El análisis del nivel de control interno en países.
- La elaboración de Matrices de Riesgos y Controles de los procesos de la sede.

La **Fundación realiza seguimiento y aplica las recomendaciones derivadas de las evaluaciones internas o externas realizadas en la sede y países, a través de:**

- El seguimiento de las acciones del Plan de Acción de Cumplimiento normativo en sede.
- El registro de seguimiento de recomendaciones de informes de auditoría interna y externa en sede y países.

La **Fundación comunica regularmente a la alta dirección del estado de situación de la gestión de riesgos y el control interno institucionales, a través de:**

- Los informes sobre el Estado del Plan de Acción de Cumplimiento normativo y de disconformidades o irregularidades en materia penal, contractual e institucional proporcionados con regularidad al patronato por parte del Comité de Cumplimiento normativo.
- Los informes sobre la efectividad del control interno y la gestión de riesgos, en la sede y países, proporcionados con regularidad al patronato, por parte del Comité de Auditoría interna.

## 3.4. ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

### 3.4.1. Principios y valores que fundamentan las buenas prácticas de gobierno y gestión

La Fundación dispone de un Código Ético, Código de Conducta, Código de Buen Gobierno como documentos que recogen los principios, valores y buenas prácticas de la Fundación aprobados por el patronato. Igualmente, también se dispone de una Política Antifraude y anticorrupción, Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, un Código de Conducta de Cumplimiento normativo (Compliance) y un Comité de Compliance como órgano encargado de supervisar su cumplimiento.

Asimismo, se dispone de un canal de denuncia ([Ethics@educó.org](mailto:Ethics@educó.org)) que centraliza las denuncias canalizadas a través de un despacho de abogados externo a la entidad, que da soporte al Comité de Compliance.

Por último, se dispone de un Representante en materia de protección de datos ante la Agencia Española de Protección de Datos y de un Representante ante el SEPBLAC.

### MECANISMOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS 2019

Nos comprometemos voluntariamente a los principios promovidos por estándares internacionales, que certifican diferentes aspectos de nuestro trabajo y nos marcan las pautas que debemos seguir para minimizar riesgos y mejorar el impacto y la calidad de nuestras acciones.

Así, suscribimos los compromisos de rendición de cuentas de la plataforma internacional de organizaciones de la sociedad civil **Accountable Now**; somos miembros de la red internacional de protección de la infancia **Keeping Children Safe**, de la red internacional de organizaciones humanitarias **VOICE** y de la **CHS Alliance**, de la alianza de la Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas; y somos socios de la **Red Española del Pacto Mundial**, la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad empresarial, promovida por Naciones Unidas.

Además, desde el 2018 contamos con la acreditación de la **Comisión Europea de Ayuda Humanitaria (ECHO)**, que nos valida como entidad elegible para la ejecución de proyectos de ayuda humanitaria financiados por este organismo europeo.

En el ámbito nacional, contamos con el sello de la **Coordinadora ONGD-España (CONGDE)**, que certifica la transparencia y buen gobierno; la acreditación sobre principios de transparencia y buenas prácticas de la **Fundación Lealtad**; y el certificado de la norma **ISO 9001** de gestión de calidad.

## 4. RED, COMUNIDAD Y CIUDADANIA

---

### 4.1. COLABORACIONES

#### 4.1.1. Colaboración con otras organizaciones y/o agentes para crear red y aportar mejoras al sector

Comisión Europea, Gobierno de Canadá, Agencia Internacional de Corea (KOICA), ChildFund Korea, ChildFund Alliance, Programa Fomilenio II. Gobierno Estados Unidos, Programa Educate a Child - Education Above All Foundation, Ministerio de Educación El Salvador, Helvetas, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Agencia Andaluza de Cooperación (AACID), Agencia Vasca de Cooperación, Xunta de Galicia, Diputación de Bizkaia, Ayuntamiento de Barcelona, CIVICUS, Programa Mundial de Alimentos (PMA), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef).

#### 4.1.2. Colaboración con la empresa privada en la realización de proyectos e impacto a la comunidad

Entidades jurídicas que han colaborado en 2019 con Educo con más de 1.500 €: Admiral Europe Compañía de Seguros, Adventum Real Estate, Amway Iberia, Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, Ayuntamiento de Valle de Tobalina, Banco Sabadell, Bankia, Bershka Bsk España, Caf, Conei Corporacion S. XXI, Congregación San Antonio de Padua (El Guindero), Custom Mark, Desarrollos Informáticos, Intelygenz, Ediciones Don Bosco, Eurofragance, Exkal Exposición y Conservación de Alimentos, Fundación A.M.A, Fundación Along, Fundación Isabel, Fundación Mapfre, GDC STK, Grúas Aguilar, Hermandad de la Virgen del Sol, HNHC Producciones, Hydroclean Solutions, IES Las Fuentezuelas, IES Miraflores, Igalia, Indo Optical, Intrum Servicing Spain Sau, Jogar, Kovyx Outdoor, Fundación Pryconsa, Laboratorios Menarini, Las Alegres Golondrinas, Lewis Communications, Logesta Gestión de Transporte, Merlin Properties Socimi, Minio, Monelja, Oñate y Colado Asociados, Pepsico Foods, Tape Manufacturing Global Solutions, Tipografía Abadal, Ulabox, Worldcoo, Xanela Producciones, Z Zurich Foundation, Ziv Aplicaciones y Tecnología.

