



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Fundación ÉTNOR (para la ética de los
negocios y las organizaciones)



• Carta de Renovación del compromiso

Queridos/as lectores/as:

Con la presente carta la Fundación ÉTNOR, Ética en los Negocios y las Organizaciones, renueva su compromiso adquirido en el 2008 con la iniciativa del Pacto Mundial. Como muestra de este compromiso, presentamos **nuestro primer Informe de Progreso**, pues a pesar de no tener obligación de hacerlo como organización cívica, creemos que su realización nos permitirá avanzar en la difusión y concreción de los 10 Principios del Pacto Mundial entre nuestros grupos de interés.

La finalidad de la Fundación ÉTNOR: promover el **reconocimiento, difusión y respeto de los valores éticos implícitos en la actividad económica y en la calidad de las organizaciones e instituciones públicas y privadas**, está íntimamente vinculada a la misión del Pacto Mundial. Precisamente por esta fuerte vinculación, todas nuestras actividades van encaminadas a conseguir **el mismo objetivo: unas empresas más éticas y responsables**.

Desde ÉTNOR consideramos que **lo que mejor podemos aportar al proyecto del Pacto Mundial es la difusión del mismo entre nuestros asociados y seguir fomentando la cultura ética entre las organizaciones de nuestro entorno** a través de la difusión, la formación, la investigación, y la asesoría y acompañamiento profesional. En este sentido, en 2010 hemos incluido el logo de "Apoyamos al Pacto Mundial" en todas nuestras publicaciones y hemos difundido las noticias del Pacto Mundial y de la Red Española del Pacto Mundial en nuestro Boletín de Noticias semanal.

Entre las actividades de 2010 cabría destacar la firme apuesta de ÉTNOR por la mejora de la comunicación con nuestros grupos de interés, con el objetivo de crear una comunidad que refuerce los vínculos entre todas las personas y organizaciones preocupadas por hacer de nuestro mundo un lugar más justo. En este sentido, hemos redefinido por completo nuestra página web www.etnor.org, poniendo en marcha la primera *wiki* o enciclopedia libre especializada en ética empresarial y responsabilidad social; creando la Comunidad ÉTNOR, un espacio virtual de encuentro, debate y discusión interactivo con videos, artículos, reflexiones, etc.; e iniciando acciones en las redes sociales como Twitter y Youtube.

Para el 2011 tenemos previsto informar a nuestros proveedores y empresas y organizaciones miembros sobre los principios del Pacto Mundial y animar a su cumplimiento.

En segundo lugar, tenemos propuesto organizar una jornada de difusión del Pacto Mundial en la Comunidad Valenciana, con la que conseguir además el compromiso de adhesión de empresas y organizaciones valencianas.



En esta línea seguiremos trabajando para conseguir ese objetivo que compartimos: unas empresas más justas para un mundo más justo.

Atentamente,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Emilio Tortosa'.

Emilio Tortosa, Presidente de ÉTNOR



Información general

Perfil de la entidad: Fundación ÉTNOR (para la ética de los negocios y las organizaciones)

- **Dirección:** Avda. Navarro Reverter, 10 - 8
- **Dirección web:** www.etnor.org
- **Alto cargo:** Roberto Ballester Fuillerat, Gerente
- **Fecha de adhesión:** 01/12/2008
- **Número de empleados:** 3
- **Sector:** Fundaciones, asociaciones y ONG
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Investigación, formación, difusión y asesoría en la implantación ética en las organizaciones
- **Ventas / Ingresos:** 251.755 euros.
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No, la ayuda financiera mas significativa viene de Bancaja, entidad privada.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Empleados, órganos de gobierno, miembros de ÉTNOR, empresas, medios de comunicación, ong's
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Según la estructura de la Fundación, nuestra finalidad y el ámbito de aplicación de nuestras actividades. Serían grupos de interés primarios los grupos que de un modo directo o indirecto intervienen en la consecución de la misión de ÉTNOR: Miembros, Empleados, Patronato y Comisión Ejecutiva. En segundo lugar, las empresas, instituciones e individuos a los que está destinada la actividad y razón de ser de la organización. Por último, estudiantes, investigadores, opinión pública, y otros grupos interesados en el fomento de la ética en las organizaciones públicas y privadas.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** España y la Comunidad Valenciana, en especial.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Los asuntos más significativos se han definido atendiendo a la importancia y peso que tienen éstos dentro de la Fundación en lo que respecta a la protección y el impulso de los 10 principios del Pacto Mundial, y teniendo en cuenta las áreas en las que ÉTNOR por su actividad más impacto tiene y más puede influir positivamente en sus stakeholders.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** El informe de Progreso se difunde a través de su publicación en la web de la Red Española del Pacto Mundial. También le damos difusión a través de



