Pràctiques de Responsabilitat Social Empresarial a l'Horta Nord

PACTEM NORD
CONSORCIO PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO

Pràctiques de Responsabilitat Social Empresarial a l'Horta Nord

Aquest document és resultat de diferents programes de l'entitat, destacant la línia de foment de Pactes Territorials del SERVEF, el programa Incorpora de l'Obra Social la Caixa i de la col·laboració de la Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació.

El seu contingut es pot visualitzar en la pàgina web del Consorci Pactem Nord, www.consorci.info, apartat publicacions especialitzades.

PACTEM NORD
CONSORCIO PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO

Servef
Servici Valencià d'Ocupació i Formació

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació

incorpora de "la Caixa"

RETOS

Edita: Consorci Pactem Nord.
Col·lecció: Territori i polítiques socials.
Sèrie: Estudis i investigacions, (publicació nº24).

Director: José Antonio Navarro, Consorci Pactem Nord.

Autors/es:
José Antonio Navarro, Consorci Pactem Nord.
Maribel Caballer, Consorci Pactem Nord.
Isabel Pina, Consorci Pactem Nord (apartado 2.2).
Olga Serrano, Consorci Pactem Nord (col·laboració tècnica apartat 3).

Acompanyament a empreses i emprenedors/es:
Maribel Caballer, Consorci Pactem Nord.
Pilar García, Consorci Pactem Nord.
Merche García, Consorci Pactem Nord.
Lorena Navarro, Consorci Pactem Nord.
Olga Serrano, Consorci Pactem Nord.

Disseny i traducció:
Vicent Castells, Consorci Pactem Nord.

Imprimeix:
Grafo Impresores, S.L.
© dels textos, taules, figures, etc., les seues autors/es.
© de l'edició, el Consorci Pactem Nord.

Es permet la reproducció d'aquest estudi citant la font i l'autoria.

ÍNDEX

Pàgina

1. Introducció. 8

2. El Paper del Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, PACTEM NORD. 13

2.1. L´Horta Nord.
2.2. Caracterització del teixit empresarial de l´Horta Nord.
2.3. Iniciatives de responsabilitat social.
2.4. Asivalco i Aupim: exemple de col·laboració.

3. Marc legislatiu i polítiques públiques en matèria de RSE. 39

4. Algunes pràctiques de referència general. 49

5. La proposta tècnica de treball: Itineraris empresarials en matèria de RSE. 63

5.1. Pràctiques d'empreses de l'Horta Nord en matèria de RSE.

6. Referències i fonts bibliogràfiques. 141

Annex: empreses i persones emprenedores col·laboradores. 146

1. INTRODUCCIÓ.

Arrepleguem en aquest treball un conjunt de bones pràctiques en matèria de responsabilitat social d'algunes de les empreses de l´Horta Nord que col·laboren amb el Consorci del Pacte Territorial per a la creació d'Ocupació, Pactem Nord, fonamentalment en l'àmbit de la inserció laboral i de la igualtat. Aquestes bones pràctiques, assentades en projectes específics d'acompanyament a les empreses participants, permeten desenvolupar línies de treball en les empreses que faciliten el seu creixement en diferents àmbits.

Com ja esmentem en la publicació de l'entitat denominada: "Cap a un territori socialment responsable", de l'any 2008, en la pròpia filosofia del Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació radica la necessitat d'enfortir el nostre territori en termes de progrés social, econòmic, mediambiental i cultural. És un repte complex modulat per un entorn que incideix significativament en la nostra realitat i, per tant, en les propostes i solucions que es despleguen per a fomentar la millora del nostre territori.

En aquest context, el Consorci Pactem Nord desenvolupa **accions d'acompanyament empresarial** que permeten incorporar mesures de Responsabilitat Social (RS) vinculades especialment a l'àrea sociolaboral per a afavorir el creixement de les persones i de les empreses de manera equilibrada. Al mateix temps, aquest treball afavoreix la projecció de les empreses i la millora de la seua reputació.

Així doncs, sent necessari parlar de RS de les empreses, de les Administracions i de les organitzacions per a desenvolupar valors que contribueixen a la millora i el progrés de la ciutadania, amb aqueixa **iniciativa implementada pel Consorci Pactem Nord i per les empreses col·laboradores que s'arrepleguen,** que compta amb el suport del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF) de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i de la Direcció General de Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern de la Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació, presentem un conjunt de pràctiques i instruments amb la finalitat de posar en coneixement de la ciutadania estratègies de RS implementades per les empreses locals.

Aquestes empreses són en la seua majoria de dimensions reduïdes, per la qual cosa hem de posar en relleu la importància de la incorporació de determinades mesures en les dinàmiques del dia a dia de l'empresa, la qual cosa, al nostre entendre, adquireix gran rellevància en aquest perfil empresarial, doncs, generalment, la RSE sol vincular-se a les grans empreses.

La RSE presenta un potencial de gran envergadura en la gestió empresarial, permetent augmentar la competitivitat mitjançant l'adopció de mesures que donen resposta a diferents nivells de responsabilitat que guarden relació amb el territori. Des d'aquesta visió, aquestes accions passen per millorar la qualitat de vida de les persones treballadores, dels entorns en els quals operar i de la societat en el seu conjunt.

Al llarg d'aquest document es combina informació sobre conceptes teòrics amb exemples pràctics que ajuden a la implantació d'accions responsables, es pretén que les empreses i altres agents engeguen les bones pràctiques i puguen desenvolupar diferents principis bàsics: incorporar la RSE en la seua estratègia i presa de decisions, implicar als seus grups d'interès, comunicar de forma transparent i objectiva i progressar a través de l'anàlisi dels resultats obtinguts.

La finalitat principal és la de familiaritzar a les xicotetes i mitjanes empreses locals amb el concepte de Responsabilitat Social, informant-les, acompanyant-les i posant a la seua disposició eines i metodologies per a la seua gestió.

En conclusió, esperem que, amb la seua dedicació i compromís, les empreses que han iniciat aquest camí disposen d'eines que els permeten un model de gestió diferent de forma senzilla i adaptada a la seua grandària i circumstàncies imprimint en el seu quefer un conjunt de valors que ofereixen diferenciació i reputació a l'organització. També hem de posar en valor el treball que l'entitat ha realitzat en el territori, pràcticament des de la seua constitució l'any 2001, en matèria de coresponsabilitat territorial, de manera que al costat dels actors i actrius locals (administracions locals, associacions, sindicats, empreses, etc.) es contribueix inequívocament al desenvolupament del model que volem.

Rafa García García.
President del Consorci del Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, Pactem Nord.

Integren les vicepresidències del Consorci Pactem Nord:

1ª Vicepresidència:
Carles Fontestad i Muñoz (alcalde de l'Ajun. de Massalfassar).

2ª Vicepresidència:
Jose Antonio González López (regidor de l'Ajun. de Rocafort).

3ª Vicepresidència:
Miguel Chavarría Díaz (alcalde de l'Ajun. d'Alboraia).

4ª Vicepresidència:
Ana García Alcolea (responsable de d'ocupació CCOO).

5ª Vicepresidència:
Santiago Salvador Cardo (president d'ASIVALCO).

RESIDENCIA SAN JOSE

2. EL PAPER DEL PACTE TERRITORIAL PER A LA CREACIÓ D'OCUPACIÓ, PACTEM NORD.

El paper del Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, Pactem Nord, en el desenvolupament d'iniciatives de coresponsabilitat territorial ha evolucionat de manera considerable des de la signatura l'any 2001 del Pacte Territorial d'Ocupació pels ajuntaments, sindicats i associacions empresarials més representatives del territori.

2. EL PAPER DEL PACTE TERRITORIAL PER A LA CREACIÓ D'OCUPACIÓ, PACTEM NORD.

Amb l'objectiu d'abordar la problemàtica de la desocupació des de diferents perspectives i treballant en xarxa pel territori, Pactem Nord, va desenvolupar els seus primers projectes per a facilitar a les persones més allunyades de l'ocupació l'accés i la reincorporació a un mercat de treball que ha d'estar obert a tots/es, mitjançant la capacitació de les persones i el desenvolupament de les potencialitats del territori[1]. També aquests projectes van incorporar una nova estratègia d'acostament a les empreses per a facilitar la posada en funcionament de bones pràctiques en matèria de responsabilitat social per part del nostre teixit empresarial.

Pactem Nord, integrat per diferents entitats[2], ha proporcionat un model de treball en xarxa en el qual la participació de les empreses és fonamental. Amb la posada en marxa de l'agència pública d'ocupació de l'entitat i la coordinació de diferents accions locals, s'afavoreix la maximització dels recursos públics, la generació d'espais de participació i intercanvi, la innovació i la formació de les/els professionals i agents del territori i la participació directa de les empreses.

Tot açò, pensant en les persones aturades que acudeixen als diferents recursos municipals d'ocupació, de promoció econòmica i de serveis socials a la recerca de diferents suports.

Per tant, moltes de les iniciatives escomeses per l'entitat vénen a proporcionar, com veurem en aquest treball, elements de cohesió social i de vertebració territorial, sent necessari potenciar la identitat comarcal i engegar accions participades que faciliten el desenvolupament sostenible del territori[3].

