

**Memoria 2010 de Amnistía Internacional  
sobre el cumplimiento de la Carta de  
Responsabilidades de las ONGI,  
realizada con la plantilla de GRI  
para memorias de Nivel C**

Nombre de la organización:



Cumplimentada por:

Nombre:

George Macfarlane

Cargo:

Director general de Servicios Organizativos

Correo-e:

George.Macfarlane@amnesty.org

Nº de teléfono:

+44 20-7413- 5200

Una vez cumplimentado este cuaderno, envíe una copia a GRI a:

Global Reporting Initiative  
P.O. Box 10039  
1001 EA Amsterdam

Correo-e: [guidelines@globalreporting.org](mailto:guidelines@globalreporting.org)  
Fax: +31 20 531 0031

## 1 Estrategia y análisis

### 1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización. [GRI NGOSS: p. 25]

AMNISTÍA INTERNACIONAL es un movimiento internacional basado en su membresía, que trabaja de manera conjunta en favor de los derechos humanos, como se establece públicamente en nuestro Estatuto. Nos comprometemos a cumplir normas de buena práctica en excelencia operativa, confidencialidad, presentación de informes públicos y transparencia. Intentamos ajustarnos plenamente, por ejemplo, a las normas públicas de presentación de informes económicos y a la Carta de Responsabilidades de las Organizaciones No Gubernamentales Internacionales. Nuestro Plan Estratégico Integrado de seis años, 2010-2016 (véase 2.2 *infra*), y el correspondiente documento de establecimiento de prioridades para cada uno de nuestros ciclos de planificación operativa orientan nuestro trabajo. Nuestra visión y nuestras metas y objetivos, así como el plan estratégico de seis años, se muestran en nuestro sitio web (<http://www.amnesty.org/es/who-we-are/accountability>).

Nuestra sostenibilidad económica está basada en el continuo apoyo público a las metas del movimiento. Con alrededor de tres millones de miembros y simpatizantes, el movimiento tiene una base de financiación relativamente segura, como nuestra actuación ante las recientes dificultades económicas mundiales ha demostrado. Ha habido ciertas reducciones, no obstante, en algunos mercados, que han hecho disminuir nuestro ritmo de crecimiento en ingresos generales. Seguimos centrados en la necesidad de conservar a nuestros miembros y simpatizantes y diversificar nuestras fuentes de ingresos. Nos comprometemos a crear una base de miembros y partidarios más diversa y activa, que refleje nuestras prioridades para el trabajo de campaña en favor de los derechos humanos en distintas partes del mundo.

Como cabe esperar de una organización de derechos humanos, respetamos todas las leyes pertinentes y la legislación que se aplica a las condiciones sociales y realizamos evaluaciones para determinar en qué medida son adecuados las organizaciones asociadas y los proveedores antes de entablar relaciones con ellos. No tenemos aún políticas ni sistemas de medición exhaustiva del impacto medioambiental, y somos conscientes de que tenemos que hacer avances en este aspecto. Sin embargo, medimos las emisiones y buscamos el modo de reducirlas, con medios como un mayor uso de las tecnologías de la comunicación para reducir los viajes internacionales.

El trabajo en favor de individuos y con individuos cuyos derechos corren peligro es parte esencial de nuestra misión, por lo que es a ellos a los que rendimos cuentas más directamente. Por medio del trabajo de investigación y acción, escuchamos activamente a los individuos en situación de riesgo y a los defensores y defensoras de los derechos humanos de todo el mundo. Trabajamos también en asociación con otras organizaciones de manera consultiva, para asegurarnos de que dedicamos nuestros limitados recursos a trabajar del modo más efectivo posible internacionalmente.

## 2. Perfil de la organización

### 2.1 Nombre de la organización. [GRI NGOSS: p. 26]

AMNISTÍA INTERNACIONAL

### 2.2 Actividades primarias (por ejemplo, promoción, marketing social, investigación, prestación de servicios, fomento de la capacidad, asistencia humanitaria, etc.). Indíquese que relación guardan estas actividades con la misión y las metas estratégicas primarias de la organización (por ejemplo, sobre la reducción de la pobreza, el medio ambiente, los derechos humanos, etc.). [GRI NGOSS: p. 26]

La visión de AMNISTÍA INTERNACIONAL es la de un mundo en el que todas las personas disfrutan de todos los derechos humanos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos. Animada por esta visión, la *misión* de AMNISTÍA INTERNACIONAL consiste en realizar labores de investigación y acción centradas en impedir y poner fin a los abusos graves contra todos estos derechos. AMNISTÍA INTERNACIONAL se dirige a los gobiernos, las organizaciones intergubernamentales, los grupos políticos armados, las empresas y otros agentes no estatales. AMNISTÍA INTERNACIONAL trata de sacar a la luz los abusos contra los derechos humanos de forma precisa, rápida y persistente. Investiga sistemática e imparcialmente las circunstancias que se dan en casos concretos y en situaciones generalizadas de abuso contra los derechos humanos. Se da publicidad a los resultados de estas investigaciones, y la membresía, los simpatizantes y el personal de la organización movilizan a la opinión pública a fin de que ejerza presión sobre los gobiernos y otras entidades para detener los abusos.

Además de realizar su trabajo sobre determinados abusos contra los derechos humanos, AMNISTÍA INTERNACIONAL insta a todos los gobiernos a que respeten el Estado de derecho y ratifiquen y apliquen las normas de derechos humanos; lleva a cabo una amplia gama de actividades de educación en derechos humanos, y fomenta el apoyo y el respeto de los derechos humanos por parte de las organizaciones intergubernamentales, los particulares y todos los órganos de la sociedad. Las prioridades estratégicas de AMNISTÍA INTERNACIONAL en materia de derechos humanos para el periodo 2010-2016 son: 1) Empoderar a las personas que viven en la pobreza, 2) defender a las personas desprotegidas en movimiento, 3) defender a las personas de la violencia perpetrada por actores estatales y no estatales y 4) proteger el derecho de las personas a la libertad de expresión y a no sufrir discriminación. Estas y otras prioridades organizativas se especifican en el PLAN ESTRATÉGICO INTEGRADO 2010-2016 DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (<http://www.amnesty.org/es/integrated-strategic-plan>), que tiene por objeto empoderar a los titulares de derechos cuyos derechos están amenazados y fortalecer el movimiento de los derechos humanos.