nuestra Memoria de Actividades anual, a través de nuestra web y de las redes sociales.

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* El Presidente de ÉTNOR, D. Emilio Tortosa, ha sido distinguido con el título de “Hijo adoptivo de Valencia” por su destacado papel como defensor de la ética en la actividad empresarial, entre otras cuestiones. La Directora de ÉTNOR, Dña. Adela Cortina, ha sido distinguida con el Premio AFA al Fomento de la Armonía y la Paz, de la Asociación para el Fomento del Aikido por el fomento de la ética en las organizaciones. Adela Cortina también recibió en 2010 el premio Naidier Acción y Compromiso- Construcción Social, por contribuir de forma activa en la construcción de la sociedad y por la defensa de la ética.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Debido a la pequeña estructura de ÉTNOR la comunicación con los grupos de interés primarios es fluida y sencilla. Atendemos a sus peticiones personalmente vía mail, telefónica o en nuestra sede. El Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial, con una reunión mensual de octubre a junio, es un momento de intercambio de ideas, sugerencias, y de recogida de feedback. De una manera más formal, el Patronato se reúne dos veces al año, donde se tratan aspectos más relevantes y de gestión. Los miembros a título individual de ETNOR tienen su representación en el Patronato mediante los Representantes del Consejo de Colaboradores. La Comisión Ejecutiva se reúne como media 3 veces al año, y en ella se abordan aspectos concretos de la gestión de la Fundación. La Comunidad ÉTNOR y las redes sociales también sirven de canales de conversación con los grupos de interés, sobre todo posibilitando a las personas que se encuentran en otros países estar en contacto permanente con nosotros. Todas y cada una de las peticiones y sugerencias son atendidas, gestionadas y reciben contestación. Para el año 2011 tenemos previsto realizar reuniones con todos nuestros miembros para trabajar conjuntamente en la estrategia de la Fundación, y escuchar sus aportaciones, críticas y sugerencias acerca de las actividades desarrolladas y nuestro desempeño como organización.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El responsable de supervisión tanto de la toma de decisiones como de la gestión de la implantación de los 10 principios del Pacto Mundial es el Gerente, Roberto Ballester, que forma parte de los órganos de máximo gobierno de la Fundación: el Patronato y la Comisión Ejecutiva. El Patronato está formado por: los promotores, las entidades fundadoras y las entidades y persona representantes del consejo de colaboradores de la fundación. La Comisión Ejecutiva está formada por nueve miembros: el Presidente, la Directora, el Secretario, dos asesores externos, y otros 4 miembros del patronato. Tanto al Patronato como a la Comisión Ejecutiva acude el Gerente de la Fundación. La Fundación está compuesta por 80 miembros a título individual y 40 organizaciones. El Presidente Emilio Tortosa, no ocupa un cargo ejecutivo dentro de la Fundación.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No disponemos de indicadores expresos.



Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Durante 2010 Adela Cortina, Directora de ÉTNOR, participó junto a Mary Robinson, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en el debate: “Empresas y DD.HH. en el Siglo XXI”, organizado por la Fundación Carolina el 14 de enero de 2010. En diciembre de 2009 la Fundación ÉTNOR, junto a las principales universidades públicas valencianas, organizó el VIII Congreso Internacional de IDEA -International Development Ethics Association- “Ética del desarrollo humano y justicia global”, al que asistieron más de 150 personas de 15 nacionalidades distintas con el objetivo común de determinar qué responsabilidades deben asumir empresas, gobiernos, organizaciones cívicas y ciudadanos en el desarrollo humano, y transmitir las experiencias de intelectuales, educadores y diseñadores de políticas públicas en este ámbito. Entre los ponentes estuvieron diversos expertos en Ética del Desarrollo como Asunción St. Claire, de la Universidad de Bergen, Noruega; Adela Cortina, de la Universidad de Valencia, España; David Crocker, de la Universidad de Maryland, Estados Unidos; George Enderle, de la Universidad de Notre Dame, Estados Unidos; Jay Drydyk, de la Universidad de Carleton y Sabine Alkire, de la Universidad de Oxford, Reino Unido, entre otros.

Más información

- *Notas:* Serían grupos de interés primarios los grupos que de un modo directo o indirecto intervienen en la consecución de la misión de ÉTNOR: Miembros, Empleados, Patronato y Comisión Ejecutiva. En segundo lugar, las empresas, instituciones e individuos a los que está destinada la actividad y razón de ser de la organización. Por último, estudiantes, investigadores, opinión pública, y otros grupos interesados en el fomento de la ética en las organizaciones públicas y privadas.
- *Documento adjunto:* 25093_1871872011111744.pdf
- *Dirección web:* <http://www.etnor.org>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Ver información en cada principio.
- *Día de publicación del Informe:* martes, 15 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Roberto Ballester Fuillerat / Carmen Martí
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



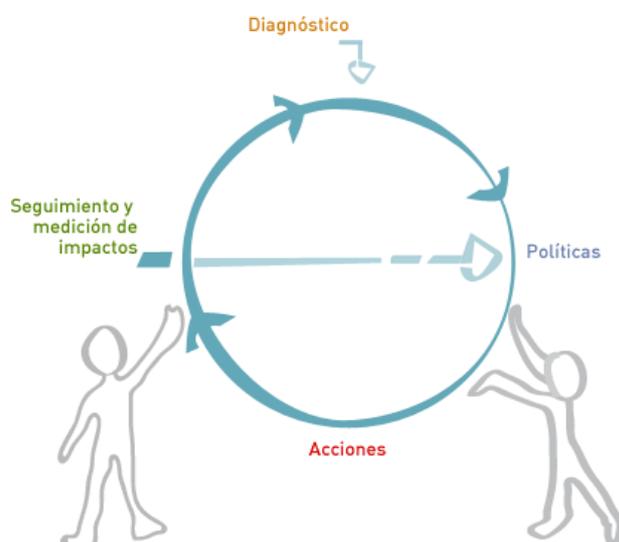
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: La Fundación ÉTNOR carece de una evaluación de riesgos en Derechos Humanos dada la falta de incidencia en este ámbito. La Fundación tiene tres trabajadores que gozan de los estándares de derechos laborales de nuestro país, España, y como se especifica más abajo han sido contratados y desempeñan sus funciones sin ningún tipo de discriminación por razón de raza, sexo, religión, etc.

El área de actividades y proyectos de la Fundación se desarrolla por entero en el entorno español, con una legislación exhaustiva en materia de Derechos Humanos.

Los proveedores son también todos del entorno español, y la mayoría de ellos de la Comunidad Valenciana.

Por otro lado, nuestra finalidad y los valores de la organización tienen en la ética y el respeto a los Derechos Humanos su base, por lo que todas las actuaciones son llevadas a cabo respetando estos principios.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: No

Implantación: La filosofía de ÉTNOR es clara en lo que a sus valores y normas respecta: innovación, rigor, pluralidad y diálogo son los valores que rigen la actuación en todas sus áreas de efectividad, aunque debido a sus



pequeñas dimensiones y al bajo riesgo de violación de este principio no exista una política formalizada. Esta filosofía o política no formalizada se recoge en los estatutos y en la definición de empresa.

