

Informe de Sustentabilidad 2010



Centro de Derechos Humanos y Ambiente

Tabla de contenido

Introducción	3
Carta de la Directora Ejecutiva _{1.1} Error! Boc	okmark not defined.
Perfil organizacional 2	4
Programas	6
Contenido y alcance del reporte	18
Gobierno _{4.1-4.2}	20
Dimensión Económica	23
Desempeño ambiental	30
Utilización de Recursos _{PG8-PG9}	31
Energía _{EN4-EN16}	31
Agua _{EN8}	32
Materiales utilizados _{EN1}	33
Impacto ambiental del transporte de personal _{EN29-EN16-EN18}	33
Gestión de los desechos _{EN22}	34
Nuestras acciones de mitigación del impacto ambiental	35
Dimensión Social	38
Encuesta de Opinión	50

Introducción

CEDHA promueve la gestión transparente y la conciencia de impacto en todos los sectores de la sociedad civil, comenzando por las propias actividades de la Fundación. Es por ello que desde el año 2003, CEDHA elabora periódicamente un reporte sobre su impacto económico, social y ambiental, siendo la primer Organización de Sociedad Civil en Latinoamérica en tomar este desafío.

De esta manera, la organización realiza un análisis hacia adentro e identifica su impacto tanto positivo como negativo en el desarrollo sustentable. Esta actividad permite tomar las medidas pertinentes para lograr avanzar de manera progresiva hacia una gestión cada vez más transparente y sustentable. Los reportes son realizados en base indicadores internacionalmente reconocidos, pertenecientes al Global Reporting Initiative (GRI) y los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact).

Desde CEDHA consideramos que valores como la Transparencia y la Rendición de Cuentas, son necesarios para obtener un mayor progreso como institución, además de fortalecer la confianza para con nuestros grupos de interés.

Para lograr esta meta, nuevamente apostamos a la guía G3 del Global Reporting Initiative, pero empleando en esta oportunidad, como herramienta para la rendición de cuentas, el nuevo suplemento para la Sociedad Civil. Paralelamente, se aplican y rinden los progresos realizados en relación a los Principios enumerados en el Pacto Global de las Naciones Unidas, del cual CEDHA forma parte desde el año 2010.

Este ejercicio de reportar es para nosotros un compromiso que hemos asumido hace ya varios años y que renovamos constantemente. Estamos convencidos que esta es la mejor manera de poner en práctica la transparencia, valor en el que creemos firmemente.

Perfil organizacional 2



Centro de Derechos Humanos y Ambiente 2.1

Nuestro trabajo es mejorar el acceso a la justicia de víctimas de violaciones de derechos humanos producto de la degradación ambiental o a causa de la gestión no sustentable de los recursos naturales, y prevenir futuras violaciones. Para ello impulsamos la generación de políticas públicas que promuevan el desarrollo social y ambientalmente sustentable e incluyente a través de la participación comunitaria, el litigio de interés público, el fortalecimiento de instituciones democráticas y la capacitación de actores clave.



El trabajo que realizamos, desde nuestra oficina ubicada en el centro de la ciudad de Córdoba (provincia de Córdoba, República Argentina _{2.4}), tiene impacto local, nacional e internacional. _{2.5}

CEDHA es una organización cuyo fin implica generar impactos positivos sobre las comunidades, particularmente en aquellos sectores víctimas de vulneraciones a los Derechos Humanos por causa de una gestión no sustentable de los recursos naturales.

CEDHA está registrada en la Inspección de Personas Jurídicas del Ministerio de Justicia de Córdoba, como persona jurídica bajo la denominación de Fundación con estatuto legal, con el número 0007-24121/99.2.6

CEDHA tiene la convicción de que la mejor manera de lograr un avance hacia la sustentabilidad y el respeto de los derechos y libertades fundamentales es a través de la participación amplia de la comunidad en

el diseño y ejecución de las políticas públicas, así como en el reclamo y promoción de los mecanismos de control y rendición de cuentas. SOS

Miembros: 38

Voluntarios: 20

Funders:

Ingresos: 2.8

Durante el año 2010, el programa de la Clínica Jurídica recibió una Mención

Honorífica de FANCA y BothENDS por su labor realizada en pos de garantizar el Derecho Humano al Agua y al Saneamiento en la ciudad de Córdoba. 2.10

Nuestras actividades están agrupadas en distintos programas 2.3:







Clínica Jurídica

Gobernabilidad Global

Empresas, Derechos Humanos y Desarrollo Sustentable







Otras iniciativas

Programas

Los programas que integran la organización han sido diseñados con la meta de materializar la misión de CEDHA desde el abordaje de diversas temáticas. Las actividades que forman parte de los mismos surgen tras la

detección de las necesidades que tiene la comunidad. La participación de los distintos grupos de interés se observa en diferentes grados en las etapas del proceso de planeamiento de los programas.



Grupos de interés_{2.7}

Funders

Empresas

Gobierno

Colaboradores	En ellos incluimos a los miembros (personal de staff), y voluntarios, quienes
	permiten el funcionamiento de CEDHA.

Comunidad

Uno de los beneficiarios de nuestras actividades, incluimos tanto la comunidad en la que estamos insertos como en aquellas con las que trabajamos, y es hacia ellos a dónde se dirige nuestra gestión.

Poseemos un procedimiento interno para la selección de las comunidades que vamos a asesorar a través del Programa Clínica Jurídica.

Aquellas organizaciones e instituciones que financian los proyectos que llevamos adelante en nuestros programas, los cuales ponen en práctica los valores y acciones que promueve la fundación.

Entablamos comunicación con distintos sectores empresariales, para conocer las mejores prácticas, así como también los impactos sobre los derechos humanos y el ambiente. Si ese impacto es negativo utilizamos diferentes mecanismos para revertirlo.

Gran parte de nuestro quehacer es el diálogo y el cabildeo ante instituciones del Estado, para incidir tanto en la calidad de la normativa existente y futura como también en la eficiencia de los mecanismos de acceso a la justicia y asegurar la participación de la sociedad en los procesos de toma de decisión.