[1]"Cap a un territori socialment responsable. La incorporació de clàusules socials en el sector públic". 2008. Ed. Consorci Pactem Nord. Publicació realitzada en el marc de l'aprovació de la Llei 30/2007 de 30 d'octubre de Contractes del Sector Públic.

[2]El Consorci Pactem Nord està integrat per ajuntaments de l´Horta Nord (Albalat dels Sorells, Alboraia, Alfara del Patriarca, Almàssera, Bonrepòs i Mirambell, Burjassot, Emperador, Foios, Godella, Massalfassar, Massamagrell, Meliana, Montcada, Museros, La Pobla de Farnals, el Puig de Santa Maria, Puçol, Rafelbunyol, Rocafort, Tavernes Blanques, Vinalesa), sindicats (CCOO, UGT, USO) i associacions empresarials (ASI-VALCO i AUPIM) i col·labora amb una amalgama d'entitats que treballen en el territori en diferents àmbits (dona, comerç, medi ambient, cultura, educació, etc.).

[3]Veure les conclusions del "Anàlisi territorial de l´Horta Nord" elaborat pel Consorci Pactem Nord en 2017.

2.1. L´HORTA NORD.

Seguidament oferim algunes pinzellades del territori sobre el qual es desenvolupa l'estratègia comarcal d'ocupació liderada per Pactem Nord. L´Horta Nord, com s'arreplega en l'"Anàlisi Territorial de l´Horta Nord[4]", se situa en l'àrea metropolitana de **la ciutat de València**, la qual **modula significativament les seues dinàmiques i tendències**, en un espai caracteritzat per la necessitat de major vertebració i articulació interna. L´Horta Nord, el territori de referència d'acció principal del Consorci Pactem Nord, presenta una superfície d'uns 192 km², el 2% del territori provincial, i alberga una població de 292.796 habitants localitzats en 56 nuclis de població dels seus 23 municipis.

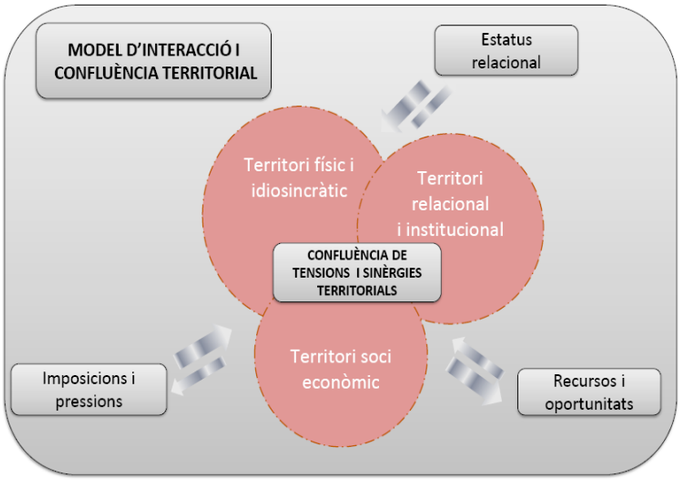
Aquesta subcomarca de l´Horta, presenta un dinamisme empresarial considerable, en un marc de terciarització de l'economia local en el qual el sector industrial i, especialment, el sector de la construcció, han presentat des de l'any 2007 una reducció significativa en el nombre d'empreses i en el nombre de persones treballadores. Seguidament abordem aquest tema.

Per la seua banda, els municipis de l'Horta Nord disposen d'un conjunt de valors, de béns culturals i artístics i d'una gastronomia singular de rellevància que es presenten com un capital que contribueix a facilitar l'autenticitat i la vertebració comarcal. A més, el territori compta amb un gran patrimoni cultural (musical -amb societats musicals, bandes de música, grups musicals de recent creació i escoles de música amb fort arrelament en nombrosos municipis de l'Horta Nord-, literari, pictòric, escultòric i artístic) que ofereix elements identitaris que han de posar-se en valor.

En l'anàlisi territorial esmentada, amb la finalitat de sistematitzar les propostes oferides per diferents experts/es en l'esmentat diagnòstic, hem plantejat un **model d'interacció territorial** que contempla unes constel·lacions que conformen l'espai territorial. Així, arrepleguem la constel·lació del *territori físic i idiosincràtic, la del territori socioeconòmic i la relacional i institucional.*

Totes elles generen un **conjunt de tensions i de sinèrgies en un escenari permanentment condicionat** per l'estatus del territori, pels seus recursos i oportunitats i per les imposicions i pressions que potencien o limiten el seu desenvolupament.

[4]Diagnòstic Territorial, emmarcat en la convocatòria d'Acords Territorials d'Ocupació 2016/2017, cofinançat pel Consorci Pactem Nord i el SERVEF; presentat en 2018 en el municipi de Meliana.



El diagnòstic territorial posa en relleu la complexitat intrínseca del concepte "territori", sent necessari establir un àmbit geogràfic de caràcter supramunicipal que presenta fronteres permeables en permanent interacció amb un conjunt d'elements comuns que ho doten de sentit unitari. Per tant, és necessari **reforçar els nostres vincles** en el territori així com **potenciar els nostres elements identitaris per a generar major resiliència territorial a les adversitats**, des de la cohesió i la vertebració del territori. Per açò, l'estudi realitzat en el diagnòstic territorial ha posat de manifest també la necessitat de potenciar iniciatives que permeten la participació de tots els agents, sent **clau el paper de les empreses** amb les quals Pactem Nord ve col·laborant, fonamentalment, en l'àmbit de l'ocupació.

2.2. CARACTERITZACIÓ DEL TEIXIT EMPRESARIAL DE L´HORTA NORD.

Per a la caracterització del teixit empresarial de l'Horta Nord hem pres com a referència l'"Anàlisi territorial de l'Horta Nord" realitzat en 2017 per la nostra entitat, en col·laboració amb la Universitat de València i el SERVEF, actualitzant les dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) a setembre de 2017.

Abans de realitzar una breu anàlisi sectorial, podem avançar que el sistema productiu actual a l'Horta Nord centra el seu dinamisme econòmic en el sector serveis, tant en atenció al nombre de persones treballadores (88.264 d'un total de 117.537) com al nombre d'empreses (8.789), enfront d'altres sectors econòmics que en el moment actual es troben en ple retrocés per diferents motius.

Si analitzem sectorialment l'evolució del nombre d'empreses de l´Horta Nord centrant-nos en el període comprès entre 2006 i 2017, apreciem que l´Horta Nord registra un creixement en el nombre total d'empreses de l'ordre de 3.257, amb un creixement que es produeix exclusivament en el sector serveis, doncs en la resta de sectors, excepte el sector primari i el de la construcció, de "poca rellevància" en termes quantitatius, s'acumulen descensos significatius en el nombre d'empreses.

Enfront d'un increment d'empreses en el sector serveis entre l'any 2006 i l'any 2017 de l'ordre de les 3.877, en indústria han desaparegut 430 empreses i en el sector de la construcció, 397 empreses.

Segons dades de la TGSS, en el mes de setembre de 2017 les 11.019 empreses de l'Horta Nord ocupaven a 117.537 treballadors/es, la qual cosa suposa 2.498 treballadors/es i 2.143 empreses més respecte de l'any 2009.

EVOLUCIÓ DEL NOMBRE D'EMPRESES

	2012	% s/C.V.	2013	% s/C.V.	2014	% s/C.V.	2015	% s/C.V.	2016	% s/C.V.	2017	% s/C.V.
C.V.**	342.428		337.161		330.855		339.533		344.556		350.065	
Horta Nord*	9.996	2,91%	9.982	2,96%	10.079	3,06%	10.560	3,11%	10.758	3,12%	11.019	3,15%

* Dades de setembre de cada any; ** Dades de gener de cada any.

Evolució del nombre d'empreses (en CV i Horta Nord). Elaboració pròpia. Fonts: INE i TGSS.

Seguidament es mostra l'evolució de les empreses de l´Horta Nord i el seu pes sectorial. Així, entre l'any 2006 i l'any 2017, observem la desaparició de 397 i 430 empreses en els sectors de la construcció i la indústria respectivament, sent els sectors que han patit la reducció d'empreses més brusca.

En el costat oposat trobem el sector serveis, un sector en continu creixement a l'Horta Nord que ha experimentat un increment de 3.877 empreses des de 2006, localitzant-se en aquest sector, al setembre de 2017, el 79,76 % del total de les empreses de l´Horta Nord. El major nombre d'empreses, per tant, ho localitzem en el sector serveis, un sector que, a diferència de la resta de sectors econòmics, ha crescut cada any, a pesar que el seu pes sectorial haja disminuït lleugerament des de setembre de 2013, arribant a aconseguir el nombre d'empreses en aquest sector l'any 2017 les 8.789 empreses, enfront de les 4.912 registrades l'any 2006.

