

FUNDACIÓN ÉTNOR

# Informe de Progreso 2017



APOYAMOS  
EL PACTO MUNDIAL

**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:

A nadie se nos escapa que las nuevas tecnologías han transformado nuestro mundo actual. Vivimos en una sociedad globalizada y digital que ha cambiado nuestra manera de relacionarnos. Una transformación que ha afectado a todos los rincones que podemos imaginar: política, relaciones personales, economía, medioambiente, medios de comunicación...una lista que abarca desde lo más local a lo más universal.

En el 2017, hemos vivido situaciones, que si nos paramos a pensar ya han pasado a lo largo de la historia, pero que ahora debido a la era de las redes sociales, tienen una capacidad enorme para viralizarse y llegar a cualquier lugar del mundo. El ejemplo más claro es la posverdad, un neologismo que ha sido elegida palabra del año en 2016 por el diccionario de Oxford, y que viene a reflejar que los hechos objetivos influyen menos en la formación de la opinión pública que apelar a las emociones. Trump o el Brexit son los dos grandes triunfos de la posverdad. Por fortuna, en compensación en el 2017, Aporofobia fue la palabra del año por la Fundéu BBVA y agregada al Diccionario de la Real Academia Española.

En estos 26 años, desde la Fundación Étnor hemos promovido el reconocimiento, difusión

y respeto de los valores éticos. Nosotros, como cualquier otra organización surgida antes de la revolución tecnológica, también nos hemos tenido que adaptar a este nuevo orden social. Desde el debate, el diálogo, la discusión y la reflexión hemos analizado la fuerza de estas herramientas en la transformación del mundo. Somos conscientes del poder de estas herramientas. Somos conscientes que tienen un poder que usado de forma ética puede cambiar la sociedad para bien, pero un uso inadecuado, puede producir el efecto contrario.

Precisamente, las tecnologías de la información están llevando una profunda transformación en el modelo económico. Uno de los mayores cambios se está dando en la aparición de economías alternativas a los modelos tradicionales que poseen lógicamente una variante mercantilista, de generar beneficios, pero también un alto componente de responsabilidad de la sociedad.

En este sentido, las nuevas tecnologías deben de jugar un papel clave hacia un mundo más sostenible, con menos desigualdades y más justo. En la XXVI y XXVII edición del Seminario de Ética Económica y Empresarial de la Fundación Étnor hemos puesto el foco en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El 25 de septiembre de 2015 los líderes mundiales suscribieron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible con el horizonte puesto en 2030.

Necesitamos dar visibilidad y concienciar a la sociedad sobre los objetivos de esta agenda si no queremos llegar a un punto de no retorno que afecta la sostenibilidad del planeta en un horizonte no tan lejano. A lo largo de las nueve sesiones del 2017, en el seminario permanente de la Fundación, hemos escuchado a ponentes del ámbito empresarial, político y social exponer sus planteamientos, análisis, experiencias o propuestas en un debate abierto a toda la sociedad sobre temas de actualidad que están transformando nuestra sociedad. Debate, diálogos, discusiones, análisis, aprendizaje es lo que pretendemos en ÉTNOR.

No quiero acabar sin dar las gracias a todas las personas que han participado desde siempre con nosotros: académicos, empresarios, investigadores y profesionales de distintas áreas, y en especial a nuestros patrocinadores y colaboradores, y a la Fundación Bancaja, por su apoyo incondicional a este proyecto. Y por último, dar las gracias a Adela Cortina y Emilio Tortosa por hacer una realidad aquella idea que surgió de una boda.

Atentamente,

Enrique Belenguer

# 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](http://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](mailto: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

124.942,50 €

## 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 2017 Adela Cortina, directora de ÉTNOR, fue investida por como Doctora Honoris Causa por la Universidad de Lleida, la Universidad Playa Ancha (Chile). Además, recibió la Medalla de Honor del Consell Valencià de Cultura y la Alta Distinción de la Generalitat en los Premios 9 D'Octubre.

## Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2017

## Fecha de la memoria anterior más reciente

2015

## 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.

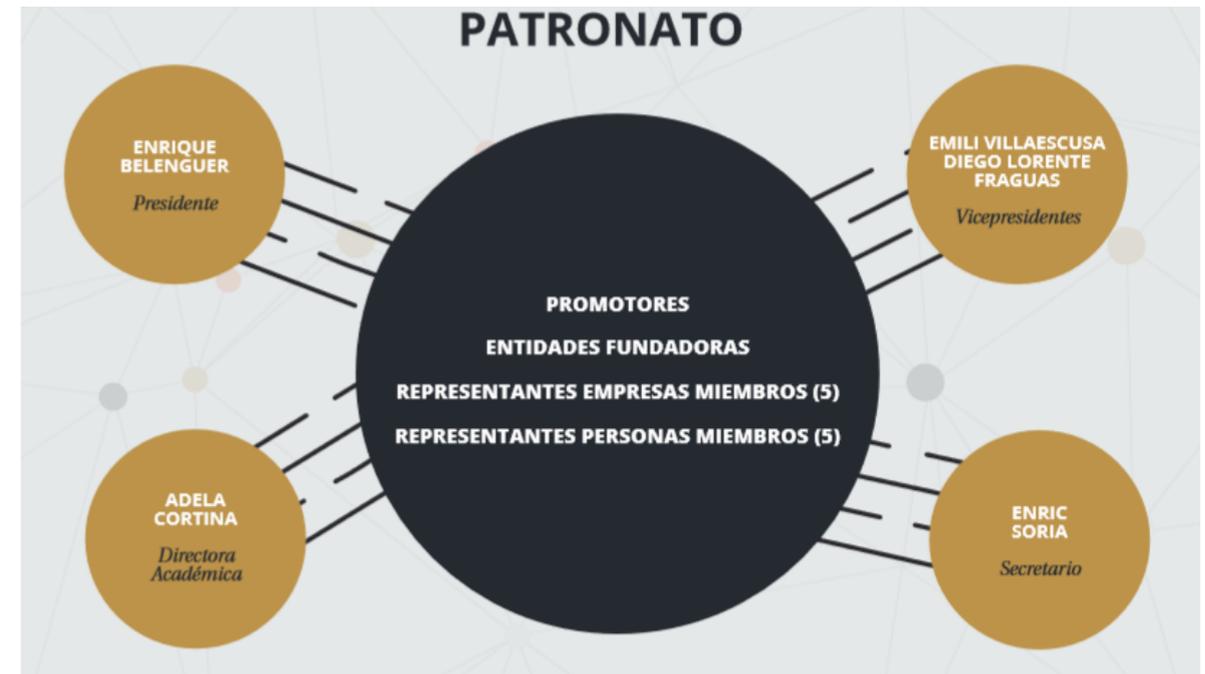
La Comisión Ejecutiva se reúne como media 6 veces al año, y en ella se abordan aspectos concretos de la gestión de la Fundación.

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 14 miembros: el Presidente de Honor, el Presidente, la Directora, el Secretario, dos asesores externos, y otros 8 miembros del patronato.

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

La Fundación está compuesta por 54 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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)?

Durante 2017 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 2017:

- 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, y se actualizó con otro cuestionario en el 2016. Durante el 2017 no hemos incorporado nuevos proveedores.

## 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 2017 se encuentran las siguientes:

### **Publicaciones:**

- El País: Adela Cortina “Democracia sin Decepción”
- El Periódico Mediterráneo: Domingo García- Marzá “Contra la Corrupción”
- EBEN España: Agustín Domingo - Lecciones de Bauman.
- Corresponsables: Patrici Calvo ”Ética de las cosas ante el desafío de la Industria 4.0”
- El Periódico Mediterráneo: Domingo García- Marzá “Fragilidad”
- El País: Adela Cortina, “El vigor de la razón”
- Corresponsables: Patrici Calvo “La empresa cordial”
- Routledge: Ramón Feenstra, Simón Tormey, Andreu Casero y John Keane “Reconfiguring Democracy. The Spanish Political Laboratory”.
- Paidós: Adela Cortina “Aporofobia, el rechazo al pobre: Un desafío para la democracia”.

## Conferencias y debates:

- **XXVI Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial**, “El compromiso de las empresas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, con la participación de Sergio Gordillo (Director de Improven), Francisco Gavilán (Director Gral de NUNSYS), José Ángel Moreno (Patrono de Economistas Sin Fronteras), Cristina Garmendia (Presidenta de Fundación COTEC y Exministra de Ciencia e Innovación), Nacho Mas (Conector OuiShare), Pedro Gómez (Presidente de Colectual), Javier Zurita (Director Comercial de Cabify), Cayetano López (Catedrático de la UAM y Exdirector General del CIEMAT), y Javier Solana (Presidente del Centro de Economía y Geopolítica Global de ESADE y Exsecretario General del Consejo de la UE y de la OTAM).
- **XXVII Seminario permanente de Ética Económica y Empresarial**: “ODS como oportunidades de negocio y exigencias de justicia”, con la participación de Adela Cortina (Catedrática de Ética de la Universidad de Valencia y Directora de la Fundación ÉTNOR), Amalia Blanco (Director Gral Adjunta y Relaciones Externas, miembro del Comité de Dirección de Bankia), Antoni Folguera (Director Gral de Fontsaem), Isabel Martínez (Director Gral de Panamar), y Carlos Serrano (Director Gral de Cárnicas Serrano).
- **Jornadas de Ética y Turismo**, Menador Espai Cultural, 09 de noviembre de 2017. El acto ha sido organizado por la Agència Valenciana de Turismo, en colaboración con la Universitat Jaume I y la Fundación ÉTNOR, con el objetivo de reconocer a las organizaciones que se adhirieron al Código Ético del Turismo Valenciano.

