



Informe de Progreso
Pacto Mundial
2012

FUNDACIÓN **É**TNOR
ÉTICA DE LOS NEGOCIOS Y LAS ORGANIZACIONES

ÍNDICE

I.	Carta de Renovación del Compromiso.....	3
II.	Información general.....	4
-	1. Perfil de la Entidad	
-	2. Estrategia y Gobierno	
-	3. Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
III.	Informe de Progreso. Cuestionario.....	11
-	Derechos Humanos	
-	Derechos Laborales	
-	Medio Ambiente	
-	Lucha contra la Corrupción	



I. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Estimado amigo/a:

La Fundación ÉTNOR (Ética de los Negocios y las Organizaciones) renueva un año más su compromiso adquirido en 2008 con la iniciativa del Pacto Mundial. Como muestra de este compromiso, presentamos **nuestro tercer Informe de Progreso**, ya cuya 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. Esta fuerte vinculación en el desarrollo de actividades encaminadas a conseguir **el mismo objetivo: unas empresas más éticas y responsables**.

Desde ÉTNOR consideramos que **lo mejor que 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 2012 hemos seguido colaborando con el programa del Pacto Mundial España y el ICO “**RSE Pyme**”, a través de la realización de la segunda jornada de trabajo en Valencia en la que **una veintena de empresas se sumaron** a esta iniciativa.

En el ámbito interno, en 2012 **hemos informado de nuevo a todos nuestros proveedores sobre los principios del Pacto Mundial** y sus implicaciones, animando a su cumplimiento y pidiendo su colaboración en la realización de un diagnóstico de comportamiento conforme a diez principios éticos básicos.

En esta línea **seguiremos trabajando en 2013 para conseguir ese objetivo que compartimos: unas empresas más justas para un mundo más justo**.

Atentamente,



Emilio Tortosa, Presidente de ÉTNOR



II. INFORMACIÓN GENERAL

1. Perfil de la entidad

- Dirección: Avda. Navarro Reverter, 10 – 8ª
- Dirección web: www.etnor.org
- Gerente: Roberto Ballester Fuillerat
- Personas de Contacto: Roberto Ballester / Carmen Martí
- Email de Contacto: rballester@etnor.org / cmarti@etnor.org
- Teléfono de Contacto: 96.3349800
- Socio / Firmante: Firmantes no asociados
- 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 acompañamiento en la implantación ética en las organizaciones

* Ingresos: 192.175,59

* Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: No existentes.

* Grupos de Interés más significativos:

Miembros de la Fundación
Empleados
Proveedores

Seleccionar otros Grupos de Interés:

Patronato/comisión ejecutiva ÉTNOR
Empresas miembros de ÉTNOR
Miembros a título individual
Instituciones miembro de ÉTNOR
Medios especializados en RSE
Medios locales
Medios nacionales
Empresarios y organizaciones del ámbito empresarial
Escuelas de negocios
Organizaciones cívicas con intereses en RSE
Estudiantes
Universidades locales
Organizaciones cívicas locales
Académicos del ámbito de la ética y la responsabilidad social
Proveedores
Sociedad



*Criterios 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 y mercados servidos: España.

*Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España

* Materialidad o asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso:

Los asuntos más significativos se han definido atendiendo a la importancia y peso que éstos tienen 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 tiene más impacto y más puede influir positivamente en sus *stakeholders*.

*Difusión del 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: Ninguno

*Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

*Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

*Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual



2. Estrategia y gobierno

* Cómo se incorporan las sugerencias de los Grupos de Interés en la estrategia y en los 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 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.

* Estructura la Junta Directiva:

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.