### 2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las oficinas nacionales, secciones, delegaciones, oficinas exteriores, principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures). [GRI NGOSS: p. 26]

El movimiento de AMNISTÍA INTERNACIONAL se compone de Secciones y Estructuras nacionales y del Secretariado Internacional. Las Secciones y Estructuras realizan trabajo de promoción de los derechos humanos en el propio país o territorio de conformidad con el Estatuto de AMNISTÍA INTERNACIONAL (<http://www.amnesty.org/es/who-we-are/accountability/statute-of-amnesty-international>). El Secretariado Internacional desempeña funciones básicas de investigación y acción y coordina la actividad diaria de AMNISTÍA INTERNACIONAL a escala mundial.

### 2.4 Localización de la sede principal de la organización. [GRI NGOSS: p. 26]

El Secretariado Internacional (SI) de AMNISTÍA INTERNACIONAL se halla situado en 1 Easton Street, London, WC1X 0DW, Reino Unido (oficina principal del SI). Hay ocho oficinas más del SI en distintas partes del mundo (Dakar, Kampala, Beirut, Hong Kong, Moscú, Ginebra, París y Nueva York), además de oficinas de proyectos de país.

2.5 Número de países en los que opera la organización. [GRI NGOSS: p. 26]

AMNISTÍA INTERNACIONAL tiene en la actualidad 69 entidades jurídicas en 66 países y territorios:

Sur Global (43 entidades en 43 países y territorios): Argelia, Argentina, Benín, Bermudas, Burkina Faso, Chile, Corea del Sur, Costa de Marfil, Croacia, Eslovaquia, Filipinas, Ghana, Hong Kong, Hungría, Islas Feroe, Israel, Kenia, Malaisia, Malí, Marruecos, Mauricio, México, Moldavia, Mongolia, Nepal, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, República Checa, Senegal, Sierra Leona, Sudáfrica, Tailandia, Taiwán, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela y Zimbabue.

Norte Global (26 entidades en 23 países y territorios): Alemania, Australia, Austria, Bélgica (dos entidades: una de habla flamenca y otra a habla francesa), Canadá (dos entidades: una de habla inglesa y otra a habla francesa), Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Luxemburgo, Nueva Zelanda, Noruega, Países Bajos, Reino Unido (dos entidades: una Sección y el Secretariado Internacional), Suecia y Suiza.

2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. [GRI NGOSS: p. 26]

AMNISTÍA INTERNACIONAL es una organización mundial de voluntarios y se compone de entidades jurídicas independientes, que son las Secciones y Estructuras nacionales y el Secretariado Internacional. El trabajo realizado a través del Secretariado Internacional se organiza por medio de dos entidades jurídicas, de conformidad con la legislación del Reino Unido. Son: Amnesty International Limited (Amnesty International L) y Amnesty International Charity Limited (Amnesty International CL). Amnesty International Limited realiza actividades benéficas en nombre de Amnesty International Charity Limited, entidad inscrita en el registro de sociedades benéficas del Reino Unido (con el número: 294230). Para la condición de sociedad benéfica de las Secciones y Estructuras, véanse los datos de contacto de <http://www.amnesty.org/es/who-we-are/amnesty-international-in-your-country>.

2.7 Público al que se dirige la organización y grupos de interés afectados. [GRI NGOSS: p. 26]

AMNISTÍA INTERNACIONAL es un movimiento integrado por personas de todo el mundo que trabajan en favor del respeto y la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Creemos que dondequiera que se cometan, los abusos de los derechos humanos afectan a las personas en todas partes. AMNISTÍA INTERNACIONAL se esfuerza por mejorar la vida de las personas por medio del trabajo de campaña y la solidaridad internacional. AMNISTÍA INTERNACIONAL realiza investigaciones y genera acciones para impedir los abusos graves contra los derechos humanos y ponerlos fin y para exigir justicia para las personas cuyos derechos se violen. Los miembros y simpatizantes de AMNISTÍA INTERNACIONAL ejercen influencia sobre gobiernos, órganos políticos, empresas y grupos intergubernamentales. Los activistas de AMNISTÍA INTERNACIONAL se ocupan de cuestiones de derechos humanos movilizándolo a la opinión pública para que ejerza presión por medio de manifestaciones multitudinarias, vigiliadas y captación directa de apoyos, así como actividades de campaña a través de Internet o por otros medios.

2.8 Dimensiones de la organización informante. [GRI NGOSS: p. 26]

En diciembre de 2009, AMNISTÍA INTERNACIONAL tenía alrededor de tres millones de miembros y simpatizantes, de los que alrededor del 88 por ciento eran del Norte Global, y alrededor de la mitad, mujeres. Asimismo, calculamos que al menos un millón de activistas particulares de todo el mundo participaron en acciones (con métodos tradicionales como envío de cartas, firma de peticiones, manifestaciones y captación de apoyos, y con métodos innovadores como uso de blogs y redes sociales, teatro callejero y giras) patrocinadas por AMNISTÍA INTERNACIONAL en 2009. Los ingresos globales de la organización en 2009 ascendieron a 200 millones de euros, y los gastos, a 193 millones. El activo neto de AMNISTÍA INTERNACIONAL al final de 2009 era de 108 millones de euros (un activo de 156 millones y un pasivo de 48 millones), con 55 millones de euros en efectivo.

En 2009, AMNISTÍA INTERNACIONAL hizo 163 visitas de investigación sobre el terreno a 87 países y territorios y por 4.333 días / persona.

Hay que tener en cuenta que algunos países (como Arabia Saudí, China, Cuba, Irán, Laos, Turkmenistán y Vietnam) nos prohíben entrar para investigar violaciones de derechos humanos, que en otros (como India, Libia y Siria) la entrada con fines de investigación es muy poco corriente o sumamente difícil y que, en algunos, nuestra metodología de investigación hace que, sencillamente, resulte muy poco seguro entrar, tanto para nuestros contactos allí como para nuestro personal.

2009	Visitas	Días / persona	Países y territorios
África (subsahariana y austral)	44	1.508	23
América	23	589	13
Asia y Oceanía	51	1.310	20
Europa y Asia Central	30	467	23
Oriente Medio y Norte de África	15	459	8
Total	163	4.333	87

Para dar a conocer los abusos contra los derechos humanos en todo el mundo, AMNISTÍA INTERNACIONAL publicó 130 informes (de 10 páginas como mínimo) y 399 documentos más breves (actualizaciones de país, documentos de campaña, hojas informativas de casos y folletos) en los que se documentaban violaciones de derechos humanos cometidas en 112 países y territorios en 2009.