Respecto a las condiciones laborales los procesos de selección se realizan sin discriminación de ningún tipo, limitándose a evaluar la capacidad y disposición para el puesto. Los trabajadores se rigen por el Convenio de Negociación Colectiva de Oficinas y Despachos, y perciben un salario por encima de lo que marca el mismo. Además el 100% de la plantilla tienen un contrato indefinido.

Se persigue el crecimiento profesional del empleado, con una clara apuesta por su formación en cursos, másteres, congresos, etc. y un continuo incentivo a la mejoría, la participación y la creatividad. Fruto de ello el absentismo y la rotación son nulos.

En lo que respecta a la protección de los derechos de los "clientes" de la Fundación: sus miembros, usuarios, empresas clientes, etc. se rige bajo el cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, la Ley de Protección de datos y las Clausulas de Confidencialidad y Privacidad.

Para más información sobre los empleados ver el principio 6.

Objetivos: Formalizar nuestros valores y normas en una declaración explícita.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010 los trabajadores han tenido una media de 65 h. por trabajador de formación, por categorías profesionales: mando superior: 28 h., directora de comunicación: 88 h., secretaria: 80 h. Como se observa no existe ninguna discriminación en temas de formación ni por categorías profesionales ni por sexo.

Respecto a la relación con los grupos de interés en el 2010 se han puesto en marcha diversas iniciativas de mejora de la comunicación y recogida de sugerencias y comentarios, como es la creación de la Comunidad ÉTNOR, un foro on-line de debate sobre la responsabilidad social en empresas y organizaciones, y el canal de Twitter.

Objetivos: Desarrollar nuevos formatos de comunicación con los grupos de interés: reuniones personales con los grupos principales, buzón de sugerencias, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)



Respuesta: SI

Implantación: ÉTNOR no posee indicadores concretos de seguimiento de sus políticas de DD.HH., si bien sí son analizados de modo indirecto en la revisión anual de las acciones llevadas a cabo.

Durante 2010:

- Ha habido ausencia de denuncias relativas al incumplimiento de los DD.HH.
- Ha habido ausencia de quejas y reclamaciones
- Todos los empleados han obtenido información en materia de Derechos Humanos
- Todos los empleados han sido debidamente informados en relación a la prevención de riesgos laborales
- Todos los empleados han sido informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad
- La Ley de Protección de Datos y las cláusulas de confidencialidad y privacidad se ha cumplido al 100%

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados son conocedores de los principios éticos que rigen la actividad de ÉTNOR y participan activamente en las actividades desarrolladas en esta línea.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Políticas internas de gestión	Formalizar nuestros valores y normas en una declaración explícita.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Desarrollar nuevos formatos de comunicación con los grupos de interés

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	No tenemos objetivos para este área.



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Debido al tamaño de la Fundación y su especificidad en el ámbito de los servicios, la cadena de proveedores es fácilmente controlable. Los proveedores son en su mayoría del ámbito local, teniendo un riesgo bajo de vulneración de los DD.HH.

Por otro lado, aunque no sean proveedores, por nuestra naturaleza de Fundación nos parece positivo extender este principio a nuestros asociados, y fomentar el respeto a los DD.HH. entre nuestras empresas y organizaciones miembro.

Objetivos: Hacer un estudio de nuestros proveedores y empresas/organizaciones asociadas según los estándares de cumplimiento de aspectos sociales y medioambientales.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: A pesar de no existir un mecanismo sistemático de control, en caso de que se detectara algún indicio de incumplimiento relacionado con los derechos humanos por parte de los proveedores se actuaría para resolverlo. Dado que nuestro objetivo es sensibilizar en materia de ética y DD.HH. primaríamos la vía de la formación, información y resolución del conflicto antes que la de abandono de un proveedor por la detección de un problema de violación de estándares éticos.

Más allá del precio, se tienen en cuenta otras variables para la contratación de un proveedor como son: la existencia de buenas prácticas en RSC, cercanía, calidad, confianza, trato, flexibilidad, profesionalidad y la implicación en el desarrollo de



la propia fundación.