Organizaciones No
Gubernamentales
Nacionales e
Internacionales

Internacionales

Proceso de Planeamiento de los
Programas

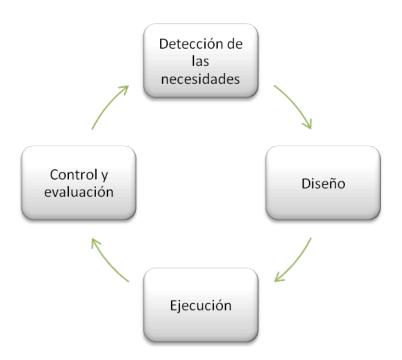
Formamos parte de diferentes redes (nacionales e internacionales) articulando nuestro trabajo con el de otras ON

Formas de obtener ideas

• Reuniones de equipo

• Investigación

• Sondeo del entorno



1. Detección de las necesidades

El desarrollo de los programas inicia con la búsqueda de ideas que deriven en actividades concretas que contribuyan a satisfacer las necesidades de la comunidad, particularmente los sectores más vulnerables. La Dirección Ejecutiva junto a los coordinadores definen el alcance y los objetivos, mientras que la formulación de las ideas también proviene del resto del equipo de trabajo. Esto es el reflejo de la cultura organizacional de CEDHA que anima a todos los colaboradores a participar buscando formas nuevas para alcanzar las metas propuestas.

2. Diseño

En esta etapa el Director Ejecutivo, junto al coordinador del programa, definen el camino a seguir para cada programa, estableciendo las metas específicas. Luego, la elaboración del plan de trabajo es responsabilidad

de cada coordinador, quienes formulan los objetivos operativos, determinan el horizonte de tiempo, asignan las actividades y especifican la utilización de los recursos.

3. Ejecución

El coordinador es quien supervisa, motiva, lidera, comunica e influye sobre los voluntarios y becarios para que colaboren en el logro de las metas del programa. Estos últimos son quienes realizan las tareas cotidianas, fundamentales en la vida de la Fundación y los responsables del cumplimiento de los objetivos definidos.

4. Control y evaluación

El Director Ejecutivo, a través de reuniones semanales, evalúa el desempeño de cada uno de los programas. En el caso de detectar desvíos en la ejecución del plan de trabajo, se analizan las causas y se toman las medidas de corrección correspondientes.

En el transcurso del ciclo 2010, se realizaron dos encuentros claves para la retroalimentación organizacional. El primero, tuvo como fin conocer los resultados de nuestro desempeño institucional 2009 a través de la presentación del informe de sustentabilidad y el grado de avance en el plan de trabajo alcanzado por cada uno de los programas. El segundo, permitió obtener un balance general del año 2010. En esa oportunidad, todos los equipos integrantes de CEDHA participaron de una manera activa en la evaluación del año que estaba finalizando y aportaron su visión para el próximo año.

Ambos espacios constituyeron una instancia de decisión muy importante para la organización que fortaleció la convicción de los miembros con la misión de la organización.

Redes con las que trabajamos 4.13

CEDHA participa con convicción en el desarrollo y promoción de espacios de diálogo y trabajo conjunto con organizaciones de la sociedad civil para el logro de metas comunes. Es por ello que integra diversas redes de trabajo a nivel local, nacional e internacional para abordar sus diferentes enfoques de trabajo.

Programas y actividades realizadas en 2010

La **Clínica Jurídica** es un laboratorio de práctica de litigio de interés público y reflexión jurídica, que trabaja sobre casos reales de violaciones de los derechos humanos, como consecuencia de la degradación ambiental o la gestión no sustentable de los recursos humanos. El fin primordial es promover en los abogados y estudiantes que la integran conciencia social en su labor como operadores del derecho, mediante la práctica en litigio de interés público y la promoción de legislación.

El Área Legislativa, dentro de la Clínica, tiene como fin desarrollar y aplicar el cabildeo de interés público sobre los principales procesos legislativos locales, regionales y nacionales, a los fines de fortalecer y garantizar el reconocimiento de los Derechos Humanos y la protección del ambiente en las diversas normativas creadas y a crearse, siempre en un marco de democracia y fomento de la participación ciudadana.



Yamile Najle Coordinadora



Gabriel Andrada Coordinador



Juan Picolotti Asesor Estratégico

Con quienes trabajamos

- Red Nuestra Córdoba- Fundación AVINA
- Foro de Colaboratorios de Prácticas Ciudadanas IFAP
- Comisión de Acceso a ala Información Ambiental , Participación y Seguimiento de la Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Córdoba
- Comisión Técnica de Seguimiento de las Actividades del Enterramiento Rural Pcial N°36
- Comisión Género y Ambiente -Consejo Provincial de la Mujer
- Otros



Iniciativas

Derecho Humano al Agua

Una de las principales causas de daños al ambiente en nuestro país, y de violación de Derechos Humanos es la contaminación de las aguas de superficie y subterráneas provenientes de las aguas residuales industriales y de aguas negras sin tratar. Esta importante contaminación afecta de manera directa el Derecho Humano al Agua y Saneamiento adecuado de muchas comunidades urbanas y rurales, cuya única fuente de provisión de aguas proviene de pozos o tomas directas de los ríos, poniendo en riesgo la salud de las personas que las consumen.

Alejandro Vera Becario

CEDHA participó en audiencia pública sobre agro tóxicos en el Congreso de la Nación

Carla Vanesa Vega Cristina Tejeda Heredia Florencia Jonas

Voluntarios Internacionales:

Andrew Dill
Catherine Letter

Publicación: "El régimen internacional de los recursos hídricos" Dra. Najle y Dr. Ricco

Acción judicial para sanear el Río Suquía- La Voz del Interior

Agroquímicos

La economía de nuestro país está basada principalmente en la producción agrícola ganadera, superada en los últimos años por el sembrado de la soja transgénica o genéticamente modificada (OGM) resistente al glifosato. La utilización de agroquímicos en el país se ha incrementado

notablemente en el último año, es por ello que es importante discutir sobre las consecuencias que producen estos en el ambiente.

Residuos Sólidos Urbanos

Uno de los problemas ambientales más importante que tienen las grandes urbes, es la disposición final de los residuos domiciliarios. En la ciudad de Córdoba el excesivo aumento de residuos generados por cada habitante pone en peligro la calidad de vida de las personas.

Bosque Nativo

El Gran Chaco Americano es el segundo ecosistema más importante de Sudamérica después del Amazonas. La mayor parte de esta región se ubica en Argentina. Córdoba, junto con once provincias más, forma parte de ella y posee una biodiversidad única en el mundo. Córdoba posee una de las tasas de desmonte más alta del mundo, y la más alta de Sudamérica. La problemática de la deforestación conlleva, además de su serio impacto sobre la biodiversidad, a una crisis social grave producto de desplazamientos forzosos e incremento de la pobreza de comunidades aborígenes y campesinas en distintas zonas de la provincia.

El **Programa de Gobernabilidad Global** trabaja para fortalecer y garantizar los derechos humanos y la protección del ambiente a través de la promoción de una mayor y más efectiva participación, acceso a la información e intervención estratégica de la sociedad civil y las comunidades afectadas en los procesos de desarrollo y toma de decisiones de políticas públicas a nivel local e internacional.