2009	Informes	Documentos breves	Países y territorios
África (subsahariana y austral)	21	85	24
América	24	93	17
Asia y Oceanía	26	97	24
Europa y Asia Central	37	56	33
Oriente Medio y Norte de África	22	68	14
Total	130	399	112

Emitidas cuando alguien corre un riesgo inminente de sufrir abusos contra los derechos humanos y hay probabilidades de que la atención de la opinión pública influya por medio del envío de cartas, las Acciones Urgentes son un medio utilizado por AMNISTÍA INTERNACIONAL desde hace mucho tiempo para pedir a los activistas que emprendan acciones. En 2009, AMNISTÍA INTERNACIONAL emitió 600 Acciones Urgentes y actualizaciones conexas que abarcaron 77 países y territorios.

2009	Acciones Urgentes nuevas	Actualizaciones de Acciones Urgentes	Países y territorios
África (subsahariana y austral)	30	15	13
América	119	63	21
Asia y Oceanía	55	43	14
Europa y Asia Central	31	32	15
Oriente Medio y Norte de África	108	104	14
Total	343	257	77

2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización. [GRI NGOSS: p. 26]

Ninguno

2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo. [GRI NGOSS: p. 26]

Ninguno

3. Parámetros de la memoria

Perfil de la memoria

3.1 Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario). [GRI NGOSS: p. 26]

Año calendario de 2009.

3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere). [GRI NGOSS: p. 26]

Marzo de 2010 (Memoria 2009 sobre el cumplimiento de la Carta de Responsabilidades de las ONGI en 2008, realizada con el marco provisional de presentación de informes de la Carta de Responsabilidades de las ONGI).

3.3 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.). [GRI NGOSS: p. 26]

Anual

3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido. [GRI NGOSS: p. 26]

George Macfarlane, Director general de Servicios Organizativos

Alcance y Cobertura de la Memoria

3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria. [GRI NGOSS: p. 26]

El contenido incluido en la memoria se determinó teniendo en cuenta lo siguiente: 1) las instrucciones de la junta de la Carta de Responsabilidades de las ONGI (taller de octubre de 2010 y Board Meeting Paper ACC 10/21a), que exigen que todas las organizaciones signatarias de la Carta informen del cumplimiento de ésta utilizando la plantilla de GRI para memorias de Nivel C para ONG con 18 indicadores (nueve específicos para ONG) y 2) elementos clave de nuestro Plan Estratégico Integrado (véase 2.2 *supra*).

3.6 Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el Protocolo sobre la Cobertura de la memoria de GRI, para más información. [GRI NGOSS: p. 26]

Salvo que se indique de otro modo, esta memoria cubre el movimiento entero de AMNISTÍA INTERNACIONAL, incluidas todas las entidades jurídicas a escala mundial (Secciones y Estructuras y Secretariado Internacional).

3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria. [GRI NGOSS: p. 26]

Ninguna

3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones. [GRI NGOSS: p. 27]

Se espera que todas las entidades jurídicas de AMNISTÍA INTERNACIONAL apliquen los principios locales de contabilidad generalmente aceptados en la elaboración de sus informes económicos al movimiento y al propio gobierno. Por falta de tiempo y recursos, no ha sido posible reunir información suficiente con que determinar los ajustes necesarios para garantizar que los estados financieros globales se atienen a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). El contenido y el formato de las cuentas primarias (balance de situación y estado del flujo de caja) y las notas secundarias se han concebido de manera que garanticen el cumplimiento de los requisitos de contenido de las NIIF cuando sea posible. Sin embargo, el contenido y el formato del estado de resultados y las notas de fondos están basados en los requisitos de contenido de la normativa contable del Reino Unido (*Accounting and Reporting by Charities: Statement of Recommended Practice*, SORP 2005).

3.10 Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración). [GRI NGOSS: p. 27]

Las reexpresiones más significativas del año anterior (2008) son:

1. Reexpresión debida a un cambio de la política contable sobre la adopción de los cambios de los requisitos de la sección 1000, sobre conceptos de estados financieros, del manual del Instituto Canadiense de Contadores Colegiados (AI Canadá) – Disminución de fondos iniciales de 229.041 euros.
2. Reexpresión debida a la inclusión de los resultados y la posición financiera de Amnesty Internacional Ireland Foundation en la contabilidad general de 2009 (AI Irlanda) – Aumento de fondos iniciales de 1.028.886 euros.

3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria. [GRI NGOSS: p. 27]

Ninguno

3.12 Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria. [GRI NGOSS: p. 27]  
Este documento es el índice del contenido del GRI para memorias de Nivel C.

#### 4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés

4.1 La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización. [GRI NGOSS: p. 27]

El máximo órgano decisorio de AMNISTÍA INTERNACIONAL es el Consejo Internacional, que se reúne cada dos años y se compone de representantes de las Secciones y Estructuras y miembros del Comité Ejecutivo Internacional. Las principales funciones del Consejo Internacional son:

- i) centrarse en la estrategia;
- ii) decidir la visión, la misión y valores básicos de AMNISTÍA INTERNACIONAL;
- iii) determinar el Plan Estratégico Integrado de AMNISTÍA INTERNACIONAL, incluida su estrategia económica;
- iv) establecer los sistemas y órganos de gobierno y delegación para el movimiento; elegir los integrantes de dichos órganos y hacer rendir cuentas a dichos órganos y a sus miembros;
- v) evaluar el funcionamiento del movimiento frente a sus estrategias y planes acordados;
- vi) hacer rendir cuentas a las Secciones, Estructuras y otros órganos de AMNISTÍA INTERNACIONAL.

La función principal del Comité Ejecutivo Internacional es ofrecer orientación y liderazgo al movimiento de AMNISTÍA INTERNACIONAL en todo el mundo. Las funciones del Comité Ejecutivo Internacional son:

- i) tomar decisiones internacionales en nombre de AMNISTÍA INTERNACIONAL;
- ii) garantizar que existe una política económica sólida para AMNISTÍA INTERNACIONAL y que ésta se pone en práctica de forma coherente en toda la organización internacional;
- iii) garantizar la aplicación del Plan Estratégico Integrado;
- iv) llevar a cabo los ajustes necesarios al Plan Estratégico Integrado y otras decisiones del Consejo Internacional;
- v) garantizar el cumplimiento del Estatuto;
- vi) asegurar el desarrollo de los recursos humanos;
- vii) hacer rendir cuentas a las Secciones, Estructuras y otros órganos de AMNISTÍA INTERNACIONAL sobre su funcionamiento y, al respecto, presentar informes al Consejo Internacional;
- viii) desempeñar las demás funciones que le confiere el Estatuto.

