



Informe de Progreso Pacto Mundial 2013

FUNDACIÓN ÉTNOR
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 cuarto Informe de Progreso**, 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. Una fuerte vinculación en el desarrollo de actividades que van 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 esta línea **seguiremos trabajando en 2014 para conseguir ese objetivo que compartimos: unas empresas más justas para un mundo más justo**.

Atentamente,

Francisco Pons, Presidente de ÉTNOR



II. INFORMACIÓN GENERAL

1. Perfil de la entidad

- Dirección: Avda. Navarro Reverter, 10 – 8ª
- Dirección web: www.etnor.org
- Gerente: Purificación Baldoví (desde marzo de 2014)
- Personas de Contacto: Purificación Baldoví/ Carmen Martí
- Email de Contacto: pvaldovi@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: 236.669,51 €

* 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: En octubre de 2013 **Adela Cortina**, directora de ÉTNOR , recibió el prestigioso **Premio internacional de Filosofía Karl Otto Apel 2013** en su séptima edición

*Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

*Fecha de la memoria anterior más reciente: 2012

*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 la Gerente, Purificación Baldoví, 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.

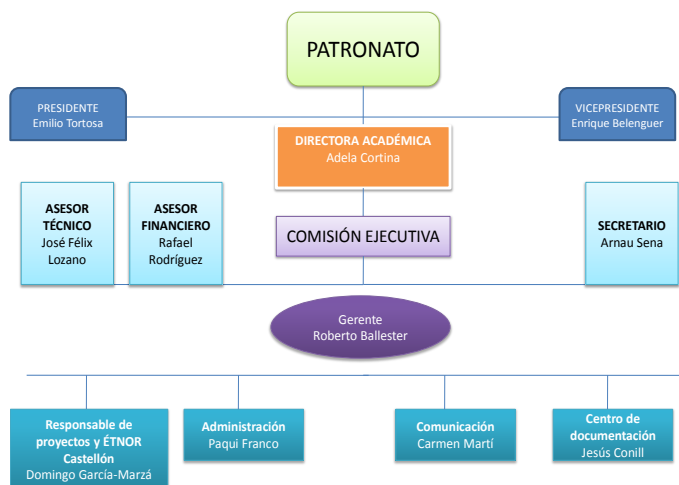
La Comisión Ejecutiva está formada por nueve miembros: el Presidente, la Directora, el Secretario, dos asesores externos, y otros 4 miembros del patronato.

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 Francisco Pons, 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.)?

Durante 2013 hemos seguido apoyando al Pacto Mundial España difundiendo sus actividades entre nuestros contactos por email y redes sociales.



III. INFORME DE PROGRESO

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.



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.



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1:



Apoyar y respetar la protección de derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

DIAGNÓSTICO

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 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.

ACCIONES

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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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 2013:

- 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.





PRINCIPIO 2:

Asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los derechos humanos

DIAGNÓSTICO

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 completó en 2012 enviando un cuestionario a los proveedores. Durante el 2013 no hemos incorporado nuevos 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

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

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.

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 2013 se encuentran las siguientes:

Publicaciones:

- *Revista Stakeholders*: Roberto Ballester: “El sentido ético de la eficiencia empresarial”
- *Rh Media*: Roberto Ballester: “Los valores como cemento de un proyecto de éxito”.
- *Rh media*: Carmen Martí: “La Administración Pública tiene que dar ejemplo en materia de Responsabilidad Social”
- *El País*: Adela Cortina: “Competir o convivir”
- *Rh Media*: Carmen Martí: “CRS Spain 2013. La RSE europea se mueve”
- *Excelsior*: Adela Cortina: “ Empresa ética”
- *Comunidad ÉTNOR*: Roberto Ballester: “Los Derechos Humanos como estrategia para la empresa global”.
- *Pandora*: Carmen Martí: “La crisis ha puesto de manifiesto que la ética es fundamental”.
- *Tu nueva información*: Adela Cortina: “Sin empresas éticas no hay una buena sociedad”.
- *Economía 3*: Carmen Martí: “Las 10 claves de una empresa inclusiva”



- *Club Encuentro*: Adela Cortina: “Es momento de compromiso, no de desmoralización”.
- *Diario Responsable*: Carmen Martí: “El retorno de la inversión en responsabilidad social, clave para su avance”.
- *El correo gallego*: Adela Cortina: “Me preocupa que la salud se convierta en un objeto de negocio”.
- *Diario Responsable*: Carmen Martí: “¿Economistas frente a la crisis?”

Conferencias y debates:

- [XXII Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial](#), “*Las oportunidades de la empresa en el nuevo contexto europeo*”, con la participación de Pau Villalba y Pepe Navarro (Directora de Relaciones Externas de Mercadona) y Gerente de Herbolario Navarro respectivamente), Javier Rey (Médico Inspector y Coordinador de los temas de Sanidad en la Fundación Alternativas), Francisco Álvarez (Presidente de ÉTICA Family Office), Antoni Gutiérrez-Rubi (Asesor de comunicación y consultor político), Peru Sasia (Presidente de Fiare Banca Ética), Marcelino Oreja (Presidente de la Real Academia de las Ciencias Morales y Políticas)
- XXIII Seminario permanente de Ética Económica y Empresarial: “*¿Para qué sirve realmente la ética?*”, con la participación de Adela Cortina (Catedrática de la Universidad de Valencia y Directora de la Fundación ÉTNOR), Antonio Vives (Socio Principal de Cumpetere, Profesor Consultor, Stanford University), Francisco Pons (Presidente de ÉTNOR).
- XI Jornadas de Comités de Bioética Asistencial de la Comunidad Valenciana: “*Principio de Justicia: los retos de la equidad*”, Hospital General de Castelló, 16 de mayo de 2013. Jornadas organizadas anualmente por la Universitat Jaume I de Castellón, el Comité de Bioética Asistencial del Hospital General de Castelló y la Fundación ÉTNOR.