Juan Martín Carballo Coordinador



Gonzalo Roza Becario

Enfoques e iniciativas

Instituciones Financieras Internacionales (IFIs)

Nuestra labor sobre IFIs está dirigida a fortalecer y garantizar los derechos humanos y la protección del ambiente en los proyectos, inversiones y políticas operativas de las IFIs, y el fortalecimiento de mecanismos de acceso a la justicia para víctimas o potenciales víctimas de actividades de las IFIs.

Laura Gimenez Becaria

Voluntaria Nacional **Antonella Lanfranconi**

> **Practicante** Juan Calafell

CEDHA trabaja para promover la transparencia en las IFIs, mejorar el acceso a la información e incrementar la participación pública en el desarrollo de políticas operativas y en los procesos de toma de decisiones sobre inversiones, fomentar la investigación publicaciones sobre las dimensiones e ambientales y de derechos implicancias humanos en los proyectos e inversiones de las IFIs, capacitar a las organizaciones de la

"A cuatro meses de su entrada en vigencia, la nueva política de acceso a la información del Banco Mundial se enfrenta a una serie de desafíos" (06/12/2010)

"CEDHA se reúne con el Grupo Asesor Independiente, encargado de evaluar la Política Ambiental del BID"

sociedad civil para trabajar en cuestiones relacionadas a las IFIs, y la utilización de mecanismos de acceso a la justicia en casos donde las actividades de las IFIs producen un impacto negativo en las personas, en las comunidades y en el ambiente.

"El pueblo de Córdoba dio una vez más su apoyo a la COTBN" (30/06/2010)

"¿Cómo fue el debate en la Legislatura el 4 de agosto? Análisis y versión taquigráfica" (15/08/2010)

A lo largo de 2010, las actividades se centraron en la participación en espacios de debate a nivel regional e

internacional con las Instituciones financieras más importantes (Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo) a los fines de promover mejoras en sus políticas relacionadas con el acceso a la información, a la participación de sectores de sociedad civil en estos importantes procesos y a la protección de los recursos naturales.

Con quienes trabajamos ·Banco Mundial •FMI BID Global Transparency Initiative IIRSA OSCs Otras

Participación y Acceso a la Información

Nuestro trabajo sobre

participación y acceso a la información es asegurar una mayor y más efectiva participación de la sociedad civil en los procesos de desarrollo a nivel local e internacional, incluyendo la intervención en instituciones gubernamentales hemisféricas y en foros locales de toma de decisiones. Trabajamos para lograr la vigencia de los derechos individuales y colectivos a la información y participación y exigir a instituciones públicas a cumplir con sus obligaciones locales e internacionales de asegurar canales de participación y acceso a la información en la formulación de políticas públicas.

Con quienes trabajamos

- Coalición TAI
- •COTBN
- •Otras ONGs
- Autoridades nacionales

La misión del **Programa de Derechos Humanos, Empresas y Desarrollo Sustentable** es contribuir al desarrollo sustentable de las actividades económicas que se realizan a nivel nacional, regional e internacional; promoviendo el respeto de los derechos humanos y la gestión sostenible de los recursos naturales, así como también el monitoreo constante de las mismas.

Nuestro objeto primordial trabajar es la concientización del sector privado, del sector público, de actores internacionales y de la sociedad en general, sobre la responsabilidad empresaria en materia de derechos humanos y sobre el impacto de la actividad del sector privado en el desarrollo sustentable. Buscamos promover mayor responsabilidad empresaria en el cumplimiento de las normas en general y particularmente desde la mirada de la inclusión de la protección de derechos humanos al momento de realizar sus actividades, de gestionar sustentablemente los de minimizar recursos У progresivamente su impacto negativo en el ambiente y la sociedad.



Verónica Cipollati -Coordinadora



Víctor Ricco – Asesor Estratégico

Voluntarios
Nacionales:

Daniel Roura

Natalia Soto

María Eugenia Acevedo

María Sol De La Mer

Voluntarios
Internacionales:

Pierre Goffart

Anne Luwding

Jonas Ballreich

Con quienes trabajamos

- OECD Watch
- Participación en la Consulta General del Representante Especial de Naciones Unidas, Jhon Ruggie
- Redes locales y nacionales
- Otras ONGs

Contenido y alcance del reporte

El presente informe se realizó siguiendo las Guías G3 y el Suplemento de ONG desarrollado por Global Reporting Initiative¹. El mismo abarca las actividades

Participamos en la Conferencia del GRI en Mayo de 2010, compartiendo nuestra experiencia en la acción de reportar

realizadas por CEDHA entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010. Al mismo tiempo aplicamos los *Principios de Materialidad, Participación de los Grupos de Interés, Sostenibilidad y Exhaustividad* _{3.1-3.4-3.5}

Hemos sido una de las primeras organizaciones no gubernamentales de América Latina en reportar siguiendo las guías de sostenibilidad de G3 en el año 2003. Nuestro último informe de desempeño corresponde al año 2009². 3.2

La elaboración del informe está a cargo del equipo del Programa Derechos Humanos, Empresas y Desarrollo Sustentable, quienes han recolectado y sistematizo la información, proveniente de los informes de cada programa, registros y documentación interna. Además los informes de sustentabilidad anteriores han servido de guía para la confección del mismo y a la vez permitió realizar comparaciones sobre la evolución de algunos indicadores ambientales, económicos y sociales. 3.9-3.10

En el 2010 CEDHA adhirió al Pacto Global de Naciones Unidas³, por el cual nos comprometimos apoyar los *Diez Principios* en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Si bien no es un requisito presentar un Reporte de Comunicación sobre el Progreso (COP) para organizaciones no

¹ http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/SectorSupplements/NGO/

Todos los reportes anteriores están disponibles en nuestro sitio web: http://www.cedha.org.ar/index.php?view=informes&m=1&sm=5

³ http://www.unglobalcompact.org/participant/12596-Centro-de-Derechos-Humanos-y-Ambiente

empresariales, hemos intentado comunicar cual ha sido nuestro trabajo en relación a la aplicación éstos Diez Principios, los mismos han sido indicado también en el siguiente informe.

Gobierno 4.1-4.2

Nuestra estructura de gobernanza está identificada, como exige la Ley Nacional N° 19.836, en nuestro Estatuto. Es en él en donde está establecida la duración en los cargos, así como también las funciones, atribuciones y requerimientos de cada órgano de gobierno.