4.2 Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen). Describir la división de la responsabilidad ente el máximo órgano de gobierno y la dirección o los cargos ejecutivos. [GRI NGOSS: p. 27]

La presidencia del Consejo Internacional es un cargo no ejecutivo, designado en la Reunión del Consejo Internacional anterior. Los miembros del Comité Ejecutivo Internacional son cargos no ejecutivos, elegidos en la Reunión del Consejo Internacional. La gestión diaria de los asuntos de AMNISTÍA INTERNACIONAL está a cargo del Secretariado Internacional, encabezado por un secretario o una secretaria general, bajo la dirección del Comité Ejecutivo Internacional.

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. [GRI NGOSS: p. 27]

El actual Comité Ejecutivo Internacional consta de 10 miembros (nueve designados por elección y uno cooptado) cuyos cargos no son ejecutivos ni remunerados. Para información sobre estos 10 miembros del Comité Ejecutivo Internacional, véase: <http://www.amnesty.org/es/who-we-are/our-people/international-executive-committee>.

4.4 Mecanismos de los grupos interesados (p. ej., los miembros), accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno. [GRI NGOSS: p. 27]

La membresía y el personal pueden comunicar recomendaciones e indicaciones directamente al Comité Ejecutivo Internacional en IEC@amnesty.org. Las recomendaciones de la membresía se canalizan también a través de los representantes de su Sección o Estructura en la Reunión del Consejo Internacional. El movimiento consulta de manera habitual a la membresía y el personal sobre políticas y estrategias clave en el intervalo entre las reuniones bienales del Consejo Internacional utilizando para ello diversos conductos, desde presentaciones formales de documentos hasta foros presenciales.

#### PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido. [GRI NGOSS: p. 29]

Los grupos de interés de AMNISTÍA INTERNACIONAL son las personas en situación de riesgo, los defensores y defensoras de los derechos humanos, las organizaciones y coaliciones no gubernamentales y comunitarias, los miembros y simpatizantes, los activistas, los voluntarios, los gobiernos, las organizaciones internacionales, como la ONU.

4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete. [GRI NGOSS: p. 29]

Las personas, defensores, grupos o comunidades con que trabajamos, a raíz de violaciones de derechos humanos o amenazas que han sufrido, son identificados por medio de nuestras investigaciones, contactos y socios en el país, en primer lugar normalmente por el equipo de país del Secretariado Internacional o por nuestros colegas de las Secciones y Estructuras.

Los socios estratégicos en el país son identificados y apoyados por el equipo de país y el equipo de asociaciones estratégicas. Los criterios para entablar relaciones están basados en nuestras prioridades comunes en materia de derechos humanos y los planes acordados para trabajo conjunto que sea mutuamente fortalecedor y de verdadero valor añadido para los socios y para las metas de derechos humanos que compartimos.

Nos dirigimos a gobiernos y organizaciones intergubernamentales clave para presionarlos a fin de que promuevan los derechos humanos o para sacar a la luz cómo sus acciones menoscaban el respeto de los derechos humanos. Trabajamos con los principales órganos y mecanismos regionales e internacionales de derechos humanos, como el Consejo de Derechos Humanos, los órganos de vigilancia de los tratados y los procedimientos especiales de la ONU, y los tribunales y mecanismos regionales de derechos humanos. Además, trabajamos con órganos políticos y judiciales como el Consejo de Seguridad de la ONU y la Corte Penal internacional, así como la Unión Europea, el Consejo de Europa, la ASEAN y la Liga Árabe. Nuestro compromiso con cada una de estas instituciones está basado en nuestras prioridades y en nuestra evaluación del impacto que estas instituciones pueden tener en la promoción de los derechos humanos.

## Datos sobre desempeño

Indicador 1: (NGO1) Participación de los grupos de interés afectados en la concepción, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas.

Como miembros fundadores de la Carta de Responsabilidades de las ONGI y colaboradores en la elaboración del suplemento sectorial para ONG de GRI, reconocemos la necesidad continua de mejorar y promover nuestros mecanismos de rendición de cuentas a todos nuestros grupos de interés. Pero más concretamente, identificamos como grupos de interés primarios a las personas expuestas a sufrir graves violaciones de derechos humanos cualquiera que sea el lugar del mundo donde se encuentren y nos esforzamos por incluirlas en todas las etapas de nuestro trabajo y en cada parte de nuestra organización.

Se han tomado varias medidas con tal fin. Por ejemplo, nuestro Plan Estratégico Integrado (PEI, véase 2.2 *supra*), de seis años, es el resultado de amplias consultas con nuestra membresía y nuestros socios y con expertos independientes. Se preparó también una encuesta por Internet para el público en general para animar a éste a expresar sus opiniones. Una parte esencial del PEI es nuestra meta de empoderar a los titulares de derechos cuyos derechos se ven amenazados y fortalecer el movimiento de derechos humanos. Además, una de las principales prioridades del PEI es desarrollar la "participación activa" y métodos participativos para la investigación y la acción a fin de conseguir una mayor inclusión de los grupos de interés, así como más eficacia e impacto.

Tanto en nuestra estrategia global como los proyectos concretos, tratamos de incluir a nuestros grupos de interés en todas las etapas del ciclo del proyecto, desde el análisis de la situación hasta el establecimiento de los indicadores y la información de los resultados. La metodología de gestión de proyectos del Secretariado Internacional anima a todo el personal a realizar ejercicios de participación con los grupos de interés afectados, en la etapa de planificación de un proyecto, en los momentos de revisión organizativa periódica y en los ejercicios de evaluación. Se consulta a los socios y las comunidades con que trabajamos sobre los planes y se les hace participar en las revisiones y evaluaciones que realizamos. Esta actividad puede abarcar desde consultas hasta procesos participativos. Durante la Campaña para Combatir la Violencia contra las Mujeres, que concluyó en 2010, nos resultó difícil reunir a socios y grupos de interés con miras a tener tiempo para reflexionar sobre el trabajo con nosotros a pesar de los esfuerzos concertados. Este hecho y otras orientaciones organizativas han dado lugar a un proyecto sobre participación activa, en el que se están desarrollando enfoques y herramientas más inclusivos y efectivos para el relacionamiento con los grupos de interés.

