

ÉTICA APLICADA A EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

POLITICA

®

Norma POLIÉTICA GERS₂₁

TABLA DE ACCIONES E INDICADORES PARA LA GESTIÓN ÉTICA

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

®

La Norma de Gestión Ética POLIÉTICA GERS₂₁ se centra en tres ámbitos relevantes de aplicación ética: la gobernanza, la función directiva y la gestión de las personas. ®

El Sistema de Gestión de POLIÉTICA GERS₂₁ facilita la obtención de una tabla de **acciones e indicadores**, asumibles para una gran parte de empresas y organizaciones transpolables, en una suerte de movimiento de diseminación a otras organizaciones similares, lo que impulsará un movimiento en favor de las empresas responsables.

Esta norma nos aporta ideas prácticas para la gestión diaria y también estratégica de la ética.

Acciones e indicadores para la aplicación de la ética de las empresas y organizaciones

Las tablas que se muestran a continuación se estructuran a partir de tres columnas: acciones a hacer, indicadores para hacer el seguimiento de las acciones mencionadas y una tercera columna donde se refleja la principal contribución de cada una de las acciones recomendadas.

Por otro lado, las acciones se organizan siguiendo los diez principios de POLIÉTICA

1. La persona como valor.
2. Ética y buen gobierno.
3. Igualdad de oportunidades y diversidad.
4. Desarrollo y ocupabilidad.
5. Transparencia, comunicación y participación.
6. Seguridad, salud y bienestar físico y emocional.
7. Retribución equitativa y justa.
8. Flexibilidad y equilibrio en las esferas vitales.
9. Corresponsabilidad en las relaciones laborales.
10. Innovación y creatividad.

1 La Persona como valor

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
MISIÓN Y VISIÓN		
Elaboración escrita de la misión y visión de futuro de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y visión escrita, accesible, clara y conocida por todos. 	Contribuye a compartir la razón de ser de la organización, la visión de hacia dónde va.
Explicitar el valor de las personas en la misión y visión de la organización y hacer campañas periódicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas realizadas. 	
Pasar periódicamente un cuestionario que mida la coherencia de la misión y visión con el día a día y permita introducir mejoras.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de coherencia percibido. 	
LOS VALORES		
Identificación de los valores de la organización siguiendo un proceso participativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Valores corporativos explicitados y publicados. • Personas/ áreas/ grupos de interés que participan (en valores absolutos – número- y relativos - %). • Descripción del proceso participativo. 	Contribuye a formalizar el compromiso de la organización con la ética y sus valores.

<p>Revisión de los valores y su coherencia con el día a día.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de encuesta interna sobre ética. Por ejemplo: a) Nivel de coherencia percibido entre los valores –el que la organización dice- y el comportamiento cotidiano –el que la organización hace; b) ranking de priorización/ importancia de los valores, etc. • Encuesta realizada externamente • Reflejar los resultados por grupos de interés. 	<p>Internamente, mejora la identificación, compromiso y sentimiento de pertenencia con la organización.</p> <p>Externamente, mejora la confianza de los grupos de interés.</p>
<p>Acciones de seguimiento y mejora sobre la interiorización de los valores y la ética de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores evolutivos sobre los indicadores mencionados. 	<p>Consolida el compromiso y la confianza.</p>
<h2 style="text-align: left; margin: 0;">EL SENTIDO DEL TRABAJO</h2>		
<p>Formalizar la política de gestión de personas y hacer campañas de difusión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de la encuesta sobre el nivel de valoración de la aplicación de la política. 	<p>Refuerza el vínculo con la organización al incrementar el nivel de conciencia de la contribución a la sociedad.</p>
<p>Crear espacios para favorecer entre las personas la expresión de los valores del trabajo (colaboración, participación, solidaridad, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de valoración (consulta) • Memoria del que se hace como organización comprometida con la sociedad. 	<p>Refuerza el vínculo con la organización al incrementar el nivel de conciencia de la contribución a la sociedad.</p>
<h2 style="text-align: left; margin: 0;">DIGNIDAD Y DERECHOS HUMANOS</h2>		
<p>Desarrollar políticas y programas/ acciones de protección de los derechos humanos (trato digno, prevención de cualquier tipo de acoso).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de programas/acciones realizados. 	<p>Garantiza el respeto a la dignidad de las personas y los derechos humanos.</p>