El listado de todas las entidades jurídicas que han colaborado con Educo durante 2019, el monto y el tipo de colaboración en:

<https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/otros/empresas-colaboradoras-2019.pdf>

## 4.2. SENSIBILIZACIÓN

### 4.2.1. Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía

#### **CAMPAÑAS E INCIDENCIA 2019**

- **MARZO**

##### **Campaña Rompe el Círculo**

Nos unimos a la campaña del Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil para visibilizar la importancia de trabajar para que ningún niño o niña viva en situación de pobreza y promover la igualdad de oportunidades, independientemente de su contexto social.

- **ABRIL**

##### **Elecciones generales**

Con el objetivo de incluir a la infancia en el centro de las políticas lanzamos la campaña Por un Gobierno que no deje la infancia atrás, con la que presentamos nuestras propuestas para la infancia tanto a la administración estatal como a la sociedad en general.

#### **SAME 2019**

Bajo el lema Defendemos la educación, sostenemos el mundo en 2019 nos movilizamos durante la Semana de Acción Mundial por la Educación para destacar el papel fundamental de la educación en la lucha contra la degradación medioambiental y la transformación hacia un modelo social y sostenible.

- **MAYO**

##### **Érase una Voz**

Después de dos años de proceso de investigación participativa con niños y niñas, lanzamos públicamente el informe Si no nos creen, no nos ven, que recoge la percepción de niños y niñas sobre la violencia contra la infancia. El acto tuvo lugar en la sede central de Educo y contó con la presencia del Consejo asesor infanto-juvenil del proyecto.

- **JUNIO**

##### **Vacaciones Antillana**

Acaba el curso escolar y miles de niños y niñas empiezan sus vacaciones. Con este pretexto lanzamos los cuadernos de Vacaciones Antillana, un guiño para recordar a las y los políticos que necesitan revisar sus conocimientos sobre infancia durante el verano.

- **SEPTIEMBRE**

**Situación de la infancia en España**

Como cada año, y coincidiendo con las actualizaciones de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE), publicamos nuestra valoración sobre la situación de los niños y las niñas que se encuentran en riesgo de pobreza infantil.

**Small Voices Big Dreams**

Desde Educo, como representante español de la Alianza ChildFund, lanzamos el informe Small Voices Big Dreams, una consulta a 5.500 niños y niñas de 15 países que revelan su propia percepción sobre las diferentes dimensiones de la violencia contra la infancia.

- **NOVIEMBRE**

**No es lo mismo oír que escuchar**

En conmemoración del aniversario de la Convención de Derechos del Niño –firmada el 20 de noviembre de 1989– lanzamos una acción de movilización online para que niños y niñas nos expliquen la importancia de que los adultos los escuchen.

**La Infancia en las políticas europeas**

En plena discusión sobre la puesta en marcha o no de la garantía infantil europea, estuvimos en Bruselas para reunirnos con diferentes europarlamentarios, algunas direcciones de la Comisión Europea y otras organizaciones de infancia.

- **DICIEMBRE**

**Premios de ApS**

En esta edición, que celebramos en Pamplona, Educo entregó el premio de Aprendizaje y Servicio de Cooperación para el Desarrollo al centro de formación Somorrostro de Muskiz, en el País Vasco, por el proyecto Reciclando con Hahatay.

## 5. MEDIO AMBIENTE

---

### 5.1. GESTIÓN AMBIENTAL

#### 5.1.1. Gestión de los impactos ambientales y medidas, iniciativas y/o acciones aplicadas

Educo cuenta con una Política de Medio Ambiente mediante la cual hemos formalizado nuestro firme compromiso con la protección del medio ambiente, tanto en lo que respecta a la ejecución de programas y proyectos como a nuestro quehacer cotidiano, y que consta de los siguientes objetivos:

- **Objetivo 1:** Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero que se generan en el desarrollo de nuestras actividades, especialmente las derivadas del consumo energético y de los desplazamientos, para contribuir a frenar el cambio climático.
- **Objetivo 2:** Propiciar que la implementación de los programas y proyectos que impulsamos fomente el respeto y protección del medio ambiente.
- **Objetivo 3:** Fomentar el cambio de actitud positiva de los grupos participantes en los programas y proyectos que impulsamos hacia la conservación del medio ambiente y los recursos naturales de sus entornos.
- **Objetivo 4:** Reducir aquellos impactos medioambientales derivados de las actividades de oficina.
- **Objetivo 5:** Contribuir al desarrollo sostenible incorporando el respeto y la protección del medio ambiente de forma transversal en la gestión.