EVOLUCIÓ DE LES EMPRESES DE L'HORTA NORD PER SECTORS D'ACTIVITAT

Anualitat	Sector Primari	%	Indústria	%	Construcció	%	Serveis	%	Total
2.006	*	*	1.586	20,43%	1.264	16,28%	4.912	63,28%	7.762
2.009	201	2,26%	1.304	14,69%	1.150	12,96%	6.221	70,09%	8.876
2.011	191	2,20%	1.243	14,35%	886	10,23%	6.345	73,23%	8.665
2.012	181	1,81%	1.182	11,82%	720	7,20%	7.913	79,16%	9.996
2.013	194	1,94%	1.124	11,26%	625	6,26%	8.039	80,53%	9.982
2.014	201	1,99%	1.135	11,26%	648	6,43%	8.095	80,32%	10.079
2.015	203	1,92%	1.159	10,98%	727	6,88%	8.471	80,22%	10.560
2.016	206	1,91%	1.139	10,59%	778	7,23%	8.635	80,27%	10.758
2.017	207	1,88%	1.156	10,49%	867	7,87%	8.789	79,76%	11.019
2017 S/2006	*	*	-430	-27,11%	-397	-31,41%	3.877	78,93%	3.257
2017 S/2011	16	8,38%	-87	-7,00%	-19	-2,14%	2.444	38,52%	2.354
2017 S/2013	13	6,70%	32	2,85%	242	38,72%	750	9,33%	1.037
2017 S/2014	6	2,99%	21	1,85%	219	33,80%	694	8,57%	940
2017 S/2015	4	1,97%	-3	-0,26%	140	19,26%	318	3,75%	459
2017 S/2016	1	0,49%	17	1,49%	89	11,44%	154	1,78%	261

* Dades no disponibles.

Evolució de les empreses en l'Horta Nord per sectors d'activitat. Elaboració pròpia. Font: TGSS, sept. 2017

El sector serveis ocupa al setembre de 2017 a 88.264 persones treballadores i alberga a 8.789 empreses, representant el 79,76 % del total d'empreses de l'Horta Nord.

Presentem en la següent pàgina la ubicació de les 11.019 empreses de l´Horta Nord en atenciónal sector d'activitat i al municipi. Analitzant la següent taula, veiem la rellevància que adquireix el subsector "altres serveis" en relació al sector serveis i en relació al total dels sectors d'activitat econòmica, doncs al setembre de 2017 el nombre d'empreses de l'esmentat subsector representava el 68,98 % del nombre total de les empreses del sector dels serveis en l´Horta Nord i el 55,02 % del total de les empreses.

EMPRESES PER SECTORS I PER MUNICIPI DE L'HORTA NORD*

Municipi	Sector Primari		Sector Indústria		Construcció		Servicios										Total
							Comerç a l'engròs		Comerç al detall		Hostaleria		Altres Serveis (1)		Total Serveis		
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Albalat del Sorells	9	6,7%	17	12,7%	8	6,0%	9	6,7%	9	6,7%	8	63,0%	74	55,2%	100	74,6%	134
Alboraia	22	2,3%	89	9,3%	62	6,5%	65	6,8%	72	7,6%	108	11,3%	534	56,1%	779	81,8%	952
Albuixech	2	1,3%	28	18,7%	12	8,0%	11	7,3%	7	4,7%	9	6,0%	81	54,0%	108	72,0%	150
Alfara del Patriarca	2	2,1%	8	8,4%	10	10,5%	4	4,2%	11	11,6%	7	7,4%	53	55,8%	75	78,9%	95
Almàssera	8	4,5%	17	9,6%	16	9,0%	13	7,3%	18	10,2%	14	7,9%	91	51,4%	136	76,8%	177
Bonrepòs i Mirambell	6	6,1%	18	18,2%	11	11,1%	9	9,1%	5	5,1%	3	3,0%	47	47,5%	64	64,6%	99
Burjassot	3	0,3%	65	7,1%	112	12,3%	30	3,3%	125	13,7%	106	11,6%	470	51,6%	731	80,2%	911
Emperador	0	0,0%	1	6,3%	0	0,0%	1	6,3%	2	12,5%	1	6,3%	11	68,8%	15	93,8%	16
Foios	12	4,9%	26	10,5%	24	9,7%	10	4,0%	18	7,3%	13	5,3%	144	58,3%	185	74,9%	247
Godella	8	1,2%	19	2,9%	26	3,9%	21	3,2%	35	5,3%	30	4,5%	521	78,9%	607	92,0%	660
Massalfassar	3	2,0%	27	18,1%	9	6,0%	24	16,1%	8	5,4%	11	7,4%	67	45,0%	110	73,8%	149
Massamagrell	8	2,0%	42	10,6%	42	10,6%	32	8,1%	50	12,6%	44	11,1%	178	44,9%	304	76,8%	396
Meliana	26	7,3%	39	11,0%	32	9,0%	24	6,8%	43	12,1%	24	6,8%	166	46,9%	257	72,6%	354
Montcada	13	1,9%	104	15,6%	72	10,8%	38	5,7%	69	10,3%	54	8,1%	317	47,5%	478	71,7%	667
Museros	19	6,6%	64	22,1%	29	10,0%	30	10,3%	24	8,3%	25	8,6%	99	34,1%	178	61,4%	290
Paterna	7	0,2%	357	11,0%	240	7,4%	414	12,7%	212	6,5%	205	6,3%	1.815	55,8%	2.646	81,4%	3.250
Pobla de Farnals, La	4	1,5%	17	6,5%	17	6,5%	13	5,0%	19	7,3%	44	16,9%	146	56,2%	222	85,4%	260
Puig de Santa Maria, el	20	4,6%	30	6,9%	20	4,6%	77	17,8%	32	7,4%	47	10,9%	207	47,8%	363	83,8%	433
Puçol	16	2,4%	52	7,7%	47	7,0%	51	7,6%	45	6,7%	76	11,3%	386	57,4%	558	82,9%	673
Rafelbunyol	10	2,4%	103	24,9%	30	7,3%	52	12,6%	34	8,2%	31	7,5%	153	37,0%	270	65,4%	413
Rocafort	3	0,8%	7	1,8%	9	2,3%	10	2,5%	15	3,8%	14	3,5%	341	85,5%	380	95,2%	399
Tavernes Blanques	1	0,5%	17	8,7%	25	12,8%	6	3,1%	25	12,8%	15	7,7%	106	54,4%	152	77,9%	195
Vinalesa	5	5,1%	9	9,1%	14	14,1%	5	5,1%	5	5,1%	5	5,1%	56	56,6%	71	71,7%	99
TOTAL	**207**	**1,8%**	**1.156**	**10,4%**	**867**	**7,8%**	**949**	**8,6%**	**883**	**8%**	**894**	**8,1%**	**6.063**	**55%**	**8.789**	**79,7%**	**11.019**

(1) Inclou activitats de les llars

*Es contempla qualsevol forma jurídica a excepció de persones treballadores autònomes.

Nombre d'empreses per sectors i municipis. Elaboració pròpia. Font: TGSS, sept. 2017

El sector industrial, en canvi, ha perdut un gran nombre d'empreses des de 2006: 430 empreses. Si bé observem una lleugera millora entre l'any 2014 i 2015, en 2016 es van perdre a l'Horta Nord 20 empreses respecte de 2015, sent en 2017 quan es van recuperar 17 empreses. És a dir, els anys 2014 i 2015 van presentar increments anuals en el nombre d'empreses en el sector industrial, a diferència dels últims anys en els quals el descens

anual d'empreses era la constant. No obstant açò, aquest sector ha recuperat des de 2013 tan sols 32 empreses. Igualment, tant a la Comunitat Valenciana com en l'Estat i a Europa, aquest sector ha vist reduït de manera molt significativa el nombre d'empreses, amb l'impacte negatiu que açò suposa en diferents àmbits (tancament d'indústries, devaluació d'actius, abandó de naus industrials, infrautilització de parcs empresarials amb dotacions significatives amb escassa presència d'empreses, destrucció de llocs de treball directes i indirectes, etc.).

EVOLUCIÓ DE LES EMPRESES DEL SECTOR INDUSTRIAL

	2015			2016			2017		
	Indústria	%	Total Empreses	Indústria	%	Total Empreses	Indústria	%	Total Empreses
Horta Nord*	1.159	10,98%	10.560	1.139	10,59%	10.758	1.156	10,49%	11.019
Comunitat Valenciana**	24.243	7,14%	339.533	23.910	6,94%	344.556	24.371	6,96%	350.065
Espanya**	198.004	6,21%	3.187.178	195.619	6,04%	3.236.582	198.805	6,06%	3.282.346

* Dades de setembre de cada any. Font: TGSS **Dades de gener de cada any. Font: INE. Directori Central d'Empreses.

Evolució de les empreses de l'Horta Nord del sector industrial. Elaboració pròpia.

És procedent comentar que l'actual regulació de les àrees industrials prioritàries[5], situa a l´Horta Nord (àrea 4, CV-50) com una de les àrees amb presència significativa de l'activitat industrial, identificant els municipis d'Alboraia, Albuixec, Massamagrell, Montcada, Museros, Paterna, el Puig de Santa Maria, Rafelbunyol i Tavernes Blanques.

Convé indicar, d'altra banda, que la grandària mitjana de l'empresa industrial vinculada a la Federació Empresarial Metal·lúrgica Valenciana (FEMEVAL) és de 15 treballadors/es (la representació de la dona en aquest sector és molt baixa). Encara que també hi ha empreses grans a l'Horta Nord, hi ha un gran nombre d'empreses xicotetes[6], per la qual cosa la incorporació d'innovacions i la capacitat de competir és més complexa. També, al marge del sector d'activitat, "la grandària empresarial limita considerablement la implantació de mesures de conciliació en l'empresa" així la igualtat de gènere, la promoció professional i l'assumpció de tasques domèstiques i familiars incideixen negativament, especialment sobre la dona.