2 La ética y el buen gobierno

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
FORMALIZACIÓN		
<p>Adhesión a principios prescriptores/ estándares de ética/ manifiestos –y difundir internamente-, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. - Adhesión al Manifiesto Factor Humà. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de adhesiones formalizadas y descripción de acciones que se derivan de ellas. • Carta de aceptación. • Informe de progreso anual. 	<p>Genera compromiso de las personas con la ética y la propia organización a largo plazo.</p>
DELEGACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL		
<p>Creación de estructuras específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • - órganos de participación y de gestión. • - Comité de ética. • - Identificación área/persona referente (gestor ético, defensor de los grupos de interés, síndicos, ombudsman, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de órganos creados – composición, funciones, periodicidad-. • Número de personas con asignación de roles y responsabilidades sobre ética (a diferentes niveles). • Número de reuniones. • Número de acciones realizadas. • Número de personas implicadas. • Número de gestiones realizadas. 	<p>Asegura la implantación de la ética en la gestión.</p>

<p>Creación de herramientas para promover, gestionar y hacer el seguimiento de la actuación ética:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código ético/ conducta. - Políticas: RSE, buen gobierno, compra ética, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de herramientas para la gestión ética. • Cuadro de indicadores clave sobre ética. • Relación de acciones realizadas. • Datos publicados (Transparencia) • Cuestionarios de nivel de identificación y satisfacción con el código ético. 	
---	---	--

COMUNICACIÓN, FORMACIÓN, TRANSPARENCIA

<p>Creación de espacios de reflexión, participación y diálogo sobre ética aplicada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de: reuniones/ personas participantes/ situaciones analizadas/ acciones de mejora implantadas. 	<p>Contribuye a extender la ética en la cultura de la organización y a su interiorización en las personas.</p>
<p>Memoria / informe anual con contenido específico sobre ética.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria publicada. • Aprobación por el Consejo de Administración. • Información evolutiva sobre el cuadro de indicadores clave sobre ética. 	
<p>Acciones de formación en ética / cultura corporativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la formación realizada (impacto en la mejora de la ética). 	
<p>Se traslada a los proveedores los principios éticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de los proveedores con los que se ha compartido el código ético. 	
<p>Se pide a los proveedores el compromiso con la ética / se hace seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de proveedores que demuestran compromiso con la ética. 	
<p>Incorporación de agentes externos en los mecanismos de evaluación y mejora de la actuación ética.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Listado/número de agentes incorporados. • Resultados del proceso de evaluación. 	

3 Igualdad de oportunidades y diversidad

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
CULTURA ORGANIZATIVA		
Existencia comisión igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones/ anuales. 	Garantiza la igualdad de oportunidades en la organización.
CONTRATACIÓN		
Existencia de programas externos e internos referidos a la igualdad y no discriminación en la contratación.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personas en colectivos en riesgo de exclusión del mercado laboral. • Número de incidentes de discriminación. 	Garantiza que los responsables de contratación comprenden su importancia.
FORMACIÓN		
Existencia de documentos específicos referidos a la igualdad y no discriminación en la formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de incidentes de discriminación en la formación y medidas correctivas. 	Garantiza que los responsables de formación comprenden su importancia.
MOVILIDAD / PROMOCIÓN		
Existencia de documentos específicos referidos a la igualdad y no discriminación en la movilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de casos de promoción realizados, disgregado por variables de riesgo de discriminación: sexo, edad, personas con discapacidad, otros. • Personas implicadas. 	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de movilidad interna o promoción.
RETRIBUCIÓN		
Existencia de documentos específicos referidos a la igualdad y no discriminación en la retribución.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación salarial entre hombres y mujeres. • Número de incidentes de discriminación. 	Garantizar la igualdad de oportunidades en la retribución.
DIVERSIDAD		
Grupos de trabajo de fomento de la diversidad. Desarrollo de políticas de acción positiva de fomento de la diversidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personas en diferentes categorías de diversidad. • Número de personas que participan en iniciativas. 	Fomenta la diversidad como herramienta para enriquecer el capital humano de la organización.