Objetivos: Formalizar una política de selección y control de proveedores, atendiendo a está



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Intentamos favorecer la contratación de proveedores de proximidad, y en la medida de lo posible pequeñas o medianas empresas con un doble objetivo: un menor impacto medioambiental y favorecer el entorno local.

Por otro lado, cada año contribuimos directamente a la difusión de la importancia de los Derechos Humanos entre todos nuestros grupos de interés en nuestras actividades. Algunas de las acciones más destacadas en 2010 han sido:

Publicaciones:

- Adela Cortina, *Justicia cordial*, Trotta, 2010, un libro en el que analiza la justicia como núcleo de la moral, la política, el derecho y la economía, donde el respeto a los DD.HH. es un componente indispensable para una sociedad cordialmente justa.

- Adela Cortina: "El horizonte de la justicia mundial", en *Cuadernos de la Asociación Española de Fundaciones*, julio de 2010.

- Roberto Ballester, "Modelo europeo de empresa", *Economía 3*, mayo de 2010.

- Carmen Martí, "De la estrategia de Lisboa a Europa 2020 ¿En qué lugar queda la RSE?", *Economía 3*, junio de 2010.

- Emilio Tortosa, "Una nueva década para la RSE", *Economía 3*, diciembre de 2010.

- Domingo García-Marzá, "¿Agentes de justicia? El papel de las empresas globales en el desarrollo", en Justo Villafañe (dir.) *La comunicación empresarial y la gestión de los intangibles en España y Latinoamérica*, Pearson Educación, 2010.

Conferencias y debates:

- Participación de Adela Cortina junto a Mary Robinson, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en el debate: "Empresas y DD.HH. en el Siglo XXI", organizado por la Fundación Carolina, 14 de enero de 2010.

- Participación de Adela Cortina en la Cátedra Globalización y Democracia de la Universidad de Diego Portales con la conferencia "Ética y RSE en un mundo globalizado".

- Participación de Elsa González en el I Congreso Internacional de Filosofía para la Paz con la conferencia titulada "Ética empresarial y paz".

- Participación de Emilio Martínez en el XIV Curso sobre Universidad y Cooperación al Desarrollo organizado por el Centro de Estudios de Cooperación al Desarrollo con la conferencia "Ética para el desarrollo de los pueblos. Indicadores éticos de Desarrollo".

- Organización del Curso de Verano junto a la Universitat Jaume I de Castellón sobre el tema: "Diseñar instituciones responsables".

- Organización junto a la Universitat Jaume I de Castellón del Ciclo de Conferencias: "La democracia hoy: Retos para una nueva ciudadanía".

- Organización junto a Florida Universitaria del Curso de Pensamiento Contemporáneo: "Diferentes realidades: propuestas para otro modelo", en el que se analizaron cuestiones como la banca ética, el emprendedurismo social solidario, la justicia



social, etc.

Proyectos de investigación:

- Presentación de los resultados del ERSE- Observatorio de Ética y Responsabilidad Social de la Empresa, en el que se analiza la percepción e implantación de la ética en las empresas de la Comunidad Valenciana y se realizan recomendaciones para mejorar en este ámbito a empresas, ciudadanos y administraciones públicas.

Actividades de Formación:

- Hemos impartido formación sobre la importancia de la Ética y la Responsabilidad Social en las empresas en diversos másteres profesionales y escuelas de negocios.

Actividades de Asesoría:

- Durante 2010 hemos elaborado el Informe de Materialidad a Bancaja y a Consum, ayudándoles a mejorar la comunicación con sus grupos de interés y comprobando que la información que comunican a los mismos sea adecuada.

- Hemos elaborado el Informe de Buen Gobierno a la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana –FEMEVAL-

- Hemos trabajado en la extensión del Código ético a la organización ONCE.

Objetivos: Informar a nuestros proveedores y miembros de la importancia del control de la cadena de suministro en lo que a estándares éticos se refiere.

Informar a nuestros proveedores y empresas/organizaciones asociadas de la existencia del Pacto Mundial y otras iniciativas similares y animar a su adhesión o seguimiento, destacándoles que para ÉTNOR es un requisito importante a tomar en cuenta para su selección que éstos desarrollen políticas de defensa de los DD.HH.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 0 %

Implantación: Hasta el año 2010, la gestión de la Cadena de Suministro se ha realizado de modo informal, por lo que no tenemos constancia de esta información.