L'aportació directa i indirecta en termes d'ocupació per part del sector industrial, al costat d'uns majors nivells de la qualitat en l'ocupació (salaris més elevats, formació -amb perfils professionals de les branques tècnic/industrials-, estabilitat i la millora de la prevenció mediambiental i dels riscos laborals), són qüestions d'enorme calat en el mercat de treball actual que mereixen el seu impuls, reforç i la generació d'estratègies que permeten traslladar el perfil d'aquestes relacions laborals a altres sectors econòmics.

A l´Horta Nord localitzem 1.156 empreses que desenvolupen diferents activitats industrials que ocupen a un total de 19.794 treballadors/es, el 16,84 % del total de treballadors/es.

En referència al sector de la construcció, s'ha passat d'1.264 empreses en 2006 a 625 empreses en 2013, sent a partir de 2014 quan s'observa un creixement continu en aquest sector.

El sector de la construcció arreplega a l'Horta Nord un total de 867 empreses que ocupen a un total de 7.481 treballadors/es, el 6,36 % del total de treballadors/es.

[5]Vegeu la Llei 14/2018, de 5 de juny, de gestió, modernització i promoció de les àrees industrials de la Comunitat Valenciana, per la qual s'aproven les Àrees Industrials Prioritàries de la CV i es crea la figura de Municipi Industrial Estratègic. Es tracta d'una iniciativa pionera que persegueix promoure i desenvolupar de forma ordenada l'activitat industrial, aprofitant la posició geogràfica estratègica i les infraestructures presents i futures del territori.

[6] Valoracions efectuades per Francisco Fideli Sánchez, FEMEVAL, i Pedro Sáiz Cócera, de Válvulas Arco, S.L.

Finalment, el sector primari, on la majoria de les empreses són agrícoles, ha patit un descens gradual des de l'any 2009 fins al 2012; a partir de l'any 2013 ha augmentat el nombre d'empreses agrícoles fins a superar xifres de 2009, consolidant-se aquesta línia ascendent l'any 2017, amb l'aparició de 26 noves empreses respecte de 2012.

En l´Horta Nord localitzem un total de 207 empreses del sector primari que ocupen a un total d'1.998 treballadors/es, la qual cosa suposa l'1,70 % del total de treballadors/es.

Aquests resultats posen de manifest que l'agricultura, pel que fa a persones treballadores, té un escàs pes directe en termes d'ocupació a l'Horta Nord, situant-se per sota de la Comunitat Valenciana, a més que s'està produint una important pèrdua en l'estructura sectorial per part de molts municipis de l'Horta Nord.

Una altra reflexió que hem de fer és que en els últims 7 anys la població ocupada masculina s'ha mantingut per sobre de la femenina, però ha perdut estabilitat laboral. Existeix, per tant, una tendència creixent de la temporalitat en les relacions laborals no solament a l'Horta Nord sinó també a Espanya[7], la qual cosa dóna lloc a una incidència negativa en la productivitat de les persones treballadores, com expliquem amb major detall en l'estudi.

En pocs anys, ha revertit dramàticament la situació de la contractació laboral fixa o indefinida en el mercat de treball (recordem que la reforma del mateix es produeix en l'exercici 2012).

DISTRIBUCIÓ SECTORIAL DE LES PERSONES TREBALLADORES. HORTA NORD							
1981	Sectors productius	2012	2013	2014	2015	2016	2017
12,40%	Sector primari	1,54%	1,93%	1,81%	1,83%	1,78%	1,70%
36,55%	Sector indústria	18,06%	17,39%	16,95%	17,33%	16,79%	16,84%
12,20%	Sector construcció	6,13%	5,36%	5,28%	5,39%	6,04%	6,36%
37,85%	Sector serveis	74,27%	75,32%	75,96%	75,45%	75,39%	75,09%

Distribució sectorial de les persones treballadores. Horta Nord.
Elaboració pròpia. Font: TGSS, sept. 2017

[7]Banc d'Espanya: Informe Anual, 2016.

2.3. INICIATIVES DE RESPONSABILITAT SOCIAL.

La coresponsabilitat a l'Horta Nord s'ha manifestat, des d'un punt de vista institucional, amb diferents iniciatives que suposen el compromís de la iniciativa local, dels ajuntaments fonamentalment, envers l'estratègia comarcal d'ocupació implementada per Pactem Nord:

- Constitució del Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, Pactem Nord. (derivat de l'Estratègia Europea d'Ocupació), 2001.
- I Declaració Institucional de El Puig "Per a la formació i l'ocupació". 2004.
- II Declaració Institucional de El Puig "Cap a una comarca socialment responsable". 2007.
- "Renovant compromisos locals per l'ocupació". 2015.

L'acord més recentment subscrit, al febrer de 2015 en el municipi de Massamagrell, sota el lema:"Renovant compromisos locals per l'Ocupació", reafirma la voluntat dels ajuntaments, sindicats i associacions empresarials de "afavorir el progrés del nostre territori generant majors oportunitats i condicions d'igualtat".

Aquest document presenta un conjunt d'objectius compartits que les entitats fixen com a prioritaris, i sobre els quals "es comprometen a compartir recursos, col·laborar i treballar conjuntament per a la seua consecució".

Així doncs, des d'aquests documents s'estructuren els diferents programes de treball que l'entitat ha engegat juntament amb la xarxa de professionals que integra la XARXA de PACTEM NORD, incorporant un conjunt d'accions de rellevància en diferents àmbits:

- En la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (amb projectes i iniciatives dirigides a facilitar la igualtat).
- En la vertebració del territori (amb la conformació de federacions[8] d'associacions locals), en el reforç del nostre sistema educatiu (amb iniciatives de responsabilitat social desenvolupades en el si dels instituts, col·legis i centres educatius de l´Horta).
- En l'àmbit de la conservació i recuperació de sòl agrícola (amb el banc de terres de l´Horta Nord).
- En el desenvolupament de metodologies pròpies per a la posada en marxa d'accions de RSE (itineraris empresarials de responsabilitat social).

[8]S'han constituït amb el suport del Consorci Pactem Nord dues federacions comarcals. La Federació de Dones i Col.lectius per la Igualtat (que integra a associacions locals de dones) i la Federació d'Associacions de Comerç i Empresa de l´Horta Nord, FACENORD, que integra associacions locals de comerç.

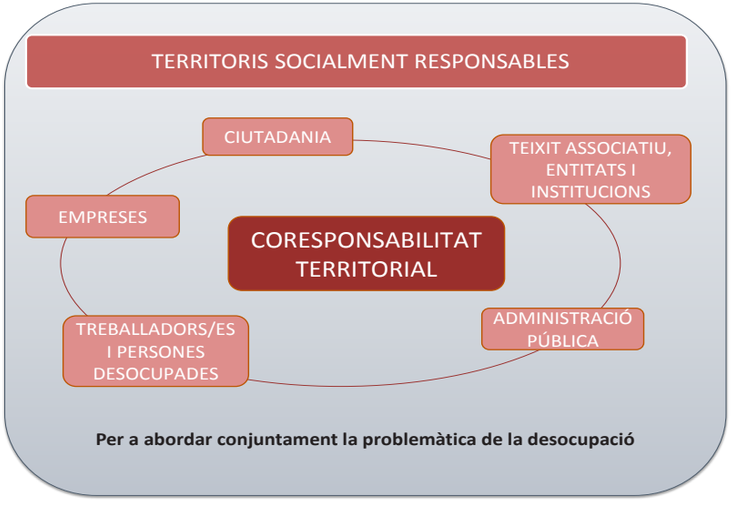
- Amb altres iniciatives com els Distintius Pactem Nord a la Coresponsabilitat Territorial[9] que posen de manifest bones pràctiques en el territori en matèria de coresponsabilitat social.

No volem deixar passar per alt la participació activa de l'entitat i, per tant, dels municipis i entitats consorciades, en la Xarxa Reptes. El Consorci Pactem Nord és una de les entitats que forma part des de l'inici de la Red Retos, resultat de la I.C. Equal (Grup Temàtic Nacional de l'Eix 1, subgrup de RS i Inserció Laboral).

Aquesta Xarxa aglutina un conjunt d'entitats i de bones pràctiques territorials que la doten d'elements innovadors i de capacitats que contribueixen a la construcció dels territoris.

[9]El Consell Rector del Consorci Pactem Nord ha aprovat reprendre els "Distintius Pactem Nord a la Coresponsabilitat Territorial". En aquesta ocasió es realitzarà la IV Edició, que focalitzarà sobre l'àrea d'ocupació amb les següents categories: "Bones pràctiques en inserció laboral", "Gestió responsable de persones", "Empresa igualitària en clau de gènere", "Empresa o entitat compromesa amb el territori", "Emprenimint responsable", "Empresa integradora. Esment especial".

En ella s'han definit determinats conceptes que caracteritzen als Territoris Socialment Responsables, caracteritzats per ser un projecte de ciutat o de territori basat en una visió compartida del futur desitjable, la creació d'una cultura de coresponsabilitat i que, amb un sistema de gobernanza participativa done resposta als reptes de sostenibilitat ambiental, l'ocupació i la inclusió social.