La Comisión Directiva, Integrada por un Presidente, un Secretario y un Tesorero, es quien tiene la máxima autoridad y responsabilidad de conducir a la Fundación hacia el cumplimiento de la misión y de garantizar su sostenibilidad económica, social y ambiental. De acuerdo a la exigencia de la Ley, sus integrantes no perciben ninguna remuneración por su labor.

La Comisión Directiva delega autoridad al Comité Ejecutivo, quien a través de su Director Ejecutivo, se responsabiliza de la gestión integral de CEDHA según los lineamientos generales de la primera. A diferencia del máximo órgano de gobierno, los integrantes de este Comité si perciben una retribución._{4.5}

La comunicación, formalmente establecida en el Estatuto, se lleva a cabo mediante reuniones periódicas cuyo objetivo es el monitoreo, diagnostico y definición de criterios acerca del funcionamiento de la organización.

4.5

Está a cargo del Director Ejecutivo la comunicación de inquietudes, sugerencias y problemas del resto de los colaboradores. 4.4-4.9

En CEDHA un buen gobierno comprende dirigir la organización para poder llegar a cumplir nuestros objetivos sin perder el rumbo, protegiendo los intereses de nuestro grupo de interés. Ello implica trabajar día a día sin olvidar nuestros valores y principios, transmitidos así a todos los miembros de la organización._{4.8}

Valores que fundamentan nuestro trabajo 4.8

Transparencia

Respeto

Responsabilidad

Compromiso

Desempeño Económico



Dimensión Económica

CEDHA busca de manera constante recursos económico-financieros que le permitan su sostenibilidad. Esta gestión, vital para nuestra institución, se lleva a cabo de una manera responsable y transparente. Esta dimensión del reporte anual reviste gran importancia, siendo, para nosotros, la rendición de cuentas una parte fundamental de una administración transparente.

Nuestra política de financiamiento refleja los principios y valores de la fundació

n.

Lineamientos de la Política Financiera

- Transparencia
- Investigar y conocer las fuentes de financiamiento
- Asegurar que dichas fuentes tengan principios y valores congruentes a los nuestros
- Endeudamientos de corto plazo
- Planificación de gestión financiera con el correspondiente control

Nuestro trabajo de Fundraising

Propuesta

- •Elaboración del proyecto
- •Definición de objetivos, metas y actividades
- Presentación a posibles financiadores

Determinación términos de referencia del proyecto (TOR)

- •Negociación de las actividades, de asignación de recursos y tiempo de ejecución con el financiador elegido.
- •Firma del contrato. Asignación del responsable.

Ejecución del proyecto

- •Realización de las actividades.
- Monitoreo de la Dirección Ejecutiva y del Financiador

Rendición

• Elaboración de un informe sobre los resultados y evaluación del proyecto, adjuntando una rendición finanaciera.

Hemos avanzado en la gestión financiera de una forma más profesional y transparente.

Durante los dos últimos años, el incremento de actividades llevadas a cabo por la institución repercutió en el área financiera, haciendo necesaria una búsqueda más intensa de financiamiento. Es así que se decidió capacitar a los coordinadores en el proceso de formulación de proyectos para otorgarles un mayor grado de autonomía en la obtención de recursos, aumentando la capacidad de nuestra gente en la búsqueda de la sostenibilidad económica de la organización.

A su vez, desde el año 2010, los coordinadores de programa realizan la gestión de los fondos destinados a los diversos proyectos, descentralizando la administración financiera. De esta manera, se logró no solo capacitar a los coordinadores en la búsqueda sino también en la

gestión de los fondos, avanzando hacia una administración más transparente

Ingresos _{EC1-NG07-NG08}

Financiadores	Origen	Proyecto	Monto en US\$
Global Transparency Initiative- NOVIB	USA	Promoting IFIs Transparency from South American CSOs	18.000,00
Wallace	USA	Ley de glaciares y minería a cielo abierto en glaciares argentinos	65.000,00
Otros	VARIOS	Donaciones, asesorías, participación en eventos, etc.	45.588,62
Rausing	UK	Publicación Caso Papeleras	15.707,89
Harvard	USA	BASES Wiki in Latin America	14.980,00
World Resourse Institute	USA	The Access Initiative in Argentina	14.400,00
Bank Information Center	USA	Consulting Service Agreement BIC-CEDHA	13.850,00
UUSC	USA	Derecho Humano al Agua	9.000,00
SOMO	HOLANDA	Fortalecimiento del Punto Nacional de Contacto Argentino para las Líneas Directrices OCDE	2.488,00
	281.014,51		

Donaciones recibidas en especies

Tickets aéreos Asistencia a conferencias y talleres

Gastos _{EC1-NG07}

Detalle de Gastos año 2010 Monto en US\$

Alquileres pagados	3.266,13
Agua, Gas y electricidad	768,72
Impuestos y Tasas	711,66
Honorarios y Becas	77.903,37
Proveedores	5.461, 07
Telefonía	3.779,23
Viajes	28.836,74
Publicaciones	44.994,49
Otros	3.088,29
TOTAL GASTOS	163.348,63

Proveedores EC6

Detalle de Proveedores	Monto en US\$
Hardware	455,26
Software	232,35
Acceso a Internet	3.431,69
Otros	683,93
TOTAL PROVEEDORES	4803,23

Honorarios EC5

En el año 2010, el personal estable del staff de CEDHA percibe honorarios como retribución a sus servicios profesionales. En el caso de los becarios reciben una asignación estímulo denominada *beca*.

Además respetamos el derecho de nuestros colaboradores de realizar labores en otras entidades._{HR5}

Detalle Honorarios Año 2010	Monto en	Tipo de	Monto en
	Pesos	Cambio	US\$
	Argentinos		

Honorarios	262.832,08	3,80	69.166,37
Becas	33.200,00	3,80	8.736,84
TOTAL HONORARIOS	296.032,08	3,80	77.903,21

Nuestra política de retribuciones es equitativa, evitando cualquier tipo de discriminación. I A14-PR6

Evolución de ingresos y gastos



En comparación al año anterior los ingresos y gastos han aumentado, esto se debe al incremento de las nuevas iniciativas abordadas durante el periodo reportado.

Consideramos que la gestión financiera es elemental para lograr la sostenibilidad de la organización y la viabilidad de las actividades que realizamos. Sin embargo, es un gran desafío trabajar activamente por conseguir y mantener las fuentes de financiamiento. CEDHA no persigue el Rendimiento económico de sus actividades sino que nuestro beneficio se mide a través del valor que logramos agregar a la sociedad mediante las acciones que llevamos a cabo en el año.

El desafío, en este sentido no se trata solo de asegurar la sostenibilidad de la fundación, sino avanzar en hacia una gestión cada vez más

transparente. Aquí, la capacitación de nuestros recursos humanos juega un rol clave.