- Jornadas **Economía, Pobreza y Medios de Comunicación**: representantes de Las Provincias, Cadena Ser, Levante, El Mundo, y Expansión dialogaron sobre cómo tratan los medios las desigualdades en la jornada organizada por la Fundación Étnor, la Unió de Periodistes y la Universitat de València.
- Jornadas **ODS y las zonas de conflicto**: el ponente principal fue Iñaki Sáez-Benito, oficial superior de Asuntos Políticos en el Secretariado de la ONU. También participaron Noa de la Torre, Lola Bañón, Carles Padilla y Enrique Belenguer.
- **Ética del Humor en la Empresa**: Valencia Plaza y la Fundación ÉTNOR organizaron un AfterWork con el Profesor Juan Carlos Siurana para hablar sobre las contribuciones del humor en la salud y en la empresa desde una perspectiva ética.

## Proyectos de investigación:

- Durante el 2017 se desarrollaron los **proyectos de la Universidad de Valencia y la Universitat Jaume I de Castellón**: Neuroeducación moral para una sociedad pluralista y democrática, y El potencial de las éticas aplicadas en las herramientas de participación del Gobierno Abierto y de la Sociedad Civil.
- Hemos continuado al día de las noticias más relevantes del panorama de la ética y la RSE, informando a nuestros grupos de interés a través 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 más teres profesionales y escuelas de negocio, y especialmente en

el **Máster Interuniversitario en Ética y Democracia de las Universitat de València** y la **Universitat Jaume I de Castellón** así como un MOOC sobre la Agenda 2030 y los retos de los ODS.

#### **Actividades de Asesoría:**

- Por noveno 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 2016.
- Diálogo con los grupos de interés de Plena Inclusión. El objetivo ha sido la identificación de las expectativas, interés o impactos legítimos de sus grupos de interés.
- Elaboración del Informe de Buen Gobierno de Unión de Mutuas de 2016, estudiando a través del análisis de las políticas, actuaciones y prácticas puestas en marcha durante el año por la organización en relación con la transparencia y publicidad, la participación y el gobierno abierto, la toma de decisiones y diálogo, el conflicto de intereses, y la autorregulación y la RSC.

#### **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 de Negociación Colectiva de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia 2016, y el personal percibe un salario por encima de lo que marca el mismo.

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, etc. Están formalizados en un **Compromiso con los Trabajadores**.

#### ACCIONES CONCRETAS

Los trabajadores/as pueden elegir, consensuadamente con la dirección y siempre que se pueda compaginar con el resto de personal, entre un horario semanal de jornada partida 5 días de la semana (9 a 14h y de 16 a 19h.), o jornada intensiva 5 días a la semana (9 a 17h.).

Los trabajadores/as, previo aviso, pueden disponer de flexibilidad en la hora de entrada y salida.

Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre todos los trabajadores/as gozan de jornada intensiva el día viernes.

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 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 2017 no se ha realizado seguimiento a nuestros proveedores, sin embargo, en el año 2016 realizamos 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 2017 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 2017 se han realizado 120 h. de formación a nuestra trabajadora del área de proyectos sin discriminación alguna por categoría profesional ni por sexo.

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.

Por otro lado, esperamos para el año 2018, en la medida de nuestra posibilidades, aumentar las horas de formación de toda 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	
Empleados con contrato temporal	0 %

El Patronato está compuesto por un total de 33 personas, de las cuales 25 son hombres (76%) y 8 mujeres (24%).

La Comisión Ejecutiva está compuesta por 14 personas, de las cuales 10 son hombres (71%) y 4 mujeres (29%).

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, 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, fóruns 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 mensualmente de la medición, control y mejora de los impactos medioambientales, sobre lo cual se lleva un registro anual. En 2017 hemos reducido el consumo de agua y kilometraje.

<i>DATOS</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
NUMERO DE FOLIOS	2.500	2.500
CARTUCHOS DE TINTA	7	8
ELECTRICIDAD EN KWH	3.751	3.598
TRAYECTOS EN AVION-TREN (KM)	6.258	2.840
TAXI (KM)	183	124
AGUA (MTS CUBICOS)	15	14

## 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](http://www.etnor.org)

## 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](mailto:mrodriguez@etnor.org)

(+34) 96.3349800



# FUNDACIÓN **É**TNOR

---

**ÉTICA** DE LOS NEGOCIOS Y LAS ORGANIZACIONES