Defineixen al TSR com "un sistema territorial que conjuga l'equilibri entre els aspectes econòmics, socials, ambientals i culturals de la manera de la vida local cercant aconseguir una millor qualitat de vida per als habitants locals i altres agents implicats, a través d'un enfocament de governança participativa."

2.4. ASIVALCO I AUPIM: EXEMPLE DE COL·LABORACIÓ.

L'Associació Usuaris Polígon Industrial Mediterrani, AUPIM, que després de la signatura de diferents convenis de col·laboració, s'integra en el Consorci Pactem Nord l'any 2012, i l'Associació d'Empresaris del Polígon Industrial de la Fuente del Jarro, ASIVALCO, com a membre fundador de Pactem Nord en 2002, són dues associacions empresarials que han mostrat el seu compromís amb el territori impulsant el Pacte Territorial d'Ocupació i potenciant la inserció social i laboral de persones amb dificultats.

A més, aquestes entitats han col·laborat activament amb molts dels projectes que Pactem Nord ha desplegat en el territori. L'últim d'ells, que arrepleguem de manera resumida en aquest document, és el d'itineraris empresarials de responsabilitat social. En aquest projecte ambdues associacions empresarials, al costat de Pactem Nord, han brindat a les seues empreses l'oportunitat de desenvolupar iniciatives de RS.

Ens sembla necessari arreplegar en aquest apartat algunes accions desenvolupades per ambdues entitats en matèria de responsabilitat social.

Bones pràctiques en RS impulsades per ASIVALCO.

A manera d'introducció, convé indicar que ASIVALCO es constitueix en 1980 com a Entitat Urbanística Col·laboradora de l'Ajuntament de Paterna en temes relacionats amb el manteniment, vigilància i conservació de les infraestructures i serveis bàsics del Polígon Industrial Fuente del Jarro. Així, promou un òrgan executiu que actua com a interlocutor vàlid i eficaç per a resoldre les qüestions d'índole general que afecten a les empreses associades, desenvolupant a més serveis de valor afegit de gran utilitat per als socis/ies de l'associació.

En l'actualitat, ASIVALCO reuneix a unes 450 empreses situades al Polígon Industrial Fuente del Jarro dedicades a activitats diverses en una superfície aproximada de 2.700.000 m².

L'associació, pel que fa a la gestió de l'àrea de recursos humans, aposta per conjugar l'eficàcia i el bon fer, amb la igualtat d'oportunitats i el benestar dels/les treballadors/es. En aquest sentit, la selecció de personal se centra en les capacitats de la persona i les habilitats necessàries segons el lloc a ocupar.

Quant a la gestió interna de l'equip de treball, brinda als seus treballadors/es estabilitat laboral, de manera que en l'actualitat, tots/es els/les treballadors/es mantenen una relació laboral de caràcter indefinida.

La preocupació pel medi ambient és una de les prioritats de l'entitat. Per açò ASIVALCO participa en un projecte Interreg per al foment de l'economia circular, relacionat amb la sostenibilitat, la utilització dels recursos de forma més eficient, la modificació de pautes de producció, consum i la gestió dels residus.

A més participa en els plans de mobilitat i d'estalvi energètic que afecten al polígon industrial,

així com en un projecte de recollida mancomunada de residus de les empreses.

Bones pràctiques en RS impulsades per AUPIM.

L'Associació d'Usuaris del Polígon Industrial Mediterrani, AUPIM, naix l'any 1973 per la necessitat de procedir a la construcció d'un polígon industrial de conformitat amb el seu Pla Parcial. Posteriorment, l'associació assumeix el seu manteniment, atès que segons s'estableix en l'esmentat Pla Parcial, el manteniment i conservació de les instal·lacions del Polígon estava encomanada als industrials del mateix.

El Polígon Industrial Mediterrani està situat en els termes municipals d'Albuixech i Massalfassar al costat de l'autovia V-21 i compta amb un total de 110 empreses dedicades a activitats industrials i de serveis de diversa índole, amb un caràcter multisectorial, pertanyent fonamentalment a les famílies de: fabricació mecànica, administració i gestió, electricitat i electrònica, energia, transport i hostaleria. L'associació té com a finalitats fonamentals la defensa i la col·laboració amb les seues empreses membres, en tots els aspectes necessaris per al desenvolupament de l'activitat empresarial. AUPIM, compta amb personalitat jurídica pròpia, sense ànim de lucre i es troba degudament registrada. Actualment té una plantilla de 3 treballadors/es.

Seguidament arrepleguem algunes pràctiques significatives en responsabilitat social:

En la seua política de recursos humans:

- Estabilitat laboral: la plantilla és indefinida, incorporació de mesures de conciliació familiar adaptades als treballadors/es, amb permisos retribuïts més enllà dels pactats en conveni i flexibilitat horària adaptada a les circumstàncies personals i familiars.
- Foment de la formació contínua, de manera que si el curs és fora de l'horari laboral estipulat, se'ls compensa amb hores de lliure disposició.

En la seua política de col·laboració territorial:

- Amb els ajuntaments dels dos municipis als quals pertany el polígon (Albuixech i Massalfassar) per a la correcta gestió del mateix.
- Amb el Consorci Pactem Nord en intermediació laboral i en el foment de la responsabilitat social entre les empreses associades.
- Amb FEPEVAL (Federació de Polígons Empresarials de la Comunitat Valenciana), havent dut a terme conjuntament diversos projectes, tant en l'àmbit laboral, com en matèria mediambiental, tecnològica, etc.

En la seua política de millora mediambiental:

- Fomentant pràctiques responsables entre les empreses associades i promovent el reciclatge dels residus.

SALIDA
DE
EMERGENCIA
STILL
20

3. MARC LEGISLATIU I POLÍTIQUES PÚBLIQUES EN MATÈRIA DE RSE.

En els últims anys ens hem donat, en els diferents nivells legislatius (internacional, europeu, estatal, autonòmic i local), un cos normatiu que empara i fomenta el desenvolupament d'una nova forma de gestionar les organitzacions, aportant interna i externament un valor diferencial i enriquidor encaminat a afavorir un desenvolupament més humà i sostenible.

3. MARC LEGISLATIU I POLÍTIQUES PÚBLIQUES EN MATÈRIA DE RSE.

La conjuntura econòmica de les últimes dècades ha suposat un vaivé significatiu en l'impuls o en la involució, segons períodes i territoris, de les polítiques públiques relacionades directament amb la responsabilitat o coresponsabilitat social. Per açò, és interessant realitzar un xicotet recorregut sobre els elements més rellevants que donen cos al marc normatiu[10] de referència vinculat, en aquest cas, a fórmules relacionades amb la gestió de la responsabilitat social en les empreses. Ja es va dir amb anterioritat que encara que la responsabilitat social presenta diferents vectors i nivells d'actuació, en aquest punt analitzarem els relacionats amb la RSE, sense que per açò hàgem d'ometre que existeixen altres actors (ciutadania, organitzacions de tot tipus, administracions…) que també presenten un protagonisme rellevant en la conformació de la coresponsabilitat territorial.

A nivell internacional, sempre tenint present les diferents declaracions, convencions i pactes promoguts per Nacions Unides que han calat en el marc jurídic dels països del nostre entorn, és important assenyalar els Objectius de desenvolupament del Mileni (17 objectius aprovats per l'Assemblea General de Nacions Unides al maig de 2015) que posseeixen un caràcter integrador i indivisible i conjuguen les tres dimensions del desenvolupament sostenible: l'econòmica, la social i la mediambiental, i l'Acord de París, base de tota actuació empresarial en el medi ambient i la lluita contra el canvi climàtic (desembre de 2015).

Remarcar també el Pacte Mundial de Nacions Unides (Global Compact), sobre la responsabilitat social, l'anticorrupció i la seguretat, centrat en com desenvolupar la responsabilitat social de les empreses en pro dels drets humans, els drets laborals, el medi ambient i la lluita contra la corrupció.

[10]Oferim en la pàgina web de l'entitat un breu recorregut de la legislació principal en matèria de responsabilitat social: http://www.consorci.info/antecedentes.html

Seguint en el plànol internacional tenim la Declaració tripartida de la OIT sobre les empreses multinacionals i la política social la finalitat última de la qual és que aquestes contribuïsquen a generar les condicions necessàries per a aconseguir un desenvolupament econòmic i social sostenible. A més de l'OCDE tenim d'una banda les Línies Directrius de l'OCDE per a les empreses multinacionals que es configura com un codi de conducta empresarial responsable per a les empreses. I per una altra, l'informe "un govern obert: fomentar el diàleg amb la societat civil", que insta als governs a fomentar l'accés a la informació (transparència), a la consulta (rendició de comptes) i a la participació pública activa.

Finalment és important recordar els 10 principis del comerç just de l'Organització Mundial del Comerç la finalitat de la qual és establir una major justícia en el comerç mundial.

A nivell europeu comptem amb nombroses directives, recomanacions, comunicacions i llibres verds que aborden diferents aspectes de la responsabilitat social, destacar la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea de 2000 i l'Estratègia Europa 2020, per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador, sorgida aquesta després de la crisi iniciada en el 2007, marca les directrius mestres del nou model de creixement que ha de seguir Europa, destacant la necessitat de generar més i millors ocupacions (de qualitat), entre altres aspectes.