4 Desarrollo y ocupabilidad

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		
Elaboración de planes de formación y mentoraje.	<ul style="list-style-type: none">• Recursos asignados a formación.• Horas de formación por persona/año.	Estimula el progreso de las personas y la organización.
GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO		
Implantación de programas de gestión del cumplimiento.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de empleados acompañados y evaluados.	Acompaña en la mejora profesional.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
Implantación de políticas y procesos de gestión del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none">• Identificar el mapa de conocimiento.• Asignación de líderes de conocimiento.	Transmitir la importancia de generar y compartir conocimiento.
OCUPABILIDAD		
Implantación de programas de ocupabilidad.	<ul style="list-style-type: none">• Recursos destinados a los programas.• Número de programas de recolocación.	Fomenta que las personas puedan desarrollar su capacidad para adaptarse a los cambios.

5 Transparencia, comunicación y participación

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
DESCENDIENTE		
Canales y mensajes adecuados a las características de la organización. Procedimiento para atender y dar respuesta a: sugerencias, quejas, solicitudes de información, <i>feedback</i> , etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos canales. • Número de personas y segmentación • Número de sugerencias, quejas, solicitudes, respuestas dadas. • Valoración de la calidad de la comunicación. 	Promueve la implicación en la organización.
Formación en liderazgo participativo en los directivos y mandos.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mandos formados. • Valoración de los equipos y personal. 	
ASCENDENTE		
Programas para promover la participación en el plan estratégico, valores y toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas y áreas que han participado según las diferentes iniciativas de participación implantadas. 	Promueve la participación en la organización y conocer “aquello que se espera de mi”.
Espacios de intercambio de opiniones y conocimientos entre el personal. Evaluación anual del cumplimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de encuentros. • Número de canales. • Número de asistentes. • Número/ porcentaje de personas que realizan la reunión anual de desarrollo con su superior. 	
Conocimiento descripción del lugar de trabajo. “¿Que esperan de mi?”	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción lugares de trabajo. • Entrevista con el mando. 	
TRANSVERSAL		
Fomentar las relaciones transversales. Trabajar por proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones y participantes. 	Promueve la visión global de la organización.

INFORMAL

<p>Espacios informales de encuentro. Promoción de acciones de voluntariado. Realización de actos lúdicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades y participantes. 	<p>Contribuye a crear un ambiente de confianza.</p>
---	--	---

* Para organizaciones de más de 25 empleados:

INDICADORES DE TRANSPARENCIA PARA EMPRESAS DE MÁS DE 25 EMPLEADOS

BLOQUE 1 : ÓRGANO EJECUTIVO Y DE DIRECCIÓN.

Nº	Definición	Finalidad	Fuente de información	Valor de referencia	Grado de importancia
TR 1.1	Composición del órgano de gobierno accesible y a disposición pública (nombre, cargo y descripción de su trayectoria	Ser proactivos facilitando la información sobre las personas que gobiernan la organización	Web	30	Inexcusable cumplimiento
TR 1.2	Si más del 40% de miembros del órgano de gobierno ostentan cargos en una misma institución (partido político, sindicato, grupo empresarial, congregación religiosa o administración pública) y/o su pertenencia a la misma es reconocida públicamente, se hace pública dicha vinculación (sin detallar los datos personales) * La definición de este indicador aplica independientemente de si son miembros del órgano de gobierno a título personal o bien en representación de la institución a la que pertenecen	En caso de que la organización mantenga vinculaciones con otras instituciones, darlas a conocer	Web	15	Relevante

TR 1.3	El organigrama y nombres de los principales responsables de la estructura ejecutiva es accesible y está a disposición pública	Facilitar proactivamente la información sobre las personas que gobiernan la organización	Web	10	Relevante
TR 1.4	Los estatutos son accesibles y están a disposición pública	Dar a conocer el régimen y reglamento básico de la organización	Web	30	Inexcusable cumplimiento
TR 1.5	Tablas salariales accesibles y a disposición pública. En el caso de que la organización no disponga de personal remunerado, el indicador no aplica	Ser proactivos facilitando la información de las categorías salariales	Web	10	Inexcusable cumplimiento
TR 1.6	Identificar nominalmente a las personas que componen el órgano de gobierno	Facilitar proactivamente información sobre las personas que gobiernan la organización	Web	5	Relevante
Valoración total Bloque 1				100	