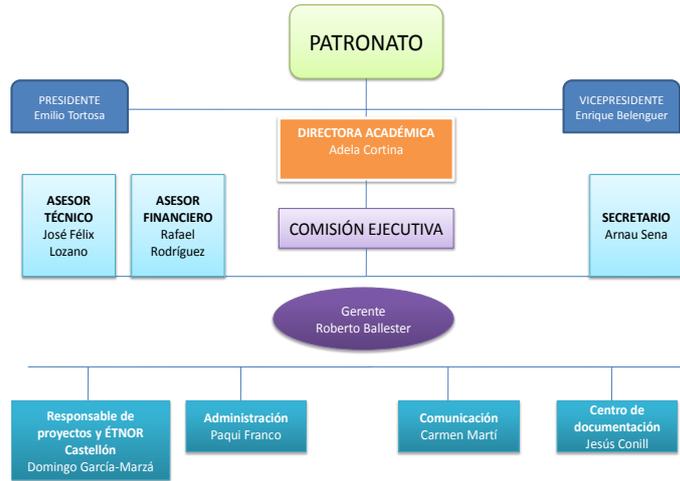
La Comisión Ejecutiva está formada por nueve miembros: el Presidente, la Directora, el Secretario, dos asesores externos, y otros 4 miembros del patronato.

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.





El Informe de Progreso, junto con la Memoria y las cuentas anuales se presentan para su aprobación y revisión tanto en la Comisión Ejecutiva como en el Patronato.



3. Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

* ¿Tiene la entidad 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.)?

Junto con el Pacto Mundial España hemos realizado este año 1 jornada para el fomento de la RSE en la Comunidad Valenciana, gracias a la cual alrededor de 20 nuevas empresas y organizaciones han pasado a formar parte de esta iniciativa en este año.



III. INFORME DE PROGRESO

Metodología del Informe de Progreso: Proceso de mejora continua



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.



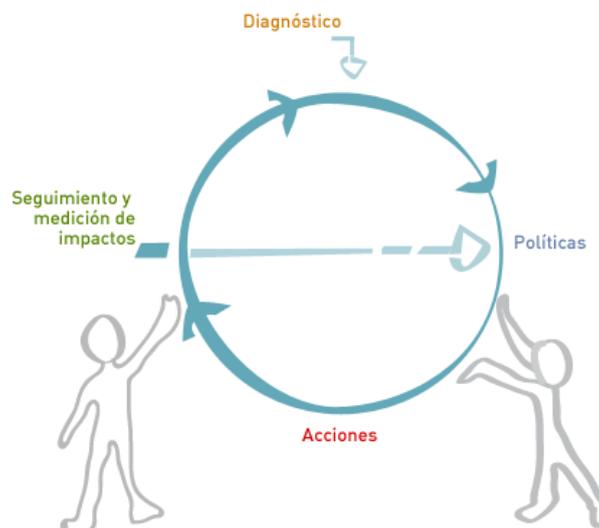
ACCIONES

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.



Los Diez Principios

DERECHOS HUMANOS

1. Apoyar y respetar la protección de derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los derechos humanos.

CONDICIONES LABORALES

3. La empresa debe apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. La empresa debe apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. La empresa debe apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. La empresa debe apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE

7. La empresa deberá mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. La empresa debe fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. La empresa debe favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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



DERECHOS HUMANOS



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



DIAGNÓSTICO

¿La entidad ha realizado un estudio sobre los riesgos en DD.HH? (P1C111)

Respuesta: Sí.

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, 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 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 mejora, 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.

Objetivo: formalizar nuestros valores y normas en una declaración explícita.



ACCIONES

Acciones concretas llevadas a cabo durante el ejercicio (P1C3I1)

Durante el 2012 los trabajadores han tenido una media de 124 h. de formación por trabajador. Por categorías profesionales: Gerente: 242 h., responsable de comunicación: 71 h., administrativa: 60 h.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta: Sí

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 2012:

- 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 (P1C5I1)

El 100%. 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.





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



DIAGNÓSTICO

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: Sí.

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 realizó una primera aproximación de la información disponible de los proveedores conforme a estos 10 indicadores básicos relacionados con su comportamiento ético, información que se ha completado en 2012 enviando un cuestionario a los proveedores.