Desempeño ambiental

Los obstáculos que impiden el avance del desarrollo sustentable tales como el cambio climático, la degradación de la tierra y de las reservas de agua, y la pérdida generalizada de diversidad biológica y de servicios ecológicos, afectan especialmente a toda la comunidad, espacialmente a aquellas personas que se encuentran en una situación más vulnerable. El impacto que ellos producen resulta, generalmente, difícil de medir por lo que se dificultan las acciones de reparación y mitigación.

Desde sus inicios, CEDHA ha definido como su misión fundacional la relación existente entre los Derechos Humanos y la degradación ambiental, centrando su atención en cómo la administración no sustentable de los recursos naturales afectan los derechos y libertades de las comunidades, particularmente aquellas en situación de vulnerabilidad. La labor de la institución es lograr que las personas perjudicadas puedan gozar plenamente de sus derechos. Para alcanzar ese objetivo se necesita el esfuerzo de todos los sectores, como el Estado, el sector privado y el tercer sector. En este sentido, CEDHA posee una política de medición de su impacto en el ambiente y las personas. En base a estas mediciones es que se realiza una estrategia que permita mitigar los efectos negativos en el ambiente y contribuir a la sustentabilidad del planeta.

Utilización de Recursos PGR-PG9

El uso eficiente de los recursos hace referencia a distintos aspectos, tales como el uso eficiente de la energía y el agua, de los materiales necesarios para llevar a cabo la tarea diaria y, también, la gestión de los desechos.

Energía EN4-EN16

Un tercio de la energía mundial se consume dentro de los edificios⁴.

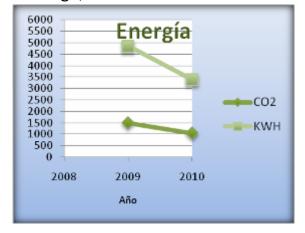
embargo,

CEDHA busca permanentemente reducir su consumo de energía en la oficina. En el año 2010 se logró una disminución de casi el 30% en el consumo de electricidad y consecuentemente en

Desde el año 2007, CEDHA no consume gas.

nuestras emisiones de CO₂. Sin debemos aclarar que muchos de sus miembros trabajan, gran parte del tiempo, desde sus hogares.

Energía	Año 2009	Año 2010	Variación (%)
KWH	4852,00	3398,51	
GJ	21,23	14,87	-29,96
CO2	1499,27	1050,14	



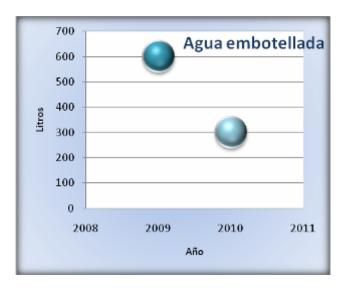
⁴ Sustainable Building Construction Initiative. PNUMA (2009), http://www.unep.org/sbci/pdfs/UNEPSBCI-GlobalCompactBrochure-Final.pdf, pág. 1.

Agua_{EN8}

La responsabilidad en el consumo del agua es un deber de todos.

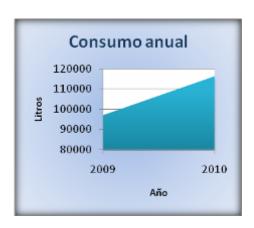
Concientizándonos sobre un uso racional del agua es como lograremos

reservar un recurso esencial para la vida pero también fundamental para el desarrollo económico. Para una mejor utilización de los recursos se hace necesario el control. Es por ello que llevamos un registro del consumo de agua embotellada. De esta forma podemos conocer la cantidad de litros consumidos anualmente para así compararlo con años anteriores.



Agua embotellada			Variación
Litros	600	300	-50%

En cuanto al consumo de agua de red, debemos aclarar que abonamos una tasa fija por el servicio de agua que se calcula en base a la cantidad de metros cuadrados de la oficina. Hemos realizado una estimación del consumo.

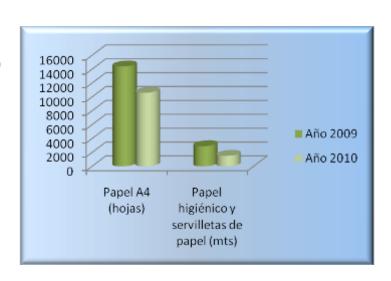


Supuesto: 20 litros de agua por el uso del sanitario y 2 litros por lavado de manos.

Materiales utilizados FN1

Nuestras Políticas de Oficina incluyen recomendaciones sobre el uso racional del papel y la reutilización de recursos siempre que sea posible, intentando constantemente disminuir nuestro impacto en el medio ambiente. Durante el 2010 hemos logrado reducir nuestro consumo de papel.

Periodo	Año 2009	Año 2010	Variación
Papel A4	14.390 hojas	10.618 hojas	-26.21%
Papel higiénico y servilletas de papel	2.904 metros	1.506 metros	-48.14 %



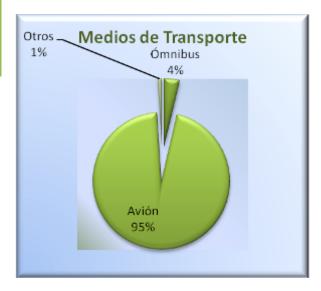
Impacto ambiental del transporte de personal_{EN29-EN16-EN18}

Es aquí donde encontramos la mayor contribución a nuestra huella ecológica. Las actividades que realiza CEDHA conllevan la realización de un importante número de viajes al año. En muchos casos, siempre que es posible, se eligen medios de transporte que generan el menor impacto ambiental, como el colectivo. Sin embargo, cuando se trata de viajes al exterior la única opción posible es el avión. En todo el mundo, la industria de la aviación es responsable del 2% de la emisión de gases de efecto invernadero⁵.

⁵ http://www.klm.com/travel/travel_es/about/co2/airtravel/index.htm

Medios de Transporte (Km recorridos)

Año	Ómnibus	Avión	Tren	Auto	T Fluvial	Subte
2009	22003	251902	32	960	456	3
2010	21142	556644	120	5878	0	34



CO2 (kg)

Año	Ómnibus	Avión	Tren	Auto	T Fluvial	Subte
2009	2300	31110	1,92	210	50	0,24
2010	2860	69360	10	1270	0	2,5
Variación (%)	19,58	1337,41	0,28	37,06	-1,75	0,08

Gestión de los desechos EN22

Los residuos generados diariamente se suman al sistema de recolección domiciliaria de la ciudad de Córdoba. No poseemos un registro de la cantidad de basura generada, aunque si hemos logrado seleccionar y contabilizar aquellos residuos que pueden ser reciclados, como el papel y las tapitas de plástico.

