



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

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

• Carta de Renovación del compromiso

Estimado amigo/a:

La Fundación ÉTNOR (Ética de los Negocios y las Organizaciones) renueva un año más su compromiso adquirido en el 2008 con la iniciativa del Pacto Mundial. Como muestra de este compromiso, presentamos **nuestro segundo Informe de Progreso**, ya que a pesar de no tener obligación de hacerlo como organización cívica, creemos que su realización nos permitirá avanzar en la gestión de nuestra organización, así como 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 miembros y seguir fomentando la cultura ética entre las organizaciones de nuestro entorno** a través de la difusión, la formación, la investigación, y la asesoría profesional. En este sentido, además de las actividades generales desarrolladas en este ámbito, en 2011 cabe destacar dos que dieron un impulso importante al Pacto Mundial:

1. En primer lugar, organizamos junto al Pacto Mundial España la **jornada “El compromiso ético de las empresas valencianas con el Pacto Mundial”**, en la que **51 empresas y organizaciones valencianas firmaron la adhesión al mismo**.
2. En segundo lugar, colaboramos con el programa del Pacto Mundial España y el ICO “**RSE Pyme**”, colaborando en la organización de una jornada en Valencia en la que **otra veintena de empresas se sumaron** a esta iniciativa.

En el ámbito interno, en 2011 **hemos informado a todos nuestros proveedores, empresas y organizaciones miembro sobre los principios del Pacto Mundial** y sus implicaciones, animando a su cumplimiento. Además se han llevado a cabo **reuniones con todos nuestros miembros** para que conozcan mejor las acciones de la Fundación y seguir **sensibilizando en materia de ética y RSE**.

En esta línea **seguiremos trabajando en 2012 para conseguir ese objetivo** que compartimos: **unas empresas más justas para un mundo más justo**.

Atentamente,



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:** 258.885 euros.
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No existentes.
- **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, establecemos como grupos de interés primarios los grupos que de un modo directo o indirecto intervienen en la consecución de la misión de ÉTNOR: Patronato, Comisión Ejecutiva, Miembros y Empleados. En segundo lugar, las empresas, otras instituciones privadas, instituciones públicas e individuos a los que está destinada la actividad y razón de ser de la organización. Por último, estudiantes, investigadores, opinión pública y medios de comunicación.
- **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
- **¿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. Así mismo le damos difusión a través de nuestra Memoria de Actividades anual, a través de nuestra web y de las redes sociales. Una vez publicado, el informe se envía a todos nuestros miembros y proveedores. Se envía también a los nuevos

miembros al darse de alta en la organización, y a los proveedores que están optando a trabajar con nosotros.

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 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 es fluida y sencilla. Atendemos a sus peticiones personalmente vía e-mail, telefónica o en nuestra sede. El Seminario 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 tamb 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 personas 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) Junto con el Pacto Mundial España hemos realizado dos jornadas en 2011 para el fomento de la RSE en la Comunidad Valenciana, gracias a las cuales alrededor de 70 nuevas empresas y organizaciones han pasado a formar parte de esta iniciativa en este año.

Más información

- *Notas:* Para más información consultar la Memoria Anual en la página web
- *Dirección web:* <http://www.etnor.org/memoria.php>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Ver informe y memoria anual.
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *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.



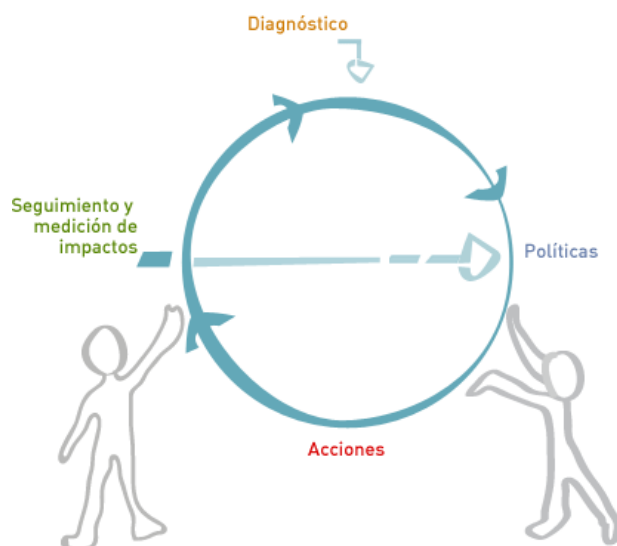
ACCIONES

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 (P1C1I1)

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: SI

Implantación: La Fundación tiene tres trabajadores que gozan de los estándares de derechos laborales de nuestro país, 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. A todos ellos se les informa y asesora en cuestiones relacionadas con la protección de los DD.HH. todos los años.

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 sin excepción.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

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 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 contratantes de servicios, 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.



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 (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2011 los trabajadores han tenido una media de 16 h. de formación por trabajador. Por categorías profesionales: mando superior: 24 h., directora de comunicación: 22 h., administrativa: 4 h.