Hemos elaborado también métodos cualitativos de evaluación del impacto que sitúan la voz de las bases de apoyo en el centro de tal evaluación. Hay muchos métodos distintos de investigación con los que evaluar el impacto. Dados nuestros valores básicos y nuestra visión y misión, que valoran la experiencia de las personas y el cambio que provocamos en favor de ellas, nuestro método principal es la "participación de los grupos de interés". Este método de investigación supone recoger las perspectivas de los grupos de interés. Para que este método produzca resultados fiables, intentamos siempre incluir a la gama más amplia posible de grupos de interés afectados. Por principio, las conclusiones de la valoración y la evaluación del impacto se comparten con quienes han participado y se ven afectados por el asunto en cuestión. Además, cuando se puede, se piden comentarios de los grupos de interés para mejorar el ejercicio de aprendizaje. Este proceso nos ayuda también a extraer enseñanzas concretas y fundadas de las múltiples dimensiones de un proyecto. Se elaboran planes de acción basados en las conclusiones y recomendaciones para que lo aprendido pueda influir en proyectos futuros. Toda la información nos permite hacer mejoras en los proyectos y programas de trabajo con regularidad y a la larga contribuye a orientar las prioridades de la organización y su uso de los recursos. Nos esforzamos por compartir las conclusiones y difundir ampliamente las valoraciones de las grandes campañas globales entre los principales grupos de interés, socios y personas y comunidades implicadas en los proyectos, y también publicamos informes de valoración en el sitio web internacional. Los resultados de la valoración de la Campaña para Combatir la Violencia contra las Mujeres se pueden consultar en <http://www.amnesty.org/es/review-stop-violence-against-women-campaign>.

Indicador 2: (NGO2) Mecanismos para formular comentarios y quejas en relación con programas y políticas y para determinar qué medidas tomar en respuesta a infracciones de políticas.

AMNISTÍA INTERNACIONAL reconoce que las personas con quién y en favor de quien trabaja pueden tener motivos para presentar quejas sobre la organización y que tienen derecho a presentarlas, a recibir formalmente respuesta y a que se aborden sus motivos de preocupación si se determina que son fundados. Las quejas pueden dirigirse al Secretariado Internacional de AMNISTÍA INTERNACIONAL por correo postal o electrónico (<http://www.amnesty.org/es/contact>). Procuramos responder a las quejas por escrito lo antes posible (en el plazo de dos semanas) y evaluar luego el motivo de la queja en un plazo de 30 días laborables. Si procede, el asunto se remite a la Sección o Estructura nacional de AMNISTÍA INTERNACIONAL correspondiente para que lo investigue y responda formalmente. Los reclamantes son informados de toda demora que se produzca en este proceso (p. ej. por falta de personal competente o por la remisión del asunto a la entidad nacional).

En el Secretariado Internacional existe una política de denuncia de irregularidades, por la que se anima al personal a denunciar las prácticas que no se ajusten a las políticas establecidas y a la Carta de Responsabilidades de las ONGI. El movimiento no tiene una política global de denuncia de irregularidades, aplicable en todas las Secciones y Estructuras.

Indicador 3: (NGO3) Sistema utilizado para supervisar y evaluar los programas y extraer un aprendizaje (lo que incluye medir su eficacia y su impacto), modificarlos en consecuencia y comunicarlos.

Forma parte de nuestra misión mejorar continuamente nuestra eficacia y nuestro impacto positivo en los derechos humanos. Con tal fin, el proceso de planificación operativa y presentación de informes del Secretariado Internacional incluye el establecimiento de indicadores en la etapa de planificación de los proyectos y programas de trabajo. Todos los proyectos se planean, revisan y mejoran en intervalos semestrales y con la mayor participación posible de los grupos de interés. Este enfoque propone la reflexión crítica como forma de centrarse en el aprendizaje, y las revisiones semestrales brindan la oportunidad de maximizar y compartir lo aprendido con los distintos proyectos. Toda esta información se incorpora a una base de datos, accesible para todo el personal y los voluntarios y que garantiza una total transparencia y apertura en toda la organización. Aunque se han hecho avances importantes en este frente, la práctica no está aún totalmente institucionalizada en la organización. Recientemente se ha introducido en la organización el enfoque de la "teoría del cambio" como método de elaboración de campañas y programas de trabajo.

La Unidad de Aprendizaje e Impacto (LIU) del Secretariado Internacional también realiza actividades periódicas de evaluación para examinar los avances en el cumplimiento de las metas de los proyectos y la misión de la organización. Además, la Unidad realiza todos los años una serie de evaluaciones a fondo del impacto para complementar las que se van haciendo durante los proyectos. En el contexto de esta metodología, la Unidad ha elaborado el primer marco de evaluación del impacto para el movimiento, llamado "Dimensiones del Cambio". Éstas se derivan de la visión y la misión de la organización y tienen por objeto facilitar el análisis sistemático del impacto positivo y negativo para quienes se ven afectados por nuestro trabajo, en particular los grupos de interés afectados. Con ellas se pretende hacer posible el análisis del cambio acumulativo y conjunto en y a través de los temas, países y grupos de interés o con el tiempo. Estas evaluaciones del impacto van dirigidas a determinar la pertinencia y el cumplimiento de los objetivos de los programas, la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad. Ayudan a la organización a aprender y a corregir las acciones en consecuencia, no sólo probando la eficacia de nuestro trabajo, sino también mejorándola. Es así en distintos niveles: las enseñanzas extraídas de las evaluaciones del impacto se utilizan para modificar lo que estamos haciendo en una determinada campaña o proyecto –por ejemplo, para cambiar el modo en que nos relacionamos con los medios de comunicación o modificar nuestros mensajes a los gobiernos–. También puede haber aprendizaje de manera más amplia dentro de un área de trabajo con respecto a qué funciona y qué no funciona. El conocimiento acumulativo de lo que hace que un método de campaña sea efectivo o de lo que funciona en determinado contexto nos ayuda a elaborar estrategias más exitosas en el futuro.

