

FUNDACIÓN ÉTNOR

Informe de Progreso 2015



FUNDACIÓN ÉTNOR
ÉTICA DE LOS NEGOCIOS Y LAS ORGANIZACIONES

Índice

I. Carta de Renovación del Compromiso	2
II. Información General	3
III. Informe de Progreso. Cuestionario	8



Carta de Renovación del Compromiso



Estimado amigo/a:

Lo que hace 25 años era aquí en Valencia una voz pionera, hoy en día es una certidumbre patente, una necesidad. Haciendo más las palabras de Paco Pons, la ética es la dimensión clave para las organizaciones civiles, gubernamentales y por supuesto empresariales.

Frecuentemente escuchamos quien dice “el problema está en los empresarios, si fueran más humanos...”, “se trata de que los consumidores empiecen a exigir ética y respeto de los derechos humanos...”, o “mientras no se legisle hacia una economía más ética se va a seguir poniendo en práctica tristemente la cruda economía real”, “la culpa es de los gobiernos que legislan para las empresas y no para la población”.

Desde los inicios de ÉTNOR, como seminario, con Adela Cortina y Emilio Tortosa, la orientación se fue haciendo cada vez más clara: la responsabilidad es compartida, gobernantes, sociedad civil y empresa. Ninguna de las tres esferas está dissociada de la otra. La dimensión ética es un presupuesto de todos nuestros comportamientos. Ciertamente también es humano el egoísmo, la ambición, la avaricia, la envidia, pero de ello no se deriva que la responsabilidad sea de unos y no de otros.

Muchos de nuestros comportamientos “éticos” los cumplimos no porque estén penalizados, sancionados legalmente, sino porque estamos convencidos de que es lo correcto, y nos cabe esperar, desear, exigir que la mayoría lo hagamos así. Por supuesto que se necesita ley y no sólo buena intención. Sin embargo, no hay manera de hacer leyes para evitar toda “trampa” posible. El peso de la conciencia cívica, ética, es fundamental. La clase política y empresarial tienen sobre sí una parte importante de la responsabilidad, por su acceso a recursos y poder.

Entiendo que también desde los inicios esa es una de las razones de ser de nuestra Fundación: propiciar espacios de reflexión y acción para empresarios y directivos, con el objetivo de realizar una sociedad valenciana más justa, más ciudadana, promocionando los derechos humanos.

No se presenta como un trabajo sencillo; menos en la actualidad cuando atravesamos una difícil época de descréditos, escándalos de corrupción, de gestiones desleales, inmorales, y además, de altísima competitividad e imperiosa exigencia de productividad. No es fácil andar sin equivocarse, ni tener una trayectoria completamente impecable. La impronta de Emilio Tortosa, el primer presidente de la Fundación y la de Adela Cortina, quien sigue siendo nuestra directora, es una huella clara, no idealizada ni ingenua, sino real, humana, cercana especialmente para aquellos que hemos compartido con ellos en estos 25 años. Moral y profesionalmente han sido un testimonio emblemático, incentivador y retador para quienes nos implicamos en ÉTNOR. Emilio nos ha dejado el listón muy alto. Mantener activa y vigente una organización como ésta, hacer escuela, dejar legado, atravesando períodos de crisis y dificultades es compromiso con nuestra humanidad perfectible. Emilio, Adela, quiero hacer público mi reconocimiento a vuestra formidable labor.

He aceptado el nombramiento como presidente de ÉTNOR hace menos de un año, sucediendo a Paco Pons, sabiendo que se espera de nosotros el darle una orientación práctica a los trabajos y actividades de la Fundación, consciente de lo exigente que está resultando hoy en día atender nuestras empresas, nuestras vidas personales y asumir la responsabilidad de dejar también nuestra huella. Por eso es un tiempo de oportunidades: la posibilidad de potenciar nuestros esfuerzos, pulir nuestros intentos, compenetrar colaboración y trabar vínculos con nuevas generaciones.

A todo el equipo de la Fundación ÉTNOR, los que participaron en los comienzos, en distintas etapas, los que permanecen, los que recientemente se incorporan, les debo el reconocimiento y gratitud por su dedicación invaluable, por sus aportes. En esta memoria se expresa un pequeña parte de aquello que podemos hacer, es nuestro sexto Informe de Progreso y estamos orgullosos de ello. Continuaremos apoyando al Pacto Mundial y renovamos otro año más nuestro compromiso con sus principios e iniciativas.