Nuestras acciones de mitigación del impacto ambiental

A pesar que nuestras actividades no producen efectos negativos sobre ningún hábitat, realizamos acciones dirigidas a proteger, preservar y promover la sostenibilidad del medio ambiente. Entre ellas podemos mencionar nuestra participación en la formulación de políticas públicas para el cuidado del medio ambiente, tal es el caso de nuestro trabajo en relación a la Ley Provincial de Bosques, a la gestión de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Córdoba⁶ así como también la labor realizada desde el Programa Minería y Derechos Humanos⁷. EN13

A su vez, desde el Programa Derechos Humanos, Empresas y Desarrollo Sustentable se efectuaron prácticas de mitigación $_{\rm EN26}$ de nuestra huella ecológica como:



- * Tareas de conservación de plantines en la ciudad universitaria de Córdoba junto a miembros del Proyecto de Reforestación de las Sierras de Córdoba
- * Adhesión a la Campaña de Reciclado de Papel del Hospital Infantil y a la Campaña de Tapitas Solidarias.

Año **Número de cajas recicladas**

2010 1

Nota: nos sumamos a ésta campaña en Setiembre de 2010

Nuestro desafío para los próximos años es incrementar el número de actividades dirigidas a compensar nuestro impacto ambiental, concientizando a nuestro equipo de trabajo para que en cada acción que realice esté presente la idea de la sustentabilidad.

_

⁶ Ver Informe de la Clínica Jurídica 2010

⁷ Ver actividades minería

No podemos pensar en el progreso humano sin considerar el medio ambiente ya que él posibilita el desarrollo de las capacidades de las personas, permite el ejercicio de sus libertades y llevar una vida plena. Por lo tanto, la dimensión ambiental es para CEDHA primordial, reflejándose la relación entre éste y la comunidad en nuestra misión.

Desempeño Social

Dimensión Social

En esta dimensión intentaremos describir la importancia que las personas tienen en nuestra institución. El éxito de CEDHA se debe a las capacidades de nuestros integrantes, a su compromiso con la labor y, sobre todo, a su

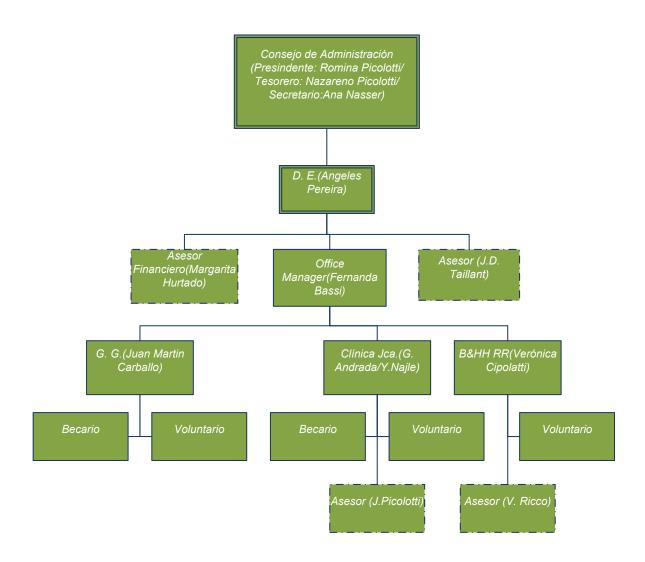


interés por ayudar a la comunidad.

En el transcurso del año 2010, participaron 38 colaboradores, quienes aportan entusiasmo, compromiso, sensibilidad e inquietud por cuestiones sociales.

El aumento de integrantes en el equipo ha sido notorio, respecto al año anterior, ello permitió abarcar un mayor número de agendas y, además, enriqueció nuestro capital humano.

La participación de los voluntarios en la organización genera una fuerza de trabajo de sumo valor que permite la ejecución de las actividades, por ello abordamos al voluntariado como un compromiso social, en donde contribuimos en la formación de los individuos, en la transmisión de valores para que en el largo plazo se conviertan en futuros líderes sociales.



Jerarquía	Participantes	Mujeres	Hombres	Participación (%)	Egreso del Personal
Comisión Directiva	3	2	1	7,89	0
Directora Ejecutiva	1	1		2,63	0
Office Mananger	3	1	2	7,89	2
Asesores Estratégicos	3	1	2	7,89	0
Coordinadores	5	2	3	13,16	1
Becarios	3	1	2	7,89	0
Voluntarios Nacionales	14	10	4	36,84	3
Voluntarios Extranjeros	6	2	4	15,79	6
Total	38	20	18	100	12

La mayor variación puede verse en los voluntarios, a causa de que algunos ingresan, para realizar prácticas de estudios, otros provienen del exterior, ambos tienen un plazo acordado de tiempo de trabajo.

Evolución de miembros

Año	Total		
2009	32		
2010	38		

CEDHA trabaja por la inclusión de personas en su equipo de trabajo, no sólo valorando sus conocimientos, habilidades y capacidades, sino también mantener un equilibrio de género en la organización.

PR6

Distribución de Género en %



Desglose de colaboradores por edad

18-25 años	
16-25 81105	
26-33 años	

34-42 años más de 43 años

Todas las personas que forman parte del más de 43 años plantel son mayores de edad, por lo que respetamos /cumplimos con las normativas laborales nacionales e internacionales vigentes, por ello evitamos el trabajo de menores de edad. HR6-PR5

Otra forma de clasificar a nuestros colaboradores esta en relación al grado de formación, mucho de ellos son profesionales y estudiantes, que provienen de diferentes disciplinas, como el Derecho, las Relaciones Internacionales, las Relaciones Públicas, Comunicación Social y la Administración.

El mayor grado de profesionalización se localiza en los niveles de la alta dirección y mandos medios, mientras que el mayor número de estudiantes se encuentran entre los becarios y voluntarios.

Formación del plantel de CEDHA 2010



Políticas de Recursos Humanos

Estos son los lineamientos que nos guían en cuanto a nuestra administración de los recursos humanos son, además de los mencionados previamente:

 La elección de los posibles integrantes se efectúa en base a las capacidades de las personas y no existen otras preferencias como, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. HR4-PR6

Nuestro proceso de selección se desarrolla en tres etapas, una convocatoria abierta según la vacante que se desea cubrir, una entrevista con el responsable del programa y una entrevista final con el Director Ejecutivo.