BLOQUE 2: MISION, VISION Y VALORES

INDICADORES TRANSPARENCIA					
BLOQUE 2: MISION, VISION Y VALORES					
Nº	Definición	Finalidad	Fuente de información	Valor de referencia	Grado de importancia
2.1	La Misión es accesible y está a disposición pública	Dar a conocer la razón de ser de la organización	Web	30	Inexcusable cumplimiento
2.2	La Visión es accesible y está a disposición pública	Dar a conocer la visión de la organización	Web	20	Relevante
2.3	Los Valores de la organización son accesibles y están a disposición pública	Dar a conocer la identidad de la organización	Web	25	Relevante
2.4	La información sobre la evolución histórica de la organización es accesible, está a disposición pública y contiene como mínimo año de constitución, motivación, fundadores e hitos	Dar a conocer el origen y la evolución de la organización	Web	10	Relevante
2.5	Las Recomendaciones Éticas y/o otros códigos de conducta (propios o suscritos) son accesibles y están a disposición pública	Dar a conocer los principios éticos y de conducta de la organización	Web	15	Relevante
Valoración total Bloque 2				100	

INDICADORES TRANSPARENCIA					
BLOQUE 3: BASE SOCIAL Y APOYOS					
Nº	Definición	Finalidad	Fuente de información	Valor de referencia	Grado de importancia
TR 3.1	Hay datos cuantitativos de cada uno de los siguientes colectivos (personas físicas o jurídicas) de la base social de la organización, especificando qué se entiende por cada uno de ellos: socios/as, donantes y voluntarios/a y personas beneficiarias ³	Dar a conocer el respaldo social que tiene la organización	Web	25	Inexcusable cumplimiento
TR 3.2	Hay datos cuantitativos de las personas contratadas en la organización	Dar a conocer la composición del equipo humano de la organización	Web	15	Relevante
TR 3.3	Existe un listado público y accesible sobre las redes o federaciones a las que pertenece la organización	Dar a conocer las redes y federaciones a las que pertenece de la organización	Web	15	Relevante
TR 3.4	Existe un listado público y accesible de los financiadores públicos y privados que son personas jurídicas	Dar a conocer quién financia la institución	Web	10	Inexcusable cumplimiento
TR 3.5	El documento de criterios del BG 6.7 y los canales (como mínimo correo electrónico y teléfono) a través de los cuales las personas voluntarias, beneficiarias, los grupos de interés y la sociedad en general pueden solicitar información y hacer llegar quejas sobre la organización, son accesibles	Facilitar la comunicación directa de las personas voluntarias, personas beneficiarias los grupos de interés y la sociedad en general con la organización	Web	15	Relevante
TR 3.6	Existe información pública y accesible sobre la implantación territorial de la organización (sedes)	Dar a conocer en qué lugares la organización tiene sedes o delegaciones	Web	10	Relevante
TR 3.7	Existe un listado público y accesible de las ayudas públicas y las subvenciones públicas y privadas concedidas en el año analizado, con indicación de su importe, objetivo o finalidad y grupos beneficiarios.	Dar a conocer las fuentes de financiación de la organización	Web	10	Inexcusable cumplimiento
Valoración total Bloque 3				100	

INDICADORES TRANSPARENCIA

BLOQUE 4: PLANIFICACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Nº	Definición	Finalidad	Fuente de información	Valor de referencia	Grado de importancia
4.1	La planificación estratégica, como mínimo sus líneas generales, es accesible externamente	Dar a conocer los objetivos que la organización se propone cumplir	Web	10	Relevante
4.2	La Planificación Estratégica es accesible internamente	Dar a conocer los objetivos que la organización se propone cumplir	Intranet o Web o servidor común	10	Relevante
4.3	Las cuentas anuales de la organización (balance situación, cuenta de resultados y memoria económica), auditadas en el caso de las organizaciones que deben pasar auditoría externa obligatoriamente, son accesibles al público en general	Dar a conocer el estado de las cuentas anuales de la organización	Web	15	Inexcusable cumplimiento
4.4	Se difunde públicamente con carácter anual u na memoria de Responsabilidad Social	Informar sobre las actividades y datos económicos (origen y destino de los fondos) de la organización	Web	15	Inexcusable cumplimiento
4.5	Las memorias sociales de los últimos tres años son públicas y accesibles	Dar a conocer la evolución de la organización	Web	10	Relevante
4.6	La información citada en el indicador TR 4.3 de los últimos tres años es pública y accesible	Dar a conocer la evolución económica de la organización	Web	10	Relevante
4.7	En la memoria de Responsabilidad Social se facilita como mínimo la siguiente información de todos los programas y proyectos: título, Comunidad o Comunidades Autónomas donde se desarrollan, importe ejecutado, colaboraciones o partenariados locales, número de personas beneficiarias y número de beneficiarios	Informar sobre el destino de los fondos	Memoria de Responsabilidad Social	10	Inexcusable cumplimiento
4.8	La organización pone a disposición pública el compromiso de comunicación con las personas e instituciones que hagan aportaciones finalistas. Como mínimo dicho compromiso incluirá el proporcionar información sobre la actividad apoyada y los resultados obtenidos con la misma.	Responder a un derecho que tienen los donantes y financiadores de saber a qué se han destinado sus fondos y cuáles han sido los resultados obtenidos.	Web	10	Relevante
4.9	La organización pone a disposición pública su política de inversiones financieras	Dar a conocer el compromiso con nuestros inversores de garantizar el Mínimo riesgo de nuestras inversiones.	Web	10	Relevante
Valoración total Bloque 4				100	