La Política de Medio Ambiente se encuentra en la fase inicial de su implementación.

#### 5.1.2. Adhesión a iniciativas externas

**Pacto Mundial:** Educo es socio de la plataforma UN Global Compact y la Red Española del Pacto Mundial. El Pacto Mundial es la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad empresarial, promovida por las Naciones Unidas. Como socio, suscribimos sus 10 principios en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, que se fundamentan en diversas declaraciones de Naciones Unidas.

**Barcelona+Sostenible:** Educo es firmante de esta iniciativa local por la sostenibilidad y el medioambiente desde el 2012.

**Objetivos de Desarrollo Sostenible:** a través de los indicadores establecidos en nuestro Marco de Impacto Global, nuestro trabajo está alineado con, y contribuye a, los Objetivos de Desarrollo Sostenible identificados por Naciones Unidas.

## 6. PROVEEDORES

### 6.1. GESTIÓN Y RELACIÓN CON PROVEEDORES

#### 6.1.1. Gestión de la cadena de suministro

Estructura de la cadena de suministros: formada por un Director de Finanzas, un Director de Compras Global, un Responsable de Compras y un Técnico de Compras.

Principales características de la cadena de suministros: se ocupan de realizar las compras y el aprovisionamiento de los diferentes productos y servicios que requiere la Fundación para el desarrollo de sus actividades en todas las fases del proceso de compras: solicitud, autorización, selección de proveedores, solicitud de cotización, adjudicación de la compra, pedido a proveedores, prestación del servicio o entrega de bienes y facturación.

Tipos de proveedores principales: los principales proveedores de Educo son empresas y profesionales que respetan los derechos humanos y los derechos de la infancia, cumplen con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, con los convenios internacionales sobre legislación medioambiental y respetan la salud pública tanto en sus productos como en sus procesos de producción.

Los principales proveedores de Educo proporcionan bienes y servicios de consultoría para el desarrollo de las actividades de la Fundación, servicios de imprenta, envíos postales, mantenimiento de sistemas y servicios (aire acondicionado, fuentes de agua, sistemas de seguridad), servicios de limpieza y tratamiento de residuos, material de oficina y productos de merchandising. Localización geográfica: Educo prioriza la compra de productos locales y de proximidad. El 90% aproximadamente de los proveedores son locales (Barcelona), nacionales y, en alguna ocasión, europeos.

Canales de relación: Educo se relaciona con sus proveedores a través de email, teléfono, Whatsapp, formularios web, Teams (Microsoft) y visitas en persona del comercial a nuestras instalaciones. El contacto es fluido y obtenemos respuestas rápidas.

#### 6.1.2. Número total de proveedores

<i>Proveedores</i>	2019	2018	Variación 2018-2019
Número total de proveedores	448	493	-9,13%

#### 6.1.3. Código de conducta de proveedores

Educo dispone de un Procedimiento de Compras Global en el cual es necesario comprar bienes o servicios a las personas o empresas del Listado de Proveedores Homologados de Educo. Los proveedores de este Listado de Proveedores Homologados han firmado previamente una Carta de Compromiso en la que declaran que respetan los principios de Educo. Quedan exentas de la firma de

dicha carta de compromiso los proveedores que ya dispongan de políticas con principios análogos a los de Educo.

## 6.2. COMPRA RESPONSABLE

### 6.2.1. Criterios de selección de proveedores

Los criterios principales de compra en la selección de proveedores son:

- Certificación de sistema o producto. Proveedores que tengan algún tipo de certificación según el tipo de producto o servicio que preste: Sistema de gestión de Calidad (ISO 9001), certificación medioambiental (ISO 14000, EMAS, etc.), responsabilidad social (SGE 21, Informe GRI, etc.), salud y seguridad en el trabajo (OHSAS 18001, etc.) entre otras.
- Gestión de calidad. Proveedores que sin estar certificados aplican medidas para garantizar unos productos y servicios de calidad, un buen servicio postventa, medidas de protección de datos personales, etc. (a través de nuestro cuestionario de autoevaluación de proveedores).
- Criterios sociales. Proveedores que incorporen valores sociales en su gestión y medidas y acciones para mejorar el bienestar de sus trabajadores y de la sociedad.
- Criterios medioambientales: Proveedores que tomen medidas de gestión medioambiental para reducir su impacto negativo y que utilicen papeles con certificación FSC, PEFC o papeles ecológicos.