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 por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: Sí

Implantación: En 2012 se ha continuado desarrollando nuestra Política de Proveedores, completando el diagnóstico inicial, e invitándoles 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.



ACCIONES

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Respuesta: Sí

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 del Pacto Mundial dentro del programa RSE Pyme informándoles sobre la iniciativa del Pacto Mundial y animándoles a su adhesión.



Además de éstas, ÉTNOR desarrolla otras numerosas acciones destinadas por completo a favorecer una cultura ética y respetuosa con los DD.HH. Entre las más destacadas en 2012 se encuentran las siguientes:

Publicaciones:

- Fundación ÉTNOR, “*La ética: un factor de supervivencia para la empresa*”
- José Félix Lozano y Emmanuel Raufflet, *Responsabilidad Social Empresarial*, México, Pearson Educación, 2012.
- [Adela Cortina: “Ética en la escuela”](#)
- [Carmen Martí: “Sea responsable, también en sus contrataciones”](#)
- [Adela Cortina: “¿El fracaso de la educación?”](#)
- [Carmen Martí: “La comunicación no es una elección”](#)
- [Adela Cortina: “Ética en tiempos de crisis”](#)
- [Carmen Martí: “IQNet SR10: ¿Otra norma más?”](#)
- [Adela Cortina: “La leyenda del empresario excelente”](#)
- [Adela Cortina: “¿Sanidad sostenible?”](#)

Conferencias y debates:

- [XXI Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial](#), “*La ética: un factor de supervivencia para la empresa*”, con la participación de Adela Cortina, (Catedrática de Ética Universidad de Valencia) Aristóbulo de Juan, (Ex Director General del Banco de España), Vicente Boluda y Jose Vicente González (Presidentes de AVE y Cierval respectivamente), Javier Quintana (Director General de IEF (Instituto de la Empresa Familiar), Emilio Lamo de Espinosa (Catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid), Fernando González Urbaneja (Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid), Ignasi Carreras (Director del Instituto de Innovación Social de ESADE), Javier Quesada (Catedrático de Fundamentos de Análisis Económico de la Universitat de València) y Stefano Zamagni (Profesor de Economía Política de la Universidad de Bolonia)
- Organización del [XX Congreso Anual de la Asociación EBEN España](#), rama española de la European Business Ethics Network, organización Europea pionera en el estudio de la ética económica y empresarial, que reúne desde hace 20 años en este encuentro a académicos y representantes de prestigiosas universidades, Escuelas de Negocios y distintas organizaciones.

Proyectos de investigación:

- Participación en los proyectos de la Universidad de Valencia y la Universitat Jaume I de Castellón: *Ética del discurso, política democrática y neuroética y Aportación de la neuroeconomía a la dimensión ética del diseño institucional*.
- Ampliación de la base documental del Centro de Investigación ÉTNOR en 720 nuevos materiales.
- Hemos continuado al día de las noticias más relevantes del panorama actual de la ética y la RSE, informando a nuestros grupos de interés a través de la elaboración de [Boletines de Noticias semanales](#) a lo largo del año.

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: EDEM, Ceu San Pablo, Fundación de Estudios



Bursátiles y Financieros, Adeit Fundación Empresa, Acción contra el Hambre, en el Instituto Tecnológico de Monterrey (México) y en la Escuela de Administración y Negocios de DuocUC de Chile.

- Hemos becado a 2 personas para la realización de diferentes cursos relacionados con la ética y la responsabilidad social.
- Colaboramos en la realización del Curso de Especialista en Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Colaboramos con la iniciativa RSE Pyme del Pacto Mundial y el ICO formando a empresas en la elaboración del Informe de Progreso.
- Continuamos haciendo Formación en Empresa, en concreto en Ferrocarrils de las Generalitat Valencia y al profesorado de Florida Universitaria

Actividades de Asesoría:

- Durante 2012 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.
- Hemos realizado el Código Ético de la empresa ENCE, Energía y Celulosa.
- Hemos mantenido reuniones empresariales con diversas empresas de Castellón para conocer de primera mano los principales retos de la gestión de la RSE en el tejido empresarial y organizacional de este entorno.