6 Seguridad, salud y bienestar físico y emocional

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
Disponer de sistema de gestión y prevención de riesgos laborales implementado. Formar e informar sobre riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados auditorías prevención. • Índice siniestralidad. • Número de personas formadas. 	Garantiza la seguridad y la salud de las personas.
BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL		
<p>Evaluación de riesgos psicosociales.</p> <p>Protocolo para identificar malestar emocional antes del inicio del conflicto.</p> <p>Desarrollo competencial para directivos/ as y otros mandos a nivel emocional.</p> <p>Evaluar el impacto en la organización y condiciones de trabajo.</p> <p>Plan de promoción de la salud. Reuniones eficientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de siniestralidad. • Número de situaciones identificadas y canalizadas e impacto. • Personas y horas de formación realizadas. • Acciones realizadas y periodicidad. • Acciones de formación en reuniones eficientes. 	Velar por el bienestar físico y emocional de las personas.
BIENESTAR Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL		
Accesibilidad en todos los edificios. Mirada amplia. Atención a la diversidad funcional.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de quejas y reclamaciones. 	Garantiza la protección de las personas con movilidad y/o comunicación reducida temporal o permanente.

7 Retribución equitativa y justa

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
EQUIDAD RETRIBUTIVA		
Planes de acción para reducir desigualdades.	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de equidad retributiva entre los empleados. • Bandas salariales/categorías. • Cuadro resumen estructura salarial. • Datos masa salarial. 	Contribuye a mejorar la equidad interna y la competitividad externa.
RETRIBUCIÓN RESPONSABLE		
<p>Estudio interno para asegurar que las bajas retribuciones son dignas.</p> <p>Observaciones: controlar la horquilla salarial y asegurarse que nuestra organización tiene clase media y no trabajadores pobres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción entre retribución mínima y máxima. • Salario mínimo establecido. 	Asegura que las retribuciones más bajas permiten disponer de una vida económicamente digna.
TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA		
<p>Conseguir que la estructura salarial sea conocida.</p> <p>Generar espacios de información y participación vinculados al conocimiento y comprensión de la retribución entre los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro resumen estructura salarial. • Datos masa salarial. 	Mejorar la transparencia y la comprensión sobre la retribución y su significado.

8 Flexibilidad y equilibrio en las esferas vitales

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
FLEXIBILIDAD EN LOS TIEMPOS DE TRABAJO		
Programa/ iniciativas de flexibilidad (bolsa de horas).	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas acogidas. • Absentismo/reducción de jornada/ salidas. • Consecución de objetivos (productividad). 	Fomenta el equilibrio personal, laboral y familiar.
FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO DE TRABAJO		
Programas de teletrabajo. Programa trabajo por objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas acogidas. • Clima laboral (encuestas). • Número de personas acogidas. • Consecución objetivos (más productividad). 	Fomenta el equilibrio personal, laboral y familiar.
AYUDAS SOCIALES		
Programa ayudas sociales	<ul style="list-style-type: none"> • € destinados. • Número de personas beneficiadas. 	Fomenta el equilibrio personal, laboral y familiar.
PERMISOS		
Facilitar permisos para necesidades especiales. Observaciones: atención a no caer en el paternalismo. Abrir abanico de opciones, evitar estructuras rígidas.	<ul style="list-style-type: none"> • € destinados. • Número de personas beneficiadas. 	Fomenta el equilibrio personal, laboral y familiar.