Atentamente,

Enrique Belenguer
Presidente de ÉTNOR

Información General

CONTENIDO

1. Perfil de la Entidad
2. Estrategia y Gobierno
3. Objetivos y Temáticas de Naciones Unidas

1. Perfil de la Entidad

- **Dirección:** Avda. Navarro Reverter, 10 – 8ª
- **Dirección web:** www.etnor.org
- **Gerente:** Actualmente no contamos con una persona en este puesto
- **Persona de Contacto:** Martha Rodríguez Coronel
- **Email de Contacto:** mrodriguez@etnor.org
- **Teléfono de Contacto:** 96.3349800
- **Socio / Firmante:** Firmantes no asociados
- **Fecha de adhesión:** 01/12/2008
- **Número de empleados:** 2
- **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

108.742,28 €

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno

No existentes

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 grupos de interés.

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 septiembre de 2015 Adela Cortina, directora de ÉTNOR, fue investida por 10ma vez como Doctora Honoris Causa por la Universidad Alcalá de Henares.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2015

Fecha de la memoria anterior más reciente

2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Cada dos años

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 retroalimentación.

De una manera más formal, el Patronato se reúne dos veces al año como mínimo, 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.

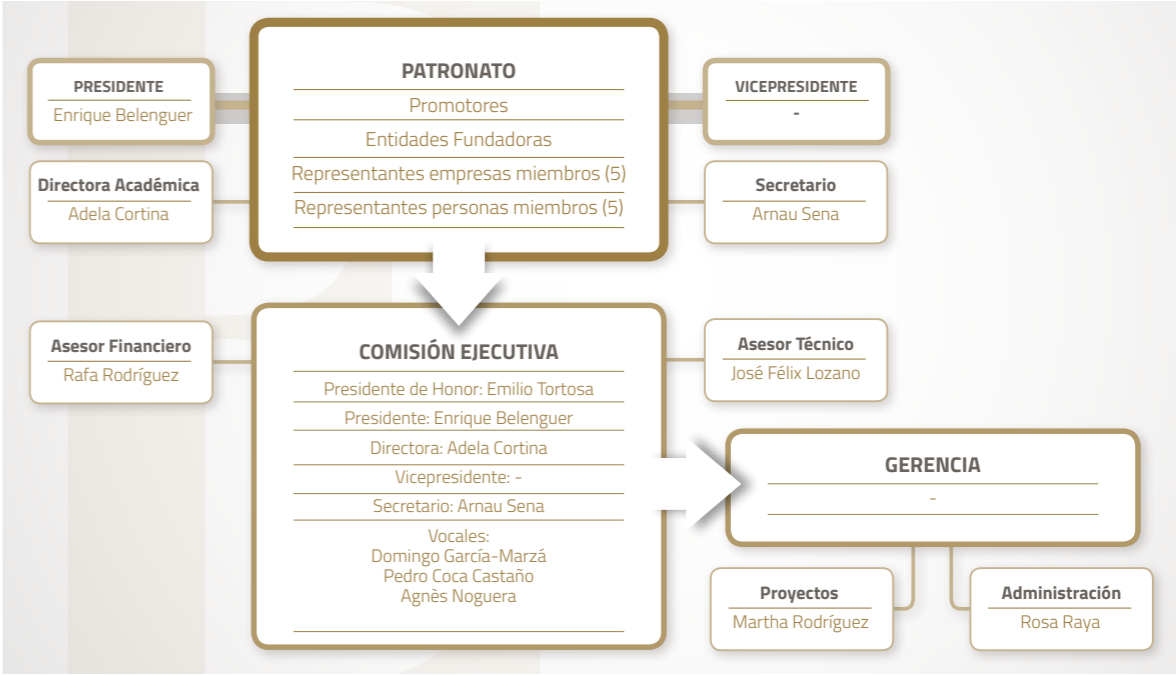
La Comisión Ejecutiva se reúne como media 4 veces al año, y en ella se abordan aspectos concretos de la gestión de la Fundación.

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 de 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 Presidente Enrique Belenguer, 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 3 miembros del patronato.

Tanto al Patronato como a la Comisión Ejecutiva acude el Presidente de la Fundación.

La Fundación está compuesta por 61 miembros a título individual y 37 organizaciones.