Aquesta estratègia rep el suport de set iniciatives emblemàtiques que aborden

aspectes d'especial calat, com són la innovació, la joventut, l'agenda digital, la política industrial, les noves qualificacions, la lluita contra la pobresa i els recursos. Especial esment té, al nostre judici, pel tema que ens aborda, aquesta última iniciativa el títol de la qual és "Una Europa que utilitze eficaçment els recursos", i pretén crear un marc polític destinat a recolzar el canvi a una economia eficient en l'ús dels recursos i de baixa emissió de carboni, asseient les bases per a convertir a Europa en una "economia circular", publicant-se l'any 2015 un pla d'acció a través de la Comunicació: "Tancar el cercle: un pla d'acció de la UE per a l'economia circular".

Respecte de la transparència i bon govern podem esmentar el Llibre verd: "la normativa de govern corporatiu de la UE", (COM/2011/164 final) l'objectiu del qual era oferir, a partir d'un estudi previ de la situació, propostes d'actuació en relació al consell d'administració, els i les accionistes i la revisió del compliment de les empreses per part dels Estats membres.

En relació directa amb la responsabilitat social, és imprescindible esmentar el Llibre verd: "Fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses" (COM/2001/0366 final), que va iniciar, en el seu moment, un rellevant procés de consulta sobre què devia ser i per on havia de caminar la mateixa, i la "Estratègia Renovada de la UE per a 2011-2014 sobre la responsabilitat social de les empreses", que aprofundeix encara més en el creixement sostenible, en el comportament responsable i en la creació d'ocupació duradora a mitjà i llarg termini.

En la línia del desenvolupament sostenible, a nivell europeu comptem amb l'Estratègia revisada de la Unió Europea per a un desenvolupament sostenible que incideix en la necessitat de canviar de manera gradual els actuals models de consum i producció no sostenibles, d'acord amb les directrius marcades anteriorment per Nacions Unides.

Respecte de les directives europees, de gran influència en el nostre ordenament jurídic, cal ressaltar la Directiva 2014/95/UE del Parlament Europeu i del Consell de 22 d'octubre de 2014, per la qual es modifica la Directiva 2013/34/UE pel que fa a la divulgació d'informació no financera i informació sobre diversitat per part de determinades grans empreses i determinats grups. A més, en relació amb la igualtat entre dones i homes assenyalar que destaca la Directiva 2006/54/CE relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte en assumptes d'ocupació i ocupació, i la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Tancant aquest bloc europeu cal assenyalar, atès que ens trobem en aquests moments amb un entorn legislatiu determinat per la "Estratègia Europa 2020", que atorga a la contractació pública una especial rellevància com a instrument de política social, a les Directives 2014/23/UE, relativa a l'adjudicació de contractes de concessió i la Directiva 2014/24/UE, sobre contractació pública que deroga a l'anterior Directiva 2004/18/CE.

Aquest panorama europeu ha marcat significativament el desenvolupament de lleis, ordres i resolucions en el nostre país en relació amb el tema.

Així, **a escala estatal**, tenim el Llibre Blanc de la Responsabilitat Social de les empreses a Espanya que va ser un informe elaborat per la Subcomissió Parlamentària de Responsabilitat Social del Congrés dels Diputats en 2007 amb l'objectiu primordial de potenciar la Responsabilitat Social a Espanya. En el 2011 s'aprova la "Llei 2/2011, de 4 de març, d'Economia Sostenible" que el seu objectiu era introduir en l'ordenament jurídic les reformes estructurals necessàries per a crear condicions que afavoriren un desenvolupament econòmic sostenible, dedicant el seu capítol IV a la responsabilitat social de les empreses.

Posteriorment es va publicar l'Estratègia 2014-2020 per a empreses, administracions públiques i la resta d'organitzacions per a avançar cap a una societat i una economia més competitiva, productiva, sostenible i integradora, coneguda amb l'Estratègia espanyola de responsabilitat social de les empreses, amb especial consonància amb l'Estratègia 2020.

En el 2016 es publica l'Ordre ESS/1554/2016, de 29 de setembre, per la qual es regula el procediment per al registre i publicació de les memòries de responsabilitat social i de sostenibilitat de les empreses, organitzacions i administracions públiques, per a donar visibilitat a les iniciatives i polítiques que, en matèria de Responsabilitat Social, desenvolupen les empreses i organitzacions.

En relació a la transparència i bon govern esmentarem la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que aprofundeix en el ja aconseguit amb altres disposicions legals que aborden aquest tema.

Respecte de la contractació pública tenim la llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, que trasllada al nostre ordenament jurídic les Directives 2014/23/UE i 2014/24/UE, ja esmentades anteriorment, aquesta llei suposa d'una banda emprar

la contractació pública amb objectius socials comuns, a través de la incorporació de clàusules socials i mediambientals, i per una altra, la participació de les PIMES en els processos de contractació. Aquesta llei suposa, d'un costat, una oportunitat per a les empreses de grandària xicoteta de poder participar en la contractació pública, però d'un altre, suposa un repte significatiu quant a la implementació d'actuacions tendents a desenvolupar en l'organització una responsabilitat social, arribant més enllà del compliment merament normatiu.

En l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes destacar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que arreplega en el capítol III els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat, i en el títol VII la igualtat en la responsabilitat social de les empreses, contempla la possibilitat d'establir actuacions de responsabilitat tendents a promoure condicions d'igualtat entre les dones i els homes en el si de l'empresa o en el seu entorn social.

A nivell autonòmic, a la nostra comunitat autònoma destaquem Llei 18/2018, de 13 de juliol, de la Generalitat, per al foment de la responsabilitat social, un text que arreplega a empreses i a administracions públiques, perseguint afavorir el desenvolupament de les pràctiques responsables en les administracions públiques i en les organitzacions públiques i privades, amb la finalitat que constituïsquen el motor que guie la transformació de la Comunitat Valenciana cap a una societat i una economia més competitives. La Llei aborda, entre uns altres, els principis rectors que han de regir l'acció de foment de la responsabilitat social per part de l'administració pública, la incorporació de la transparència com un nou valor i principi de la responsabilitat social, la contractació pública socialment responsable, l'aprovació del pla valencià de responsabilitat social, la creació d'un segell o distintiu, la creació del Consell Valencià de la responsabilitat social i la Xarxa valenciana de territoris socialment responsables.

En l'àmbit de la transparència, el bon govern i la participació ciutadana, comptem amb la Llei 2/2015, de 2 d'abril, de la Generalitat, de transparència, bon govern i participació ciutadana de la Comunitat Valenciana. Aquesta llei, entre unes altres, té per objecte l'exercici del principi de transparència i el dret de lliure accés a la informació pública, fomentar la millora contínua de la qualitat democràtica de la nostra societat, promoure i fomentar la participació ciutadana en els assumptes públics i regular les relacions de la Generalitat amb la ciutadania i amb organitzacions i entitats de la societat civil de la Comunitat Valenciana.

Respecte de la contractació pública s'ha publicat recentment la II Guia per a la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la contractació i en subvencions de la Generalitat i el seu sector públic, adaptada a la Llei 9/2017, de contractes del sector públic i la Recomanació de la Comissió sobre la professionalització de la contractació pública. El que suposa comptar amb una referència per als òrgans de contractació de la Generalitat i el seu sector públic.

En l'àmbit de la igualtat comptem amb la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, i respecte a la diversitat comptem amb la innovadora Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana, que té per objecte establir un marc normatiu adequat per a garantir el dret d'autodeterminació de gènere de les persones que manifesten una identitat de gènere sentida diferent a l'assignada en el moment del naixement (art. 1).

Finalment, destacar les últimes lleis aprovades en la nostra comunitat que suposen un gran avanç respecte dels drets de ciutadania com és la Llei 19/2017, de 20 de desembre, de la Generalitat, de Renda Valenciana d'Inclusió, que persegueix garantir el dret subjectiu a una prestació econòmica, en el marc del sistema públic de serveis socials, per a cobrir necessitats bàsiques a la unitat de convivència, i del foment del desenvolupament sostenible com és la Ley 18/2017, de 14 de desembre, de la Generalitat, de cooperació i desenvolupament sostenible. Aquesta llei, té per objecte establir i regular el règim jurídic al qual s'ha d'ajustar l'activitat de l'administració de la Generalitat i del seu sector públic dependent en matèria de cooperació internacional al desenvolupament i de solidaritat internacional i del compliment de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible.

A nivell local són moltes les iniciatives que engeguen les corporacions locals, la qual cosa, sense ser objecte d'aquestes línies efectuar un precís recorregut sobre les mateixes, vénen a proporcionar elements de millora mediambiental, de millora social i, en general, de benestar de la ciutadania.

En aquest sentit, podem observar diferents mesures implementades per grans, i no tan grans, ajuntaments, que es despleguen en moltes ocasions sense un marc competencial adequat i sense un horitzó pressupostari coherent. El medi ambient i la sostenibilitat, les polítiques inclusives, les polítiques laborals i formatives, les polítiques urbanístiques, les polítiques de transparència, les polítiques de comerç just i responsable i les polítiques educatives, són alguns àmbits en els quals la iniciativa municipal, en multitud d'ocasions impulsada o recolzada en el teixit associatiu divers, han bolcat els seus esforços en l'ànim de millorar les condicions de vida de la nostra ciutadania.