En el conjunto del movimiento se puso a prueba en 2008/2009 un sistema normalizado de planificación y presentación de informes para las actividades de todas las entidades, luego se amplió para incluir información sobre los resultados de 2010/12 a fin de mejorar el seguimiento y la evaluación. Con este sistema global se intenta que el movimiento pueda traducir sus prioridades globales en planes de trabajo concretos. La información resultante está ayudándonos a conocer el desempeño global del movimiento contrastándolo con nuestro Plan Estratégico Integrado de seis años mediante Indicadores Clave de Rendimiento. Aunque se están extrayendo todavía enseñanzas y mejorando el proceso, la información que se va recogiendo ha servido ya para conformar las prioridades de la organización y el uso de los recursos en todo el movimiento.

Indicador 4: (NGO4) Medidas para integrar el género y la diversidad en la concepción de programas, la aplicación y el ciclo de seguimiento, evaluación y aprendizaje.

Nos hemos comprometido a crear un ambiente respetuoso y acogedor, que promueva la inclusividad. Tenemos políticas de empleo en el Secretariado Internacional y en nuestras Secciones y Estructuras para prohibir todas las formas de discriminación en la contratación. En 2003 presentamos un plan de acción sobre el género y se está planeando una segunda edición para 2011. Asimismo, actualmente estamos trabajando en una hoja de ruta que permitirá a todas las entidades garantizar que somos competentes al abordar la diversidad y que nuestras prácticas son modelo de inclusividad. Tanto en el caso del plan de acción sobre el género revisado como en el de la hoja de ruta para la diversidad, hemos hecho una auditoría de género y diversidad en nuestras Secciones y Estructuras y en el Secretariado Internacional.

Ser una organización mundial, con Secciones y Estructuras nacionales, nos obliga a abordar la diversidad no sólo desde la perspectiva de nuestro Secretariado Internacional, sino también en el contexto nacional. Un dato importante es que llevamos mucho tiempo abordando la discriminación y la persecución en nuestro trabajo. También nos hemos comprometido a trabajar sobre el género y hemos dedicado nuestra primera campaña global a combatir la violencia contra las mujeres. Al final de la campaña encargamos una evaluación a dos consultores independientes e hicimos planes para integrar las conclusiones en el trabajo que realizamos sobre el género. Para evaluar la campaña, los consultores hablaron con personal, miembros, socios, entidades objeto del trabajo de promoción y titulares de derechos. En el actual Plan Estratégico Integrado (véase 2.2 *supra*) hemos convertido el género y la diversidad en cuestiones transversales de todo nuestro trabajo.

Indicador 5: (NGO5) Procesos utilizados para formular, comunicar, aplicar y modificar posicionamientos con respecto a la labor de promoción y campañas de sensibilización de la opinión pública.

Nuestros planes de campaña, incluidos los objetivos de cambio en los derechos humanos, la estrategias de promoción, la identificación de agentes objeto de la acción y las actividades de movilización y educación, se formulan mediante una estrecha consulta entre el Secretariado Internacional, nuestras Secciones y Estructuras y nuestros socios. Se comunican por medio de documentos internos de planificación y estrategia de campaña, complementados con boletines periódicos, actualizaciones semanales y herramientas wiki para uso interno y de nuestros socios. La aplicación está coordinada por equipos del Secretariado Internacional, siendo las Secciones y Estructuras las que realizan la mayor parte del trabajo de campaña, promoción, educación y mediático vinculado a las campañas. Se emprenden procesos periódicos de revisión y reflexión para modificar y actualizar los objetivos de campaña.

Indicador 6: (NGO6) Procesos para tener en cuenta las actividades de otros agentes y para coordinarse con ellas

Trabajamos de manera proactiva con socios sobre todas nuestras iniciativas de campaña. La elaboración de estrategias de campaña y la planificación se preparan de manera que participen las organizaciones y grupos que trabajan sobre las mismas cuestiones. Este proceso incluye consultas para determinar solapamientos y lagunas existentes en el trabajo. Empezamos a menudo iniciativas conjuntas con otras ONG y participamos activamente en las coaliciones globales y nacionales centradas en nuestras áreas prioritarias de trabajo de derechos humanos.

Indicador 7: (NGO7) Asignación de recursos.

Todas las entidades asignan recursos de acuerdo con presupuestos elaborados mediante procesos de planificación interna de las entidades. Todas las entidades se atienen a un conjunto de prioridades operativas globales, adoptadas de común acuerdo y basadas en el Plan Estratégico Integrado (véase 2.2 *supra*), que les sirven de guía en el proceso de planificación anual y los presupuestos resultantes. Se aplican controles económicos internos para garantizar que el gasto se hace de acuerdo con los requisitos jurídicos pertinentes, así como con las políticas operativas internas. Todas las operaciones importantes están sujetas a una auditoría externa, independiente y completa, conforme a la legislación nacional, y estos estados de cuentas, junto con los dictámenes contables independientes, se publican en las jurisdicciones pertinentes. Como se muestra en el indicador 8, *infra*, se elabora un conjunto internacional combinado de cifras para garantizar la transparencia en toda la escala de operaciones del movimiento internacional. Como la legislación nacional varía, los informes nacionales no son comparables directamente. No obstante, a efectos de la presentación combinada de informes económicos, se utilizan como normas de referencia la Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). En la actualidad estamos en vías de aplicar un marco común para la presentación de informes económicos, que mejorará la presentación de cifras internacionales combinadas gracias a la aplicación de normas de presentación de informes y definiciones comunes.



Indicador 8: (NGO8) Fuentes de financiación por categorías y cinco donantes mayores, con el valor monetario de su contribución.

De los ingresos globales de 200 millones de euros de 2009, el 96 por ciento eran distribuibles. El cuatro por ciento de ingresos no distribuibles procedían en su mayor parte de gobiernos (sólo para educación en derechos humanos), fondos fiduciarios y fundaciones. Se expone a continuación el desglose por fuentes de ingresos de los ingresos globales de AMNISTÍA INTERNACIONAL en 2009.