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 de Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)?

Durante 2015 hemos seguido apoyando al Pacto Mundial España difundiendo sus actividades e información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible entre nuestros contactos por email y redes sociales.

Informe de Progreso. Cuestionario

CONTENIDO

1. Derechos Humanos
2. Derechos Laborales
3. Medio Ambiente
4. Lucha contra la corrupción

Los Diez Principios del Pacto Mundial



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 dos trabajadoras 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 en cuestiones relacionadas con la protección de los DDHH todos los años y se les asesora si lo solicitan.

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 la fundación.

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 mejoría, la participación y la creatividad.

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 Cláusulas 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 DDHH, si bien sí son analizados de modo indirecto en la revisión anual de las acciones llevadas a cabo.

Durante 2015:

- Ha habido ausencia de denuncias relativas al incumplimiento de los DDHH.
- 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.

DERECHOS HUMANOS

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 DDHH. 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 2015 no hemos incorporado nuevos proveedores. Para el 2016 hemos planificado enviar de nuevo el cuestionario a los proveedores para conocer el estado de sus prácticas éticas y así poder enviar información y ofrecerles ayuda con mayor efectividad.

Cuestionario para Proveedores ÉTNOR

1. COMPROMISOS PÚBLICOS ADQUIRIDOS: códigos éticos, códigos de conducta, códigos de buenas prácticas comerciales, códigos de buen gobierno y empresas firmantes del Pacto Mundial (PM).
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 DDHH entre nuestras empresas y organizaciones miembro.

POLÍTICAS

Dado que nuestro objetivo es sensibilizar en materia de ética y DDHH, 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 DDHH. Entre las más destacadas en 2015 se encuentran las siguientes:

Publicaciones:

- El País: Adela Cortina “conciencia y reputación”
- El Periódico Mediterráneo: Domingo García- Marzá “la aportación de la ética profesional”
- Levante, el mercantil valenciano: La Fundación ÉTNOR plantea un pacto por la ética a ciudadanos, políticos y patronal
- Cooperativa.cl: Domingo García-Marzá: “ser honesto no te impide ser empresario”
- Diario uChile: Adela Cortina: “El neoliberalismo me parece absolutamente equivocado”
- El País: Adela Cortina, “El deterioro de la Universidad”
- Diario Responsable: Domingo García-Marzá “La empresa cordial”
- El País: Adela Cortina “Ante las elecciones: moralita, no moralina”.

- Cajamar: Adela Cortina (coord.) “La responsabilidad ética de la sociedad civil”.
- Plaza y Valdés: Juan Carlos Siurana “Ética del humor. Fundamentos y aplicaciones de una nueva teoría ética”.

Conferencias y debates:

- **XXIII Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial**, “Saliendo de la crisis”, con la participación de Daniel Ramón (Director Científico y Consejero Delegado de Biópolis S.L.), Juan Corona (Director General del Instituto de la Empresa Familiar), Santiago Carbó Valverde (Catedrático de Economía y Finanzas), Manuel Illueca (Profesor de Finanzas y Contabilidad), Fernando García-Quero (Delegado de Economistas sin Fronteras), Antón Costas (Catedrático de Política Económica).
- **XXIV Seminario permanente de Ética Económica y Empresarial**: “Nuevos Caminos de la responsabilidad social y empresarial”, con la participación de Adela Cortina (Catedrática de la Universidad de Valencia y Directora de la Fundación ÉTNOR), Jose Ignacio Torreblanca (Profesor de la UNED y Director de la Oficina ECFR Madrid), Domingo García-Marzá (Catedrático de Ética UJI).
- **XI Jornadas de Comités de Bioética Asistencial de la Comunidad Valenciana**: “Bioética, neurociencias y solidaridad”, Hospital General de Castelló, 29 de mayo de 2015. Jornadas organizadas anualmente por la Universitat Jaume I de Caste-

llón, el Comité de Bioética Asistencial del Hospital General de Castelló y la Fundación ÉTNOR.

- La fundación ÉTNOR presentó el documento **Sociedad Valenciana Año 0**: 10 puntos mínimos hacia una ética de todos, con la idea de fomentar un pacto entre políticos, ciudadanos y empresarios por una sociedad valenciana más justa y mejor.