A manera de conclusió, podem dir que comptem amb un cos normatiu a tots els nivells que, en principi, fomenta comportaments corresponsables entre la nostra ciutadania. Així tant les empreses com les institucions públiques, tenen al seu abast la possibilitat de desenvolupar en el nostre territori, en major o menor mesura en atenció a cada especificitat, accions, procediments i metodologies tendents a desenvolupar una cultura basada en principis socials, mediambientals i de transparència i bon govern.

Com ja s'ha apuntat anteriorment, l'última dècada ens ha permès reflexionar sobre el model que volem per a les generacions futures, estant en les nostres mans l'aprofitament d'aquest aprenentatge col·lectiu.

4. ALGUNES PRÀCTIQUES DE REFERÈNCIA GENERAL.

Segons la nostra experiència derivada de la col·laboració amb el teixit empresarial, en l'àmbit de la inserció laboral, encara que moltes empreses i organitzacions desenvolupen actuacions de millora per a les persones més enllà de l'obligatorietat legal específica, poques les identifiquen com a part de "la seua responsabilitat social", sense que en la majoria de les ocasions s'informe o s'arrepleguen aquestes pràctiques en la dinàmica de l'empresa.

4. ALGUNES PRÀCTIQUES DE REFERÈNCIA GENERAL.

En aquest apartat oferim algunes pràctiques de referència general, a manera d'inventari, sistematitzant la informació per blocs per a facilitar el seu tractament. L'objectiu és oferir exemples que puguen incorporar-se en les dinàmiques de Responsabilitat Social (RS) de les empreses, si bé, açò hauria d'obeir a una estratègia empresarial sobre la qual es treballe adequadament, més enllà de la incorporació puntual d'una o una altra mesura, doncs d'aquesta manera es contribuirà inequívocament al desenvolupament de l'empresa des de plantejaments potents de gran valor que milloren entorns i generen reputació.

Així doncs, hem arreplegat des de la nostra perspectiva, un conjunt de pràctiques de diferents àrees sobre les quals la RS opera, per a visualitzar amb claredat les actuacions desenvolupades, identificar punts forts i àrees de millora i planificar les accions a desenvolupar en el futur en matèria de Responsabilitat Social.

Les mesures de millora inventariades en aquest apartat s'apliquen o es podran aplicar, com ja hem comentat, independentment del sector o de la grandària de l'empresa, si bé, aquesta particularitat pot encoratjar o obstaculitzar la implementació d'unes mesures que s'assenten, en tot cas, sobre la voluntarietat. D'ací la seua importància i la seua transcendència en la generació de pautes i comportaments responsables que potencien el compromís i la implicació en el projecte i, d'aquesta manera, la competitivitat empresarial.

Algunes d'aquestes accions es plantegen a llarg termini en el nostre teixit empresarial i unes altres ja s'estan duent a terme en empreses col·laboradores del Consorci Pactem Nord.

En el projecte de "itineraris empresarials de RS" abordem metes intermèdies adaptades a les necessitats de les empreses i al seu punt de partida. Aconsellem no incorporar tots els canvis alhora, perquè es podria complicar la qualitat de la implantació, proposant-se mesures al llarg del temps, doncs es tracta d'un "Itinerari o camí".

Enumerem a continuació, sense que es tracte d'un llistat tancat o limitat, algunes mesures sobre les quals desenvolupar estratègies de RS en l'empresa en funció de les seues característiques, recursos i objectius.

Hem contemplat diferents categories per la seua proximitat amb el nostre projecte d'itineraris empresarials de responsabilitat social, on oferim **mesures centrades fonamentalment en dues àrees: àrea de gestió de persones treballadores i àrea social.** També arrepleguem unes altres, com veurem seguidament, que són d'importància:

1. Mesures relacionades amb la **gestió de persones treballadores.**

2. Mesures de millora de **l'àrea social** (aportació de l'empresa a la societat, més enllà de la seua pròpia activitat empresarial).

3. Mesures de millora per a la **reducció o eliminació de l'impacte ambiental** de les operacions i activitats de les empreses.

4. Millora de la **transparència, comunicació i difusió** de les bones pràctiques.

5. Mesures **d'implantació estratègica** de la RSE (integració de la responsabilitat social en l'estratègia empresarial).

Existeixen diferents propostes de treball que arrepleguen diverses accions que poden ser implementades per les empreses, però en la nostra opinió, i fonamentalment tenint en compte el perfil de les empreses amb les quals col·laborem, aquesta proposta és traslladable des d'un punt de vista pràctic.

1. Mesures relacionades amb la gestió de persones treballadores:
Dur a terme **pràctiques responsables de contractació, no discriminatòries**, que faciliten la contractació de persones pertanyents a col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral.
Realitzar **anàlisi de llocs de treball** i selecció de llocs de treball de manera sistematitzada i protocolarizada per competències sense requisits relacionats amb l'edat, gènere, imatge, etc.
Potenciar l'estabilitat en l'ocupació i la **contractació indefinida per a tota la plantilla.**
Incorporar la **perspectiva de gènere** amb mesures positives en les noves contractacions tendint a equilibrar plantilles en totes les seccions i departaments.
Incorporar persones amb discapacitat o amb el risc d'exclusió sociolaboral en l'empresa més enllà de l'obligació legal.
Col·laborar amb entitats públiques o privades que treballen la inserció laboral de persones amb dificultats d'accés al mercat laboral.
Aplicar línies de treball de **retenció, generació i atracció del talent** per a treballadors/es.
Elaborar **plans d'igualtat** en les empreses independentment de la seua obligatorietat.
Aplicar **mesures de conciliació** per a treballadors/es i de millora de l'equilibri entre treball, família i oci.
Realitzar **plans d'acolliment** per als nous/ves treballadors/es amb la redacció de documents explicatius i informatius per a ajudar al nou/va empleat/da a aconseguir una ràpida adaptació a l'empresa i a les seues funcions que millore el seu nivell de motivació i implicació en l'empresa.
Fomentar **la formació de les persones aturades** mitjançant una associació estreta amb els agents locals per a augmentar l'empleabilitat de les persones i facilitar el pas dels joves, dones, persones amb discapacitat, etc. al mercat laboral.
Elaborar **plans de formació** adaptats als/les **treballadors/es** de les empreses i a l'aprenentatge permanent de la plantilla.
Aplicar mesures que permeten el **desenvolupament i la carrera professional** de les persones treballadores amb especial atenció al gènere femení.
Possibilitar des de l'àrea de RRHH **canvis a petició dels treballadors/es** de departaments, àrees o llocs per a **millorar a nivell personal o laboral.**
Millorar els canals d'informació interna en les empreses i la transparència. **Plans de comunicació de l'àrea de RRHH cap als/les treballadors/es.**
Analitzar el **clima laboral** i aplicar mesures i activitats de millora.
Analitzar i dissenyar **plans de relleu generacional** adaptats a les funcions, objectius i llocs de l'empresa per a garantir el traspàs del coneixement de la manera més òptima possible.
Impulsar accions que des de **prevenció de riscos laborals van més enllà de les obligacions legals**: campanyes d'empresa "saludable", costos de projectes de recerca de prevenció de riscos específics, serveis de fisioteràpia, gimnàs, etc
Promocionar accions voluntàries per a promoure el **benestar i la salut** de les/els treballadors/es.
Promoure **un pla de mobilitat vial per a arribar a l'empresa** com per exemple posada a la disposició d'autobusos per als treballadors/es.
Oferir als empleats/des avantatges en serveis o productes tant per a ells/elles com per a les seues famílies: viatges, oci, formació, etc.

2. Mesures de millora de l'àrea social:
Millorar les **relacions amb la comunitat** en la qual s'implanta l'empresa facilitant iniciatives que permeten el desenvolupament comunitari en qualsevol àmbit: cultural, esportiu, social, mediambiental, etc.
Col·laborar puntualment o periòdicament (tècnica, econòmica, de voluntariat, etc.) amb entitats del territori, organitzacions no governamentals, entitats socials, etc. en el desenvolupament dels seus plans d'actuació.
Participar o promoure, de manera individual o juntament amb altres organismes, **iniciatives, estudis i anàlisis de la millora de l'entorn** en el qual es troba l'empresa.
Col·laborar amb activitats que formen part del conjunt empresarial i divers de l'**Economia Social com: cooperatives, societats laborals, centres especials d'ocupació, empreses d'inserció, fundacions, etc.**
Promocionar accions per a promoure el **benestar i la salut de les persones de la comunitat.**
Tendir a una adaptació dels productes i serveis oferits o fabricats per al **major nombre possible d'usuaris/es** (persones amb diversitat funcional, persones amb menys recursos socioeconòmics, etc).
Comunicar les contribucions, assoliments i impactes de l'acció social empresarial en la comunitat. **Transparència en la informació que s'ofereix a l'entorn.**
Augmentar les **zones verdes** del territori. Condicionar espais per a la ciutadania.
Realitzar campanyes de millora de l'entorn o d'ajuda a persones amb **efecte multiplicador** promogudes per l'empresa.
Facilitar les **visites educatives a les instal·lacions** de l'empresa de ciutadans/es, alumnes de centres de formació, associacions, etc.
Comprar productes locals recolzant als/les xicotets/tes productors/es.