Respecto a la relación con los grupos de interés, en el 2011 se han realizado reuniones con todos los miembros de ÉTNOR, a las que han asistido más de 80 personas, un 70% de la totalidad. El objetivo de estas reuniones ha sido establecer una relación más fluida y directa con ellos, contarles la situación actual de la Fundación, y recoger sugerencias sobre el futuro de la organización.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C4I1)

Respuesta: No

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 2011:

- Ha habido ausencia de denuncias relativas al incumplimiento de los DD.HH.
- Ha habido ausencia de quejas y reclamaciones
- 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 han cumplido completamente.

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	No tenemos política	Formalizar nuestros valores y normas en una declaración explícita.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	No tenemos objetivos concretos para 2012.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	No tenemos objetivos concretos para 2012.



• 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: SI

Implantación: Los proveedores de la fundación son en su mayoría de ámbito local, teniendo un riesgo bajo de vulneración de los DD.HH. En 2011 se ha hecho una primera aproximación de la información disponible de los proveedores conforme a 10 indicadores básicos relacionados con su comportamiento ético:

1. COMPROMISOS PÚBLICOS ADQUIRIDOS: códigos éticos, códigos de conducta, códigos de buenas prácticas comerciales, códigos de buen gobierno y empresas firmantes del Pacto Mundial (P.M)
2. MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: informes de sostenibilidad o memorias de responsabilidad social.
3. POLÍTICAS DE CALIDAD: políticas de calidad definidas explícitamente en la declaración de valores y políticas certificadas (ISO, EFQM, etc.).
4. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: políticas o planes de prevención definidos y otras acciones voluntarias más allá de la legislación vigente en esta materia.
5. POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES: políticas medioambientales definidas explícitamente y políticas certificadas (ISO, EMAS, etc.)
6. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: declaraciones explícitas de compromisos con una gestión ética de los recursos humanos y estrategias concretas para ello.
7. COMPROMISOS CON LA COMUNIDAD: contribución de la empresa al desarrollo de las comunidades en las que se halla inserta a través de patrocinios, donaciones, fundaciones, etc.
8. POLÍTICA DE COLABORACIÓN CON LOS PROVEEDORES: aplicación de criterios éticos y responsables en los contratos, políticas de subcontratación y supervisión de las prácticas en la cadena de proveedores.
9. POLÍTICA DE REINVERSIÓN E INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE: criterios de reinversión encaminadas a la perdurabilidad a largo plazo de la empresa e inversión socialmente responsable.
10. DEFINICIÓN DE VALORES ÉTICOS: compromiso con valores éticos recogidos en la misión o visión de la empresa.

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.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En 2011 se ha desarrollado una Política de Proveedores. En primer lugar, este año se ha diagnosticado la situación actual de nuestros proveedores conforme a los diez indicadores anteriores. En segundo lugar, se les invitó a participar en la jornada organizada por el Pacto Mundial, informándoles de la implicación de ÉTNOR en su desarrollo, y animándoles a suscribir dichos principios.

Dado que nuestro objetivo es sensibilizar en materia de ética y DD.HH. primamos 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.

Para estimar empezar a trabajar con un proveedor se le pide que rellene un cuestionario conforme a los 10 indicadores arriba establecidos.

[Descargar el documento adjunto](#)



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 (P2C3I1)

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.

Este año se invitó a todos nuestros proveedores, miembros, y demás grupos de interés a la Jornada "El compromiso ético de las empresas valencianas", informándoles sobre la iniciativa del Pacto Mundial y animándoles a su adhesión.

Completando esta iniciativa, se han atendido numerosas dudas al respecto, y se ha asesorado y ayudado a nuestras

organizaciones miembro y proveedores en la adhesión al Pacto Mundial y la posterior elaboración del Informe de Progreso.

Además de éstas, ÉTNOR desarrolla numerosas acciones destinadas por completo a favorecer una cultura ética y respetuosa con los DD.HH. Puedes verlas todas en nuestra Memoria Anual y en el Informe de Progreso más extenso que publicamos en nuestra web www.etnor.org



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 47 %

Implantación: El 47 % de nuestros proveedores tiene información pública en su página web sobre alguna certificación. En 2012 enviaremos un cuestionario para completar dicha información y contrastarla con la empresa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	No tenemos objetivos concretos para 2012
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Pasar un cuestionario a los proveedores para completar la información recabada
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? Descríbalos (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 concretos para 2012.	
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	No tenemos objetivos concretos para 2012.	
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. (P4C1I1)

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 (P4C2I1)

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 de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

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.

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

En 2011 se han formalizado los beneficios y derechos del personal, tales como medidas de conciliación, reducción de jornada en el periodo estival, etc.

[Descargar el documento adjunto](#)



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. (P4C4I1)

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 recomienda en el Convenio Colectivo. Este período ha sido ampliado en 2011 desde la segunda quincena de junio.

Como nueva medida, desde 2011 los trabajadores/as pueden elegir, consensuadamente con la dirección y siempre que se pueda compaginar con el resto de personal, entre un horario semanal de jornada partida 4 días de la semana (9 a 14 h. y de 15 a 18h.) e intensiva los viernes, o jornada intensiva 3 días a la semana (8 a 15h.) y jornada partida los otros 2. Así mismo, los trabajadores/as, previo aviso, pueden disponer de flexibilidad en la hora de entrada y salida.