Proyectos de investigación:

- Durante el 2013 se desarrollaron los **proyectos de la Universidad de Valencia y la Universitat Jaume I de Castellón**: Política, empresa y educación desde la neuroética aplicada y Ética de la democracia: crisis de la política y nuevas formas de participación de la sociedad civil.
- Ampliación de la base documental del **Centro de Investigación ÉTNOR** en 30 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: Universidad Europea Valencia y en el **Máster Interuniversitario en Ética y De-**

mocracia de las Universitat de València y la Universitat Jaume I de Castellón.

Actividades de Asesoría:

- Por séptimo 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 2014.
- Colaboración con Red Eléctrica de España para la revisión de la Guía de Prevención de la Corrupción del Grupo Red Eléctrica. El objetivo es reforzar los canales ya establecidos de lucha contra corrupción dentro del Programa de Responsabilidad Corporativa de 2015 que han implantado.
- Adecuación del Código Ético Mundial del Turismo de la Organización Mundial del Turismo (OMT) a la Agencia Valenciana de Turismo (AVT).

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 2 trabajadoras 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.

NORMAS LABORALES

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.

NORMAS LABORALES

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

En el año 2015 no se ha realizado seguimiento a nuestros proveedores, sin embargo, para el año 2016 tenemos planificado realizar una consulta a los proveedores en materia de ética y responsabilidad social para medir el grado compromiso en dichas áreas y asegurarnos de que se apoye la erradicación del trabajo infantil.

NORMAS LABORALES

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 2015 no se ha llevado a cabo ninguna acción concreta en este sentido, cabe destacar que las dos empleadas de ÉTNOR tienen contrato indefinido;

dos son mujeres, una de ellas con hijos. La edad media de la plantilla es de 36 años.

En cuanto a las horas de formación, en 2015 se han realizado 16 h. de formación a nuestra trabajadora del área de proyectos sin discriminación alguna por categoría profesional ni por sexo. La reducción en horas respecto a 2013 ha sido debida a una reducción de presupuestos en la Fundación. 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, incentivando a 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 comprometimos a implementar un plan de igualdad en la Fundación, lamentablemente por problemas de recortes de presupuestos no hemos podido llevar a cabo dicho Proyecto.

Por otro lado, esperamos para el año 2016, en la medida de nuestra posibilidades, aumentar las horas de formación de la plantilla.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE RESULTADOS

En cuestiones de género, la plantilla de ÉTNOR está formada por dos personas, de las cuales las dos son mujeres. Una de ellas se encarga de la Secretaria de Dirección y Administración y otra de la Gestión de Proyectos.

Directivos frente a empleados	0 %
Directivos mujeres	0 %
Mujeres	100 %
Hombres	0 %
Mayores 45 años	0 %
Menores de 30 años	0 %
Empleados no nacionales	50 %
Empleados con contrato fijo	100 %
Empleados con contrato temporal	0 %

El Patronato está compuesto por un total de 28 personas, de las cuales 23 son hombres (82%) y 5 mujeres (18%).

La Comisión Ejecutiva está compuesta por un total de 9 personas, de las cuales 7 son hombres (78%) y 2 mujeres (22%).

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 accesi-

ble 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, Rosa Raya, para hacer un seguimiento y ofrecer los datos de consumo con el objetivo de hacer mejor uso de los mismos.

MEDIO AMBIENTE

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, Rosa Raya, que se encarga también de la medición, control y mejora si fuera posible de los impactos medioambientales.

Hemos incorporado una jarra de agua comunitaria 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

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 2015 hemos reducido el consumo de cartuchos de tinta y de agua.

MEDIO AMBIENTE 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.

POLÍTICA

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.

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

Durante el año 2015, Martha Rodríguez encargada del área de Gestión de Proyectos de ÉTNOR, participó como ponente en el “III Congrés Català de Filosofia. Passat y present” con una comunicación titulada “Ética empresarial: normativas no vinculantes de RSE en materia de DDHH” en la que se abordaba el tema de la lucha contra corrupción desde la perspectiva de la RSE. El congreso se realizó en Palma de Mallorca, los días 22 y 23 de enero de 2015.

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.

Datos de contacto

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

Martha Rodríguez Coronel

mrodriguez@etnor.org

(+34) 96.3349800



FUNDACIÓN **E** TNOR

ÉTICA DE LOS NEGOCIOS Y LAS ORGANIZACIONES