Fuentes de ingresos en 2009	Euros (millones)	%
Donaciones del público	80,0	40%
Cuotas de membresía	52,8	26%
Donaciones adicionales de membresía	17,9	9%
Legados	18,0	9%
Actos y comercialización de productos	8,4	4%
Fondos fiduciarios y fundaciones	2,9	1%
Gobiernos (sólo para educación en derechos humanos)	2,5	1%
Empresas (sólo distribuibles)	0,5	0%
Otras instituciones	6,3	3%
Donativos en especie	3,0	1%
Inversión	1,5	1%
Otras	6,4	3%
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Los cinco mayores donantes de 2009 aportaron el cuatro por ciento (ocho millones de euros) de nuestros ingresos globales.

Cinco mayores donantes de 2009	Euros (millones)
Lotería Nacional de Códigos Postales (Países Bajos)	4,8
Lotería de Códigos Postales (Suecia)	0,9
Departamento de Desarrollo Internacional (gobierno británico, educación en derechos humanos en África)	0,8
Fundación Oak (Estados Unidos)	0,7
Education Foundation of America (Estados Unidos)	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

De los 193 millones de euros de gastos globales de 2009, el 57 por ciento se dedicaron a programas de derechos humanos (investigación y campañas) y a comunicar y divulgar violaciones de derechos humanos. El 13 por ciento se dedicaron a actividades generales de gestión, administración y gobierno. El 30 por ciento restante se dedicó a recaudación de fondos para captar nuevos miembros y simpatizantes.

Gastos de 2009	Euros (millones)	%
Programas (investigación y campañas)	93	48%
Comunicación y publicaciones	18	9%
Recaudación de fondos	57	30%
Gestión y administración general	20	10%
Gobierno	5	3%
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>	<b>100%</b>

Indicador 9: (EC7) Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

No tenemos una política de contratación local propiamente dicha, pero la mayoría (más del 90%) del personal se contrata a escala local o regional. Casi todo el personal de nuestras Secciones y Estructuras es local. Estas Secciones y Estructuras tienen alrededor de 1.400 personas empleadas (el 75 por ciento de las 1850 que tiene en total el movimiento). El Secretariado Internacional, en Londres, es una excepción a esta constante, pues se considera importante que esta oficina tenga personal diverso, que refleje la diversidad del movimiento. Aunque alrededor de la mitad de los más de 400 miembros del personal del Secretariado Internacional son de origen británico, hay personal de más de 60 países de todos los continentes.

Indicador 10: (EN16) Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.

El seguimiento de nuestras emisiones de carbono en 2009 estuvo centrado en el uso de energía para oficinas (electricidad y gas) y los viajes de negocios. Como acabamos de empezar a hacer tal seguimiento, sólo 14 Secciones y el Secretariado Internacional proporcionaron datos sobre las emisiones en 2009. Estas 15 entidades representaban alrededor del 70 por ciento de nuestros recursos globales en 2009, y los totales de sus emisiones en 2009 fueron:

Emisiones de carbono por energía para oficinas (total de 15 entidades): 2.859 toneladas métricas

Emisiones de carbono por viajes de negocios (total de 15 entidades): 4.041 toneladas métricas

Indicador 11: (EN18) Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.

Además de animar a todas a las entidades a hacer un seguimiento de las emisiones de carbono, tenemos pensado también presentar en 2011 una política de sostenibilidad ambiental global y las correspondientes directrices para iniciativas y objetivos de reducción del carbono. Nos centraremos primeramente en las 25 entidades mayores, que representan más del 90 por ciento de nuestros recursos y emisiones de carbono globales.

Indicador 12: (LA1) Desglose del colectivo de trabajadores, incluidos voluntarios, por tipo de empleo, por contrato y por región.

En 2009 teníamos un colectivo global de trabajadores de alrededor de 1.850 empleados, alrededor del 90 por ciento de los cuales eran hijos. A medida que vayamos reuniendo información detallada sobre el personal y los voluntarios de todas nuestras Secciones y Estructuras en 2011, intentaremos hacer un desglose por tipo de empleo, contrato y región para nuestra próxima memoria de GRI.

Indicador 13: (LA10) Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

Aunque no hacemos un seguimiento global de este aspecto, los miembros del personal de Secretariado Internacional recibieron alrededor de 18 horas de formación por término medio en 2009. El Secretariado Internacional ofrece diversas actividades de formación y aprendizaje a su personal. Se programan actividades de aprendizaje sobre capacidades básicas, como metodologías de investigación, trabajo de campaña, cuestiones temáticas de derechos humanos, seguridad en viajes, habilidades sociales (escribir, comunicar, influir, etc.) e idiomas. En el Secretariado Internacional hay un calendario de actividades, con cursos de entre unas horas y varios días de duración. Se fomenta también el aprendizaje personal pertinente y necesario, utilizando para determinar las necesidades existentes evaluaciones anuales o específicas. Con miras a que el aprendizaje deje de ser mera formación dirigida por un facilitador e impartida en el aula, el Secretariado Internacional ha dedicado también recursos al ciberaprendizaje, el coaching y las tutorías y el interaprendizaje. Hay un equipo dedicado a prestar asesoramiento y ayuda en el aprendizaje en todos los niveles de la organización y un presupuesto que refleja la prioridad que damos al desarrollo del personal y el aprendizaje organizativo.

Indicador 14: (LA12) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

Todo el personal del Secretariado Internacional recibió evaluaciones de desempeño en 2009. A medida que vayamos reuniendo información sobre este aspecto de las Secciones y Estructuras en 2011, intentaremos incluirla en nuestra próxima memoria de GRI.

Indicador 15: (LA13) Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

Nuestro máximo órgano decisorio, el Consejo Internacional, se compone de representantes de las Secciones y Estructuras. A la Reunión del Consejo Internacional, que es bienal, asisten normalmente entre 250 y 300 representantes de las Secciones y Estructuras y miembros del Comité Ejecutivo Internacional. El actual Comité Ejecutivo Internacional tiene 10 miembros: 3 mujeres y 7 hombres de 10 países (Bélgica, Italia, Corea del Sur, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Paraguay, Reino Unido, Senegal y Suecia)

El desglose por sexo y edad de nuestro personal y nuestros cargos directivos en 2009 está basado en datos de 21 entidades (20 Secciones y el Secretariado Internacional), que representaban alrededor del 80 por ciento de los recursos del movimiento. En 2009 estas entidades tenían un total de:

195 cargos directivos (total de 21 entidades): 51%, mujeres. Grupos de edad: 6%, < 25 años; 48%, 25-44 años; 43%, 45-64 años, y 3%, 65 años o más

1.491 empleados (total de 21 entidades): 64%, mujeres. Grupos de edad: 2%, < 25 años; 68%, 25-44 años; 29%, 45-65 años, y 1%, 65 años o más

Como vamos a empezar a recoger estos datos de todas las entidades en 2011, en 2012 incluiremos en nuestra memoria de GRI más información, que abarque todas las entidades del movimiento.