Objetivos: Formalizar un seguimiento de los proveedores en aspectos éticos y un protocolo de actuación ante detección de violaciones.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Formalizar una política de selección y control de proveedores, atendiendo a está

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Informar a nuestros proveedores y miembros de la importancia del control de la c

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: La Fundación tiene 3 trabajadores que gozan de libertad de afiliación y derecho a la negociación colectiva tal y como recoge la Constitución Española. Por el pequeño tamaño de la organización no tenemos representación sindical en la misma, pero nos acogemos al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos 2008-2011, negociado por la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana, UGT, y CC.OO. y un sindicato independiente.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: La Fundación se rige por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos 2008-2011.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: No

Implantación: Por el momento no se consideran acciones en este ámbito, aunque se atenderán las necesidades si las hubiere.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: ÉTNOR, por su pequeño tamaño, tiene mecanismos informales y constantes de comunicación para hacer seguimiento de las opiniones y necesidades de los empleados.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio colectivo	No tenemos objetivos para este área.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	No son necesarias acciones concretas en este ámbito.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Dado que ÉTNOR ejerce la totalidad de su actividad en España el riesgo es casi inexistente. En el ámbito de los proveedores tampoco presenta un riesgo grave, ya que la mayoría de ellos operan en el entorno nacional.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Por el momento son necesarias medidas para la atención del cuidado de los hijos.

También se presta especial atención a la formación y mejora continua.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las políticas seguidas en la organización son las marcadas por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.

Las horas de trabajo y el sueldo están establecidos en el contrato laboral.

Los beneficios sociales, tales como medidas de conciliación, reducción de jornada en el periodo estival, etc. están formalizados en documentos internos de trabajo.

La organización dispone de un sistema de prevención de riesgos laborales implantado por la Mutua Umivale y los

trabajadores reciben cursos y exámenes médicos anualmente

Objetivos: Formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación en un documento público.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: El personal con hijos/as pueden disponer de una reducción de la jornada laboral en un 1 hora/día así como la ampliación de la jornada intensiva en los meses de junio y septiembre.

Los meses de julio y agosto los empleados gozan de jornada intensiva, tal y como se recoge en el Convenio Colectivo.

Los trabajadores de ÉTNOR tienen un seguro por muerte o accidente tal y como marca el Convenio Colectivo al que se acoge.

Además, ÉTNOR imparte formación en temas de igualdad y conciliación a empresas. En 2010 se han impartido varios cursos sobre esta temática a la cooperativa Consum.

Además se imparten estos contenidos en algunas de las clases ofertadas en los másteres de los que somos profesorado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Dado el pequeño tamaño de la organización y el desarrollo íntegramente de su actividad en el entorno español no se consideran necesarios mecanismos de control, pero sí disponemos de mecanismos informales de medición de los beneficiarios.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación en un documento público.
	Convenio colectivo	Formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación en un documento público.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	No tenemos objetivos para este área.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Ni en la Fundación ÉTNOR, ni en los proveedores ni organizaciones con las que mantenemos una relación más estable, el trabajo infantil es un factor de riesgo, ni directo ni indirecto, dada la actividad y el entorno donde se realiza.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: La Fundación ÉTNOR tiene como finalidad esencial la promoción, difusión y respeto de las normas éticas en las empresas y organizaciones, por lo que en su misma esencia sentencia claramente cualquier vulneración de los Derechos Humanos, entre ellos la explotación infantil.

Además ÉTNOR se rige por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos que protege en este ámbito en la contratación.