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)

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



NORMAS LABORALES



3. La empresa debe 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

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?

Respuesta: Sí

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



ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta en este ámbito?

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?

Respuesta: Sí.

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





4. La empresa debe 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

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.

Respuesta: Sí

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?

Respuesta: Sí

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

Los beneficios y derechos del personal, tales como medidas de conciliación, reducción de jornada en el periodo estival, etc. están formalizados en un [Compromiso con los trabajadores](#)





ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta?

Respuesta: Sí

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.

Del 15 de junio al 31 de agosto los empleados gozan de jornada intensiva, tal y como se recomienda en el Convenio Colectivo.

Los trabajadores/as pueden elegir, de manera consensuada 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.



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.

Respuesta: Sí

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.





5. La empresa debe apoyar la erradicación del trabajo infantil



DIAGNÓSTICO

¿El trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica?

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? (P5C2I1)

Respuesta: Sí

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

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





6. Las empresas 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 (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? (P6C3I1)

Respuesta: Sí

Implantación: En el ámbito interno, aunque durante 2012 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. La edad media de la plantilla es de 37 años.

En cuanto a las horas de formación, en 2012 se han realizado una media de 124 h. de formación por trabajador sin discriminación alguna por categoría profesional ni por



sexo, un número de horas bastante más elevado que en el año anterior. Por categorías profesionales: Gerente: 242 h., responsable de comunicación: 71 h., administrativa: 60 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? (P6C4I1)

Respuesta: Sí.

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)

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).

Directivos frente a empleados	33,3%
Directivos mujeres	0%
Mujeres	66,7%
Hombres	33,3%
Mayores 45 años	0%
Menores de 30 años	0%
Empleados no nacionales	0%
Empleados con contrato fijo	100%
Empleados con contrato temporal	0%

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: Sí.

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)

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



Medio ambiente



7. La empresa deberá mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente



ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Descríbala (P7C111)

Respuesta: Sí.

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.

Las acciones en materia medioambiental se encuentran formalizadas en un [Compromiso Medioambiental](#).



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Respuesta: No.

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





8. La empresa debe fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental medio ambiente



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 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? (P8C2I1)

Respuesta: Sí.

Implantación: Las acciones en materia medioambiental están formalizadas en un **Compromiso Medioambiental** 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.



ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Descríbala (P8C3I1)

Respuesta: Sí.

Implantación:

- Tenemos designada una responsable de Medio Ambiente, 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.
- 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 (P8C4I1)

PAPEL	8.000 folios
ELECTRICIDAD	6.123 kilowatios/hora
AGUA	65 Metros cúbicos

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medio ambientales (P8C5I1)

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





9. La empresa debe favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente



ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Descríbala (P9C111)

Respuesta: Sí.

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, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C211)

No se hace una evaluación económica exhaustiva de estas actividades.



Lucha contra la corrupción



10. Las empresas 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 impactos (P10C111)

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? (P10C211)

Respuesta: No.

Implantación: No tenemos una política expresa.



ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Descríbala (P10C311)

Respuesta: Sí.

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.



Pertenecemos 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 conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

No disponemos de códigos de conducta en materia de corrupción y soborno.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia anticorrupción? (P10C5I1)

Respuesta: Sí.

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.



FUNDACIÓN **É**TNOR
ÉTICA DE LOS NEGOCIOS Y LAS ORGANIZACIONES

www.etnor.org

Para más información, sugerencias o comentarios te atenderemos encantados en cualquiera de estos canales:

Carmen Martí: cmarti@etnor.org

Teléfono: 96.3349800

Twitter: <http://twitter.com/FundacionETNOR>

Comunidad ÉTNOR: <http://www.comunidadetnor.ning.com>