- CEDHA respeta las ideologías de las personas, que puedan participar en otras organizaciones, partidos políticos, de sindicatos, de movimientos ciudadanos, etc. HR5
- CEDHA cuenta con un reglamento interno, poseemos pautas que regulan el comportamiento de los miembros.
- Creemos en la igualdad de oportunidades, brindando un trato justo e imparcial a todas las personas.
- Los cambios y/o organizacional es comunicado previamente.
- Llevamos a cabo evaluaciones de desempeño a todos nuestros participantes, las cuales son realizadas por el superior inmediato. Esto lo consideramos sumamente útil ya que nos permite identificar fortalezas y debilidades para el avance hacia los objetivos estratégicos._{LA12}

La importancia del Voluntariado

Desde CEDHA, ofrecemos un espacio para nuestros voluntarios para que participen de una manera activa en la sociedad, desde sus capacidades y valores.

El aporte de cada uno de los voluntarios ha sido fundamental para el cumplimiento de nuestras actividades y también consideramos que los mismos han desarrollado su potencial tanto a nivel personal como profesional.

Algunos convenios de voluntariado 2011

Universidad Empresarial Siglo 21

Luego de haber cumplido exitosamente el proceso de selección, el voluntario es asignado a su programa en donde realiza sus respectivas tareas, el mismo está bajo la coordinación de la persona responsable del programa.

Nuestra clasificación interna del voluntariado se divide en dos grupos, por un lado los voluntarios extranjeros, y por otro lado los voluntarios nacionales. Esta diversidad de procedencia de las personas, nos permite obtener una cultura organizacional rica en visiones, idiomas, costumbres y

conocimientos.

Formación-Capacitación

La capacitación constituye una inversión de suma importancia para nuestros colaboradores. La necesidad de formación se debe principalmente al constante cambio que se producen en los temas que forman parte de nuestras agendas de trabajo.

Nacionalidad de Voluntarios Extranjeros
Alemana
Belga
Italiana

Se brinda una Inducción a todas las personas que recién ingresan a la institución. Por otra parte cada uno de los programas, planifica la

capacitación en base a las necesidades detectadas para su equipo de trabajo.

Capacitaciones Internas por temas

Derechos Humanos Derecho al Agua Derechos Sociales Directrices OCDE Glaciares

Introducción a los Derechos Humanos Judicialización de Derechos Sociales Mecanismos de la CAO Otros Como parte de nuestra actividad, los miembros de nuestra organización asisten, participan y desarrollan diversas instancias de capacitación.

Capacitaciones externas

COP 16

Coyuntura de la Infraestructura regional Sudame

Derecho

Derecho Humano Agua y Saneamiento

Derechos Sociales

Desarrollo Humano

Directrices OCDE

Economía y Cambio Climático

Estrategia Energética del BM

Judicialización de Derechos Sociales

Mediación Internacional

Nueva Política de Acceso a la Información del BN

Políticas Operativa-BID

Políticas Públicas y obras de infraestructura en la

Amazonía

Recapitalización-BID

Reformas Institucionales- BID

Responsabilidad Social Empresarial

Revisión Estándares de Performance de la CFI

Indicadores sociales (lo dejamos aca ©)

Los indicadores de desempeño social centran su atención en los impactos que la organización tiene en la comunidad. CEDHA es una organización cuyo fin implica generar impactos positivos sobre las comunidades, ya sea mejorando su acceso a la justicia o defendiendo el acceso a la información.

CEDHA defiende con convicción la participación amplia de la comunidad en el diseño y ejecución de las políticas públicas así como en el reclamo y promoción de los mecanismos de control y rendición de cuentas. _{SO5}

Diagnóstico sobre el Enfoque de Género en CEDHA

A lo largo del año 2010, el programa de Clínica Jurídica ha desarrollado una iniciativa sobre la incorporación de la perspectiva de género en nuestro trabajo y en nuestra organización, como parte del desarrollo de nuestro compromiso como organización de derechos humanos, reafirmando nuestros enfoques de igualdad y no discriminación.

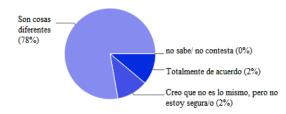
Hemos partido de la idea necesaria de analizar el estado de la percepción interna y de las políticas incorporadas en CEDHA respecto de la transversalización del enfoque de género. Nuestro principal objetivo es comenzar con la información necesaria para poder dar lugar a un avance progresivo en nuestra cultura organizacional en relación a una realidad social en la que nos encontramos inmersos.

De esta manera hemos seleccionado indicadores básicos que nos den las pautas necesarias para configurar un plan de acción posterior y poder avanzar progresivamente en la incorporación de elementos, capacitación y enriquecimiento de nuestras políticas con miras a la igualdad de género. La herramienta que hemos seleccionado ha sido la encuesta, dados la calidad de datos cualitativos que nos hemos propuesto recabar. Los datos han sido tomados de una muestra de 18 por sobre 38 miembros.-

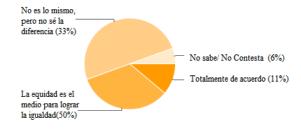
Categorías de análisis

Nos hemos centrado en tres puntos principales para nuestro diagnóstico de género: El conocimiento general sobre conceptos básico en género, el comprensión y desarrollo de políticas internas en género y el grado de sensibilidad y compromiso del grupo humano respecto del enfoque.

Sexo y género son la misma cosa



Equidad de género es lo mismo que igualdad de género



Transversalidad de género significa:



1) Conocimiento general sobre conceptos básico en género

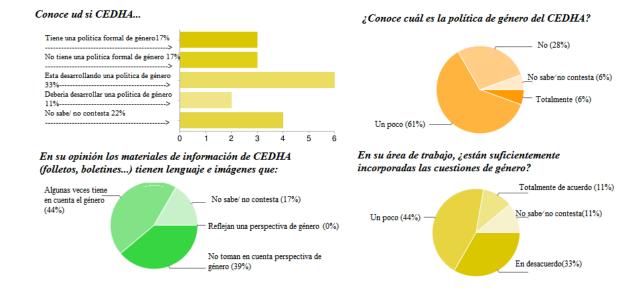
Respecto de este indicador, hemos realizado cuatro preguntas: tres cerradas y una abierta.

La consigna de la última "En consistió en: su opinión, género es..." y de las respuestas recabadas podemos afirmar que cinco (28% del total) acercan su respuesta al concepto de género, pero las demás (contabilizando

los ns/nc, 72% del total) no muestran un conocimiento de la noción o la confunden claramente con otras, como por ejemplo sexo, orientación sexual, igualdad u otras.

Respecto de las demás preguntas efectuadas que existe en la mayoría de los encuestados una noción sobre la temática, pero no todos muestran ideas claras confundiendo algunos conceptos.