Objetivos: Incluir en la declaración de valores o código ético de la Fundación el rechazo absoluto ante la violación de este principio si se diera el caso entre sus miembros y/o proveedores.
Difundir la importancia de este principio entre nuestros asociados y proveedores.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las acciones de ÉTNOR engloban el rechazo ante esta práctica.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio colectivo	Incluir en la declaración de valores o código ético de la Fundación el rechazo a	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	No tenemos objetivos para este área.	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado un diagnóstico específico debido al pequeño tamaño de la organización y al pleno conocimiento de los derechos en este sentido y su promoción por la esencia misma de la Fundación.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen políticas formalizadas en este sentido ya que la capacidad de contratación es muy baja, debido a la estructura de la organización, y la elevada estabilidad de los empleados. Sin embargo, los procesos de selección se llevan a cabo sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, etc.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el ámbito interno, aunque durante 2010 no se ha llevado a cabo ninguna acción concreta en este sentido, cabe destacar que los tres empleados de ÉTNOR tienen contrato indefinido; dos son mujeres, una de ellas con



hijos y la otra fue contratada con el perfil de "mujer joven en situación de demanda de empleo" hace ahora tres años. La edad media de la plantilla es de 35 años.

En cuanto a las horas de formación, en 2010 se han realizado 65 h por trabajador en formación, sin discriminación alguna por categoría profesional ni por sexo, como indican las horas de formación por categoría profesional: Gerente: 28 h., Directora de Comunicación: 88 h., Secretaria: 80 h. La formación se adecúa a las necesidades de cada puesto, priorizando el desarrollo y la mejora profesional en cada categoría.

Por otro lado las personas en prácticas y las becas que se otorgan se efectúan con los mismos requisitos, en función de la capacidad de los candidatos para el puesto y sin distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

En el ámbito externo, la Fundación ÉTNOR promueve este principio impartiendo formación en empresa y universidad sobre igualdad y gestión de la diversidad. En concreto en 2010 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Formación sobre "Igualdad y gestión de la diversidad" a Consum, quien además es miembro de la Fundación.
- Organización del curso "La gestión de la diversidad" junto a la Fundación CeiMigra, jornadas que reunieron a más de 100 empresarios, representantes de sindicatos, administraciones públicas y organizaciones cívicas, y que tuvo un gran impacto en la prensa.
- Impartición del módulo "Gestión de la diversidad y políticas de igualdad" en el Máster de Recursos Humanos de Estema-Escuela de Negocios.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: ÉTNOR promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los accesos, promoviendo la mejora continua y la formación en todas las categorías profesionales por igual. El acceso a puestos directivos y la mejora profesional es difícil debido a la pequeña estructura de la organización, pero se fomenta el desarrollo profesional en cada categoría por igual.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 33,3 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 33,3 %

Mujeres: 66,7 %

Hombres: 33,3 %



Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 0 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: En cuestiones de género, la plantilla de ÉTNOR está formada por tres personas, de las cuales una es hombre (el Gerente) y dos son mujeres (Directora de Comunicación y Secretaria).

El Patronato está compuesto por un total de 33 personas, de las cuales 30 son hombres (90%) y 3 mujeres (10%).

La Comisión Ejecutiva está compuesta por un total de 9 personas, de las cuales 8 son hombres (90%) y 1 mujer (10%), su directora.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Fundación publica la composición de sus órganos directivos y el resto de empleados en la página web y anualmente en la memoria de actividades, la cual es accesible también desde la web de la entidad. La composición queda registrada también en el protectorado de fundaciones.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: No se han dado casos en el lugar de trabajo por acoso, abuso o intimidación, en los diecisiete años que tiene la Fundación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	No tenemos objetivos para este área.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	No tenemos objetivos para este área.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	No tenemos objetivos para este área.
	Registros oficiales	No tenemos objetivos para este área.
	Web	No tenemos objetivos para este área.



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque el impacto medioambiental de nuestra organización no es elevado, estamos concienciados con el cuidado medioambiental y tomamos medidas de ahorro energético y reducción de consumo.

Al personal y resto de usuarios del centro (becarios, estudiantes, etc.) se les informa del funcionamiento de la oficina, motivándoles a reciclar, reducir y reutilizar, siempre que sea posible.

Nos mantenemos informados constantemente de las nuevas tecnologías más respetuosas con el medio ambiente, viendo en qué podemos minimizar nuestro impacto, por pequeño que sea.