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, extendiendo esta cultura a todas las organizaciones de su entorno. En 2011 se han impartido varios cursos sobre esta temática a la cooperativa Consum. Del mismo modo se imparten estos contenidos en algunas de las clases de Ética Empresarial 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. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dado el pequeño tamaño de la organización y el desarrollo íntegramente de su actividad en el entorno español se dispone de mecanismos informales de medición de los beneficiarios que son efectivos en el día a día de la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo	No tenemos objetivos concretos para 2012.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	No tenemos objetivos concretos para 2012.	

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 que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (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.



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. (P5C311)

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	No tenemos objetivos concretos para 2012.
 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		RSE	No tenemos objetivos concretos para 2012.
 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 (P6C1I1)

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? Describalos. (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 2011 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 ella con

hijos. La edad media de la plantilla es de 37 años.

En cuanto a las horas de formación, en 2011 se han realizado una media de 16 h. de formación por trabajador sin discriminación alguna por categoría profesional ni por sexo. Por categorías profesionales: mando superior: 24 h., directora de comunicación: 22 h., administrativa: 4 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.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas 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: 66,7 %

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 (91%) y 3 mujeres (0,9%).

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 anualmente en la memoria de actividades, que se envía a todos los miembros y 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 dieciocho 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	No tenemos política	No tenemos objetivos concretos para 2012.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	No tenemos objetivos concretos para 2012.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Memoria sostenibilidad Registros oficiales Web	No tenemos objetivos concretos para 2012.



• 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.

En 2011 hemos formalizado las acciones en materia medioambiental en un 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	Otros	No tenemos objetivos concretos para 2012

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. (P8C1I1)

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En 2011 hemos formalizado las acciones en materia medioambiental en un Compromiso con el medio ambiente que recoge las reglas de comportamiento en materia medioambiental (ahorro energético, reciclaje, etc.) que todos los trabajadores y usuarios de las instalaciones conocen y aplican.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En 2011 hemos nombrado una persona responsable de las cuestiones medioambientales de la

organización, Paqui Franco, que se encarga también de la medición, control y mejora si fuera posible de los impactos medioambientales.

Hemos incorporado un bidón de agua comunitario para reducir el consumo de botellas de plástico de uso individual.

Por supuesto, se han seguido realizando todas las acciones que ya se estaban llevando a cabo:

- 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.
- 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: 6956

Agua: 76

Papel: 113496

Implantación: Papel en folios: 113.496 folios

Electricidad en Kilowatios/ hora 6.956,00 kilowatios

Agua en metros cúbicos: 76 Metros cúbicos

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

Respuesta: SI

Implantación: Si, la responsable de medioambiente se encarga de medir, supervisar y proponer mejoras en este ámbito.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje	No tenemos objetivos concretos para 2012
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	No tenemos objetivos concretos para 2012

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	No tenemos objetivos concretos para 2012



• 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. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Favorecemos el uso on-line de nuestros servicios y la comunicación on-line a través de la web, el e-mail, la Comunidad ÉTNOR y Twitter en todas nuestras actividades.



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. (P9C2I1)

Respuesta: 0

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

• Resumen de Implantación:

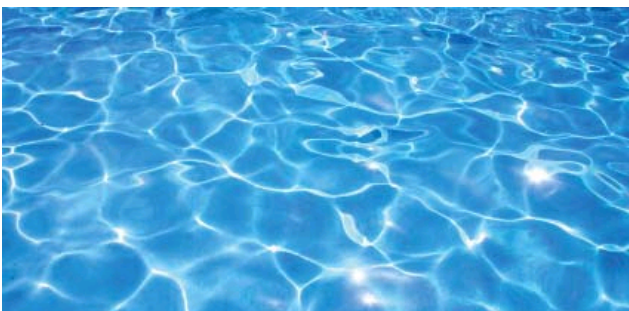
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	No tenemos objetivos concretos para 2012

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 (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No hemos realizado un diagnóstico de riesgos, pero las cuentas anuales y los cargos del patronato y la ejecutiva están regulados por el Protectorado de Fundaciones y por la Ley General de Fundaciones. Las Cuentas Anuales se someten a la aprobación previa de la Comisión Ejecutiva, según lo establecido en el artículo 22 de los estatutos de la Fundación, y posteriormente se presentan al Patronato. Una vez aprobadas por el Patronato, las cuentas se depositan en el Protectorado de Fundaciones de la Comunidad Valenciana, que actúa como garante del cumplimiento de los fines de las fundaciones y la voluntad fundacional.

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? (P10C2I1)

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. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Estamos inscritos en el 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.

Pertenece 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, disponible en la página web www.etnor.org



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce 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	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No tenemos objetivos concretos para 2012.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	No tenemos objetivos concretos para 2012.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	No tenemos objetivos concretos para 2012.

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
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 quién o quiénes 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 cómo 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	
P1C1I1	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	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	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	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C4I1	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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	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? Descríbalos	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 de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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? Descríbalos.	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 que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	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 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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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 en el campo de notas 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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar 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	Dimensión social/Sociedad/Política

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿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 social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿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