Proyectos de investigación:

- Durante el 2013 se concluyeron 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 680 nuevos materiales durante este período.
- 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, Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros, Adeit Fundación Empresa, Máster Interuniversitario en Ética y Democracia de las Universitat de València y la Universitat Jaume I de Castellón.
- En 2013 se ha otorgado una beca a Patrici Calvo para la realización de Curso de Experto Universitario de Responsabilidad Social de la Universitat Politècnica



de València y una práctica del Máster Interuniversitario en Ética y Democracia de la Universitat de València y la Universitat Jaume I de Castelló.

Actividades de Asesoría:

- Por quinto año consecutivo la Fundación ÉTNOR ha participado como experto externo en la Comisión de Buen Gobierno de FEMEVAL para realizar el Informe de gobierno Corporativo 2013.
- Colaboración con la ONCE para la definición de las pautas de conducta asociadas al Código Ético que fue realizado por ÉTNOR el año 2004. El objetivo es ofrecer orientaciones concretas para el comportamiento ético en el ejercicio directivo y fortalecer el desarrollo de los valores éticos definidos en el código.
- Desarrollo del Código Ético de la Asociación de Peritos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Cerca de la mitad de nuestros proveedores tiene información pública en su página web sobre alguna certificación. Además cada vez que tenemos un nuevo proveedor se le envía cuestionarios para completar dicha información y contrastarla con la empresa.



NORMAS LABORALES



PRINCIPIO 3:

La empresa debe apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

DIAGNÓSTICO

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

La fundación se rige por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.

ACCIONES

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

ÉTNOR cuenta con mecanismos informales y constantes de comunicación para hacer seguimiento de las opiniones y necesidades de los empleados.





PRINCIPIO 4:

La empresa debe apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

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 CONCRETAS:

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.



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](#)

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE RESULTADOS

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.



PRINCIPIO 5:

La empresa debe apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO

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

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 a esta práctica.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE RESULTADOS

Revisamos anualmente que ninguno de nuestros proveedores esté implicado en esta práctica.





PRINCIPIO 6:

La empresa debe apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIAGNÓSTICO

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

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

En el ámbito interno, aunque durante 2013 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 2013 se han realizado 29 h. de formación a nuestra trabajadora del área administrativa sin discriminación alguna por categoría profesional ni por sexo. La reducción en horas respecto a 2012 ha sido debida a una reducción de presupuestos en la Fundación y porque tampoco hubo mayores requerimientos de formación. Es importante destacar que esta fue una decisión que se conversó con los trabajadores de ÉTNOR y que no provocó ningún conflicto.

En el ámbito externo, la Fundación ÉTNOR promueve este principio impartiendo formación en empresa y universidad sobre ética aplicada a la empresa, y en concreto sobre igualdad y gestión de la diversidad.

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.



Para el año 2014 nos comprometemos a implementar un plan de igualdad en la Fundación, para el cual tenemos contemplado contar con asesoría externa.

Por otro lado, esperamos poder aumentar las horas de formación a nuestra plantilla, siempre que contemos con el presupuesto necesario para hacerlo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE RESULTADOS:

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 35 personas, de las cuales 31 son hombres (89%) y 4 mujeres (11%).

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

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

MEDIO AMBIENTE



PRINCIPIO 7:

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

ACCIONES

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](#).

MEDICIÓN DE IMPACTOS

A pesar de que el impacto medioambiental de nuestra actividad y nuestras instalaciones no es uno de nuestros impactos principales, tenemos designada una responsable de control del impacto medioambiental, Paqui Franco, para hacer un seguimiento y ofrecer los datos de consumo con el objetivo de hacer mejor uso de los mismos.





PRINCIPIO 8:

La empresa debe fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

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

- 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, forúms 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

Como señalamos anteriormente, nuestra designada responsable de Medio Ambiente, se encarga diariamente de la medición, control y mejora de los impactos medioambientales, sobre lo cual se lleva un registro anual. En 2013 hemos reducido bastante las emisiones derivadas del transporte. También hemos reducido el consumo de folios y de cartuchos de tinta. Sin embargo hemos aumentado el consumo de agua, posiblemente a una fuga de agua en el baño a la que pusimos solución.

PAPEL	8.000 FOLIOS	7.000 FOLIOS
ELECTRICIDAD	6.123 KW/H	6.293 KW/H
EMISIONES CO2 DERIVADAS DEL CONSUMO DE ENERGIA	2,5 TN	2,5 TN
AGUA	55 METROS CÚBICOS	83 METROS CÚBICOS
CARTUCHOS DE TINTA	10	7
KMS RECORRIDOS	39.363 KM/AÑO	14,412 KM/AÑO
EMISIÓN CO2 DERIVADAS DE TRANSPORTE	5,7 TN	1 TN
	2012	2013





PRINCIPIO 9:

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

ACCIONES

En ÉTNOR 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 RESULTADOS

La Fundación no hace una evaluación económica exhaustiva de estas actividades.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN



PRINCIPIO 10:

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

DIAGNÓSTICO

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

No tenemos una política expresa.

ACCIONES

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

Durante el año 2013 el Gerente de ÉTNOR, Roberto Ballester participó como ponente en el “*Encuentro Regional: Responsabilidad del sector privado en la lucha contra la corrupción*”. Realizado los días 7 y 8 de marzo de 2013 en Bogotá, Colombia.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE RESULTADOS

No contamos con Códigos de conducta en materias de corrupción y soborno, ni tampoco 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.





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>

Facebook: <https://www.facebook.com/fundacionetnor>

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