Objetivos: Formalizar las acciones en materia medioambiental en una breve política o compromiso con el medio ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha procedido al recuento de inversión total de horas en esta área de medio ambiente.

• Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental	Formalizar las acciones en materia medioambiental en una breve política o comprom

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: La actividad directa de la organización no representa ningún riesgo a nivel medioambiental.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: No

Implantación: Al no ejercer ninguna actividad de riesgo medioambiental, no tenemos una política formalizada de medio ambiente, pero existen unas reglas de comportamiento en materia medioambiental (ahorro energético, reciclaje, etc.) que todos los trabajadores y usuarios de las instalaciones conocen y aplican.

Objetivos: Formalizar las acciones en materia medioambiental en una breve política o compromiso con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: • Todos los ordenadores (excepto el servidor) se apagan al final de la jornada, incluidos monitores, evitando el stand-by.

- Se reutiliza el papel, se usa por las dos caras y se recicla al final del uso.
- Se recicla papel, plástico y vidrio.
- El 100% del papel corporativo se imprime en papel ecológico certificado FSC, y gran parte además en papel reciclado 100%.
- Todas las publicaciones se realizan en papel reciclado 100% certificado.
- Se hace uso y se potencian las nuevas tecnologías (trabajo sobre pantalla, página web, email, fórums on-line...) para reducir el uso de papel y tóner.
- Los productos utilizados para la limpieza de la oficina son ecológicos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 7557

Agua: 69

Papel: 0

Implantación: Electricidad: 7.557 kw/h al año.

Agua: 69 m3

Papel: No se han medido los consumos de papel en el ejercicio correspondiente a 2010.

Objetivos: Medir consumos de papel.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: No

Implantación: No, no dispone debido a su pequeño tamaño y su poco impacto medioambiental.

Objetivos: Designar un responsable de medioambiente.

Medir el consumo energético, de insumos, y calcular nuestra huella ecológica

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	Formalizar acciones en materia medioambiental en una breve política o comprom



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Designar un responsable de medioambiente y medir el consumo



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010 hemos renovado la página web para favorecer el uso on-line de nuestros servicios y ampliado la comunicación on-line a través de la Comunidad ÉTNOR y Twitter.

Realizamos una campaña de reducción de envíos postales, informando a nuestros miembros de nuestro compromiso ambiental y reduciendo al mínimo los envíos periódicos en papel sustituidos por convocatorias por mail, y pasando de unos 120 envíos periódicos al mes a prácticamente 0.

Objetivos: Informarnos sobre la posibilidad de pedir a nuestro proveedor de energía que nos suministre energía proveniente 100% de energías renovables.

Cambiar progresivamente los tubos fluorescentes por tubos de bajo consumo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No se hace una evaluación económica exhaustiva de estas actividades.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Pedir a nuestro proveedor de energía que nos suministre energía renovable

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: No hemos realizado un diagnóstico de riesgos, pero las cuentas anuales y los cargos del patronato y la ejecutiva están reguladas por el Protectorado de Fundaciones y por la Ley General de Fundaciones.

Ninguno de los miembros de ambos órganos percibe ningún tipo de remuneración, tal y como marca la Ley de Fundaciones.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos una política expresa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Estamos inscritos en el Registro y Protectorado General de Fundaciones, donde presentamos cada año los presupuestos y cuentas anuales, las modificaciones en el patronato, los cambios en el patrimonio, la memoria de

actividades y todos los datos relevantes de la organización.

Pertecemos también al Consejo Superior de Fundaciones de la Comunidad Valenciana y a la Asociación Española de Fundaciones. Desde que nos inscribimos en 1994 no se ha reconocido ninguna incidencia.

Publicamos nuestras cuentas anuales en la Memoria de Actividades en la web.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Empleados: 0

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: No existen mecanismos expresos para ello, pero se pueden recoger las incidencias por cualquier de los canales habituales de comunicación de la Fundación: email, teléfono, en nuestra sede, Comunidad ÉTNOR, Twitter, etc.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados			

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12