9 Corresponsabilidad en las relaciones laborales

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
CONTRATACIÓN		
Contratación (asegurar estabilidad laboral).	<ul style="list-style-type: none"> • % temporalidad (trabajadores temporales sobre el total). • Media de antigüedad. • Número de jornadas y coste ETTs + subcontratación. 	Garantiza la estabilidad laboral.
MARCO LABORAL ESTABLE		
Aplicación de la negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • % participación en las elecciones sindicales. • % trabajadores en conflicto/total de la plantilla. 	Garantiza la calidad laboral.
MARCO DE RELACIONES FUNDAMENTADO EN EL DIÁLOGO Y LA CONFIANZA		
Fomentar la participación, confianza y diálogo.	<ul style="list-style-type: none"> • Número y calidad de los pactos logrados. 	Fomenta la estabilidad y clima laboral basado en la confianza.

10 Innovación y creatividad

ACCIONES A REALIZAR	INDICADORES	OBSERVACIONES
CULTURA DE INNOVACIÓN		
Acciones de fomento de la innovación.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de proyectos innovadores propuestos (dirección y plantilla). • % Acciones fomento aceptadas/propuestas. 	Potencia el progreso de las personas y de la organización.
ESTRUCTURAS Y SISTEMAS DE INNOVACIÓN		
Estructura para la innovación.	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia departamento/ equipo innovación. • Presupuesto dedicado. • Número de personas relacionadas con propuestas de innovación. 	Garantiza que la innovación esté presente en la organización.

Propuesta de proceso para implantar el sistema POLIÉTICA a las empresas y organizaciones.

Fase I:

- Definición de los valores/principios de actuación.
- Código ético.
- Política de buen gobierno.
- Cláusulas éticas en los contratos con los proveedores.

Fase II:

- comité de ética.
- Políticas de Responsabilidad Social.
- Política de compra ética, economía circular y KM0

Fase III:

- Certificaciones.
- Asesor/a ético/a.

Fase IV:

- Indicadores: si/no ; corrección; niveles de participación;

Análisis de percepción

Fase V (otros):

- Formación.
- Sensibilización en todos los niveles.
- Grupos de interés: identificación de los retos éticos y medida las percepciones.

Sugerencias finales.

Ejercer la gestión de una empresa/organización bajo los parámetros de POLIÉTICA evita que dejen de cometerse algunos errores ya ampliamente documentados durante los últimos años.

El planteamiento de estrategias, enxovo o partiendo de alguna iniciativa previa, se puede beneficiar de la experiencia acumulada para evitar errores, pérdidas de tiempo y, lo que es peor, la pérdida de confianza (interna y externa).

En este sentido y a modo de epílogo de este documentos creemos oportuno recoger algunas reflexiones/consejos finales:

NO a la identificación de la ética con el marketing.

SI a la identificación de la ética con la estrategia.

NO caer en una “ética negativa”. A veces es más fácil detectar las malas prácticas que incentivar acciones propositivas.

SI promover las iniciativas que nos permitan recoger y fomentar las buenas prácticas.

NO a la actitud reactiva

SI a la planificación, la propositividad y la participación.

NO ofrecer visiones superficiales de nuestra actividad.

SI a trabajar los aspectos de retorno “real” a la sociedad, a los grupos de interés.

NO abandonar los compromisos, las políticas y los códigos éticos en el cajón.

SI a la habilitación de herramientas de control y cumplimiento.

NO a las grandes declaraciones vacías, sin indicadores evolutivos que las sustenten.

SI a las herramientas de medida de nuestro impacto.

NO a acciones de autocomplacencia (memorias de RS extensas y sin un relato auténtico).

SI a la revisión y explicación de aspectos mejorados y pendientes de mejora.

NO identificar la formación con el número de horas que se le dedican.

SI identificar formación con aumento de capacitación y promoción.

NO a la comunicación oficial sin *feedback*

SI a la escucha activa.

NO a las reuniones maratonianas.

SI a las reuniones eficientes en horarios adecuados.

NO caer en el paternalismo en los temas de conciliación.

SI ofrecer un abanico de opciones en estructuras lo menos rígidas posibles.

NO hacer de la antigüedad un mérito por sí mismo.

SI considerar (también) las capacidades y actitudes.