Indicador 16: (SO1) 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.

Entendemos que el impacto son las consecuencias de nuestro trabajo en el mundo exterior. Éstas suelen ser acumulativas y totales, previstas e imprevistas, buscadas y no buscadas. Definimos el impacto como el grado en que una actividad o intervención provocan cambios duraderos o significativos –positivos o negativos, intencionados o no– en la vida de las personas y comunidades. Entendemos la evaluación del impacto como un proceso constante, que puede hacerse en tiempo real a fin de facilitar los procesos de toma de decisiones en todos los niveles. Es importante hacer una evaluación incluso antes de iniciar el proyecto, en la fase de planificación. Al planificar una campaña o proyecto, es esencial bosquejar un modelo de cambio, que pueda compartirse y mejorarse mediante consultas con grupos de interés clave. Durante las fases de ejecución o al final del proyecto o campaña, el modelo de cambio resulta útil a efectos de aprendizaje, pues permite comparar los supuestos originales con lo que realmente ha ocurrido. Los modelos de cambio no son constantes, por lo que tienen que adaptarse teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de las evaluaciones.

Asimismo, consideramos que el proceso de evaluación del impacto afecta no sólo a las consecuencias y resultados, sino también al proceso de provocación de esas consecuencias y resultados –es decir, consiste en centrarse no sólo en qué ha cambiado, sino también en cómo se ha provocado el cambio. Sabemos por experiencia que quienes participan en el proceso de evaluación pueden adquirir nuevas habilidades, conocimientos y perspectivas. Es así en el caso de todos los grupos de interés participantes, y cuanto más participativas sean las evaluaciones más significativos y pertinentes serán los resultados obtenidos. Al evaluar el impacto de nuestro trabajo, examinamos qué tipo de contribución hemos hecho o podemos hacer en cierta situación, no solamente si el cambio puede atribuirse a nosotros.

El establecimiento de la Unidad de Aprendizaje e Impacto (LIU) es una de las principales medidas tomadas para institucionalizar la evaluación del impacto en el movimiento. La Unidad elabora políticas, procedimientos, directrices y herramientas para el seguimiento, la valoración, la evaluación del impacto y el aprendizaje. También presta apoyo a iniciativas importantes de acuerdo con las prioridades del movimiento, con actividades que abarcan desde desarrollar redes de seguimiento y valoración hasta dirigir evaluaciones de impacto específicas. La Unidad ha sido decisiva a la hora de conseguir que haya cada vez más proyectos en los que se busque de manera planeada la participación de los grupos de interés en todas las etapas de su ciclo. De manera creciente, en los proyectos se están estableciendo contactos con organizaciones de base, comunidades o representantes de personas y grupos y se está interactuando con ellos de manera participativa. Sin embargo, todavía nos queda trabajo que hacer para garantizar que todos los proyectos se planean, ejecutan y evalúan sistemáticamente de manera plenamente participativa.

Indicador 17: (SO3) Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.

Sobre la base de los datos de 2009 de 21 entidades, que representaban alrededor del 80 por ciento de los recursos del movimiento, sólo el uno por ciento del personal había sido formado en las políticas y procedimientos anticorrupción. Como vamos a empezar a recoger estos datos de todas las entidades en 2011, en 2012 incluiremos en nuestra memoria de GRI más información, que abarque a las 69 entidades.

Indicador 18: (PR6) Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios relativos a recaudación de fondos ética y comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.

Tenemos una estrategia global de recaudación de fondos, que obliga a nuestras entidades a esforzarse por aplicar las más estrictas normas de rendición de cuentas y transparencia en nuestras disposiciones sobre recaudación de fondos. No aceptamos fondos por los que no estemos preparados a rendir plena y públicamente cuentas a nuestra membresía, nuestros donantes, nuestros simpatizantes y las personas en cuyo favor trabajamos. No realizamos actividades de recaudación de fondos ni de comercialización de productos que no podamos justificar plena y claramente en términos de productos y resultados. Se anima enérgicamente a las entidades a que se incorporen a órganos profesionales locales reguladores de la recaudación de fondos y se adhieran a las normas que promuevan. No vendemos ni distribuimos productos prohibidos en algún mercado. No tenemos conocimiento de ninguna demanda por infracción de normas en relación con los derechos de grupos de interés afectados.

Autocalificación (del Nivel de Aplicación)

Nivel de aplicación de memoria		C	C+	B	B+	A	A+
Contenidos básicos	Información sobre el Perfil según la G3 <b>PRODUCTO</b>	Informa sobre: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	Verificación externa de la Memoria	Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C además de: 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	Verificación externa de la Memoria	Los mismos requisitos que para el Nivel B	
	Información sobre el Enfoque de Gestión según la G3 <b>PRODUCTO</b>	No es necesario		Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador		Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador	
	Indicadores de Desempeño según la G3 & Indicadores de Desempeño de los Suplementos Sectoriales <b>PRODUCTO</b>	Informa sobre un mínimo de 10 Indicadores de Desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental.		Informa sobre un mínimo de 20 Indicadores de Desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos.		Informa sobre cada Indicador principal y sobre los Indicadores de los Suplementos Sectoriales* de conformidad con el principio de materialidad ya sea a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión.	

\*Versión final del Suplemento Sectorial



Declaro bajo mi responsabilidad que la presente memoria se ha elaborado de conformidad con los requisitos exigidos para el Nivel de Aplicación C establecido en la Guía G3 del GRI

Nombre: George Macfarlane  
Cargo: Director general de Servicios Organizativos  
Fecha: 15 de febrero de 2011

Aviso sobre el copyright y las marcas registradas

Este documento está protegido mediante copyright por Stichting Global Reporting Initiative (GRI). La reproducción y distribución del presente documento a efectos informativos está permitido sin autorización previa del GRI. Sin embargo, este documento no puede ser reproducido, almacenado, traducido o transferido, total o parcialmente, en modo alguno y en ningún tipo de formato (ya sea electrónico, mecánico, por grabación ni de cualquier otro modo) ni con ningún otro fin, sin la autorización previa y por escrito del GRI.