2) Comprensión y desarrollo de políticas internas en género



En este punto debemos aclarar que nuestra organización consta de una política interna formal de no discriminación y que, si bien tiene políticas de transversalización no formales, desde el año 2010, está empezando a desarrollarlas de modo formal.

De esta manera, en esta particular, no propusimos analizar por un lado la percepción del personal sobre difusión de las políticas internas, y por otra parte respecto de la implementación de las mismas.

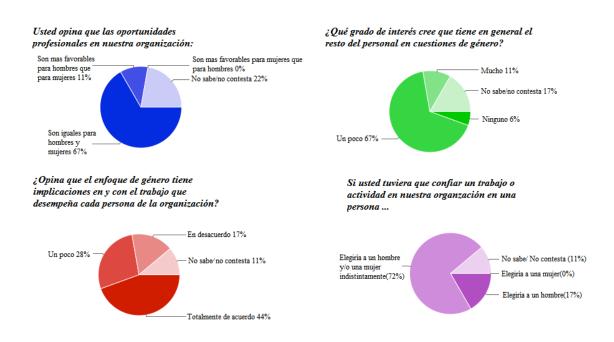
Sobre el primer punto, los resultados muestran que si bien la mayoría conoce de la existencia de políticas, reconocen también que no hay una total difusión interna sobre las mismas. Así, en la pregunta "Conoce Ud. si CEDHA..." el mayor porcentaje responde que se "Está desarrollando una política de género" (33%), pero en la pregunta "¿Conoce cuál es la política de género del CEDHA?", la mayoría respondió "Un poco" (61%) y "No" (28%).

Respecto de la implementación de las políticas existentes, hemos analizado la proyección externa y la interna. En relación a la primera podemos afirmar que el material de comunicación externa, en general, no tiene en cuenta la perspectiva de género. De esta manera, en la pregunta "En su opinión los materiales de información de CEDHA (folletos, boletines, informes anuales, publicaciones) tienen lenguaje e imágenes que...", la mayoría ha respondido que "algunas veces tiene en cuenta el

género" (44%) y el 39% respondió que "no toman en cuenta la perspectiva de género".

En cuanto a la proyección interna de las políticas, hemos incorporado a la encuesta la pregunta "En su área de trabajo, ¿están suficientemente incorporadas las cuestiones de género?" y la mayoría ha respondido en un 44% "Un poco" y en un 33% "En desacuerdo". En relación a este punto, los resultados muestran una deficiente implementación interna de las políticas existentes.

3) Grado de sensibilidad y compromiso del grupo humano respecto del enfoque.



Este indicador incorporado tiene la finalidad de dar muestra de la transversalización del enfoque respecto de la cultura organizacional y relacional interna entre el grupo humano de la organización. Intenta dar una aproximación a las percepciones del personal respecto de su predisposición y la de sus compañeros a una actitud igualitaria y de no discriminación, como también el interés del personal en cuestiones de género y su relación con el desempeño del trabajo.-

Los resultados mostraron un amplio compromiso del grupo humano con la necesidad de un trato igualitario y no discriminatorio entre hombres y mujeres. Pero es de destacar que existe un cierto porcentaje que muestra una actitud diferente. Así, aunque los resultados no hayan sido del mayor número, en la pregunta "Si usted tuviera que confiar un trabajo o actividad en nuestra organización en una persona..." hubo un 17% que respondió "Elegiría a un hombre", y a la consigna "Usted opina que las oportunidades profesionales en nuestra organización", un 11% afirmó que "Son mas favorables para hombres que para mujeres".

Por otra parte, encontramos positivos los resultados respecto del interés manifestado en cuestiones de género y en la relación que se percibe con el trabajo. Así, a la pregunta "¿Opina que el enfoque de género tiene implicaciones en y con el trabajo que desempeña cada persona de la organización?" la respuesta fue en un 44% "Totalmente de acuerdo". De similar manera, a la pregunta "¿Qué grado de interés cree que tiene en general el resto del personal en cuestiones de género?" la mayoría respondió que existe interés ("Un poco" 67% y "Mucho" 17%).

La experiencia de este primer Diagnóstico de Género en el CEDHA nos deja desafiantes resultados. Esperamos poder coordinar esfuerzos para realizar una Estrategia de Transversalización de la Perspectiva de Género para reforzar nuestro compromiso con los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres, como así poder ampliar nuestro análisis para el próximo año.-

Encuesta de Opinión

¡Tu opinión sobre nuestro reporte es muy importante para nosotros! ¿Cómo evaluaría usted, el contenido del presente Informe, según los siguientes aspectos?

1. ¿A QUÉ GRUPO DE INTERÉS PERTENECE?								
	miembro de CEDHA		comunidad		Estado			
2. ¿CUÁNTO LEYÓ DE ESTE REPORTE?								
	todo		bastante		росо		casi nada	
3 :OUÉ I	E PARECIÓ LA EXTENS	SIÓN DEL REDO	DTE)					
3. ¿QUL L		NON DEL KEPO			lorgo			
	corta		adecuada		larga			
4. OPINIO	N GENERAL DEL REPO							
		muy bueno	bueno	regular	malo			
opinión g								
relevancia	de la información							
	y lenguaje							
diseño								
5. OPINIÓ	N SOBRE LOS CONTEI	NIDOS DE CADA	A CAPÍTULO					
6. ¿QUE O	TRA INFORMACIÓN L	E GUSTARIA EI	NCONTRAR EN	N LOS PROXII	MOS REPORTE	S?		
7 :TIENE	ALGÚN OTRO COMEN	ITADIO CODDE	NUIECTRO DEI	DODTE DE CU	CTENITA DILIDA	ND 20102		
7. CITEINE	ALGUN OTRO COME	VIANIO SOBRE	NOESTRO REI	PORTE DE 30	STENTABILIDA	AD 2010:		
Nombre y	apellido:			Provincia:				
-	ión a la que			País:				
Dirección				Teléfono:				
	Correo electrónico:							
3300 010								

- Presentación, Redacción, Diseño, Lenguaje
- El nivel de información
- Si le ha sido útil la información: ¿Cree usted que la información presentada en este Informe ha sido útil?

SI NO NO SABE/ No contesta

Para cada uno de las dimensiones o partes importantes, evaluar la opinión de la información reportada de cada uno:

- Los programas
- Dimensión económica
- Dimensión social
- Dimensión ambiental

Sugerencias:

Datos del encuestado:

Contacto (enviar esta encuesta a):

Lic. Verónica Cipolatti veronica@cedha.org.ar