3. Mesures de millora per a la reducció o eliminació de l'impacte ambiental:
Reduir el consum de recursos energètics en qualsevol dels àmbits de l'empresa. Evitar el consum ineficient de recursos naturals, especialment dels quals es troben en risc perquè es preveu una creixent escassetat.
Control i consum responsable de l'**aigua.**
Eliminar o disminuir l'emissió d'abocaments i de residus com a conseqüència de la seua activitat efectuant una gestió més respectuosa amb el medi ambient.
Aplicar **polítiques integrals d'impacte del cicle de vida dels productes i/o serveis**, fins i tot des de la pròpia concepció dels mateixos. Amb atenció als diferents elements que integren la cadena de valor.
Aplicar el principi de **reutilització i de l'economia circular** com a estratègia per a reduir l'entrada de materials com la producció de deixalles.
Reduir les emissions d'efecte hivernacle amb accions que vagen més enllà de les seues obligacions legals.
Fomentar **estratègies de preservació de la biodiversitat** mitjançant elements de prevenció i restauració de danys provocats per l'activitat de l'empresa.
Promocionar en l'empresa **la formació i sensibilització ambiental als seus grups d'interès.**
Impulsar la **innovació mediambiental** enfocada a l'increment de l'eficiència energètica, la reducció de recursos associats als processos productius i de prestació de serveis, l'eliminació d'elements contaminants i la millora del reciclatge i la reutilització.
Promoure a l'empresa **tecnologies netes**.
Prioritzar entre els proveïdors/res el **producte local** perquè contribueix a reduir els gasos contaminants evitant el transport i reduint l'embalatge.

4. Millora de la transparència, comunicació i difusió de les bones pràctiques:
Realitzar una **gestió transparent** en el desenvolupament de les activitats de l'empresa, facilitant informació a les persones vinculades a la mateixa i integrant la participació en l'empresa.
Desenvolupar una **política de comunicació** interna i externa que permeta donar a conèixer les accions implementades en el camp de la Responsabilitat Social.
Promoure **polítiques de publicitat i comunicació responsables** sense que siguen un mer instrument de màrqueting.
Conèixer i engegar **etiquetes socials i ecològiques** de productes o serveis per part de diferents generadors o fabricadors, sectors industrials, etc. Es tracta d'incentius que tenen el seu origen en el mercat (no normatius) i que poden contribuir a un canvi en el comerç detallista o els/les consumidors/es. Les etiquetes socials i ecològiques requereixen un control continu[11].
Participar en **trobades empresarials** que el seu objectiu és sensibilitzar i difondre les bones pràctiques empresarials.
Participar en **reconeixements** públics en matèria RSE.
Difondre les bones pràctiques i mesurar la reputació empresarial projectada.

5. Mesures d'implantació estratègica de la RSE:
Desenvolupar **plans estratègics sostenibles** per a la implantació de polítiques empresarials integrals en matèria de responsabilitat social, tenint en consideració que aquests plans poden ser incorporats en empreses de grandària mitjana o reduïda.
Crear un codi ètic o de conducta ètica com a declaració formal de sotmetre's a una autorregulació vinculant i vinculada al repertori de les bones pràctiques de responsabilitat social. Així com, si escau, l'exigència d'aqueixes bones pràctiques a proveïdors, contractistes i concessionaris[12].

[11]. Llibre Verd: fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses (COM 2001- 366 final).

[12].Llei 18/2018 de la Generalitat Valenciana per al foment de la responsabilitat social.

Realitzar **auditories socials externes** com a avaluació sistemàtica i documentada realitzada per una persona física, entitat o organisme acreditat, del compliment de l'entitat del seu codi de bones pràctiques de responsabilitat social.
Realitzar la **memòria de responsabilitat social** per a expressar i comunicar la vinculació i compromís de l'entitat amb les polítiques de responsabilitat social i sostenibilitat[13].
Publicació de memòries i informes de responsabilitat social i sostenibilitat[14].
Conèixer la **inversió socialment responsable (ISR)**[15].
Conveniar **pactes d'integritat** com l'acord entre una administració pública (en particular, un òrgan de contractació) i les empreses licitadores o les associacions o entitats que representen els seus interessos pel qual es comprometen a seguir un procediment de contractació transparent i evitar qualsevol pràctica que puga ser considerada com a corrupció.
Promoure la constitució d'**Aliances Públic Privades**[16].
Tenir en consideració aspectes ètics, socials i mediambientals en els processos d'adquisició i compra de mercaderies o serveis que s'integren en la cadena de valor empresarial, fomentant una major equitat en el territori.
Controlar en les activitats internacionals i les cadenes de subministrament mundials el compliment dels drets humans i la lluita contra la corrupció.
Aplicar la **transparència en la gestió**, a través de l'elaboració d'informes que arrepleguen periòdicament els aspectes socials, econòmics i ambientals de l'activitat empresarial.

[13]Es poden utilitzar estàndards reconeguts com el Global Reporting Initiative (GRI) que estableix els principis de precisió, neutralitat i comparabilidad (Llibre Blanc de la Responsabilitat Social en les empreses). També proposada per la Llei 18/2018 de la Generalitat Valenciana per al foment de la responsabilitat social.

[14]En l'eina d'enviament de memòries del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social l'òrgan de la qual assessor i consultiu és el Consell Estatal de Responsabilitat Social de les Empreses (CERSE), https://expinterweb.empleo.gob.es/memrse/entrada/listadoMemoriasPublicadas.action.

[15]Llibre verd per a fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses 2001; tenir-la en compte en les polítiques empresarials que incideixen en l'àmbit social, econòmic i ecològic.

[16]Estratègia Espanyola de Responsabilitat Social de les Empreses 2014- 2020.

La inclusió d'aquestes mesures de RSE afectarà positivament, directa o indirectament, en el desenvolupament de l'empresa. Els responsables empresarials han de considerar la responsabilitat social una inversió i no una despesa, igual que la gestió de la qualitat, necessària per al seu creixement sostenible.

Per a aconseguir resultats, avançar i implementar cal conèixer els avantatges que aporta la RSE a les empreses; a la ciutadania i al territori.

DECÀLEG D'AVANTATGES DERIVATS DE L'APLICACIÓ DE MESURES DE RESPONSABILITAT SOCIAL
És un **sistema innovador de gestió** amb enfocament financer, comercial i social per a incrementar la competitivitat d'una empresa.
No té una meta, és un **procés de millora contínua**, un camí cap a l'excel·lència que incideix de manera directa i immediata en la millora del conjunt de l'organització.
Genera **impactes positius** en les persones que faciliten cada interacció i procés en el desenvolupament del projecte empresarial.
Té **avantatges** amb els/les consumidors/es més responsables que cada vegada són més nombrosos/es. Els/les consumidors/es ja no solament exigeixen qualitat i preu del producte i/o servei, sinó també com s'ha fabricat i com pot afectar a la salut, a la societat, etc. Les empreses sempre hauran de tenir en compte les noves inquietuds i expectatives de la ciutadania, consumidors/es i inversors/es per a poder adaptar-se i créixer.
Disminueix el consum de recursos, de deixalles i les emissions contaminants. Resulta avantatjós per a l'empresa reduir les seues despeses energètiques i d'eliminació de residus. Un menor consum de matèries primeres pot redundar en un **augment de rendibilitat i competitivitat.**
L'empresa s'acosta a la societat com part integrant d'ella en estar la responsabilitat social lligada a l'educació, la formació, la recerca, la cultura i l'esport.
Té avantatges en els projectes amb les administracions (contractació pública) ja que existeix una creixent tendència a incorporar criteris mediambientals i socials en la gestió de les seues compres i licitacions.
Pot reduir costos per a l'empresa i l'usuari/a final, en millorar l'ecoeficiència de l'organització, o el que és el mateix, la reducció de la quantitat de recursos necessaris per a realitzar el mateix producte o servei.
Pot generar **noves fonts d'ingressos**, com per exemple, identificant residus que puguen ser utilitzats per altres empreses com a matèries primeres i per tant, a més de suprimir les despeses de la seua gestió, obtenir un ingrés per la venda dels mateixos.
Pot desenvolupar **productes i processos innovadors** de major qualitat a través d'incorporar aquestes variables en el procés de disseny, la qual cosa els diferenciarà dels de la competència i possibilitarà accedir a nous mercats.

D'altra banda, en el "Anàlisi territorial de l´Horta Nord" elaborat l'any 2017 pel Consorci Pactem Nord, van sorgir algunes conclusions interessants de tendències de RSE relacionades amb nous escenaris per al **desenvolupament territorial**.

Entre ells, arrepleguem els següents:

- L'impuls d'iniciatives amb potencial de creixement com el "sector bio", el turisme experiencial, les indústries ambientals i agroecológicas.
- Potencial de creixement per a les cooperatives d'integració, de serveis socials i de serveis públics.
- Retenció, generació i atracció del talent, amb especial atenció a la població jove i femenina.
- La importància de la coresponsabilitat territorial, des de la qual s'establisquen plans de responsabilitat social en l'àmbit públic i privat que permeten el desenvolupament social, econòmic i mediambiental com a factor estratègic competitiu (en el cas de les empreses) i com a resposta a les demandes ciutadanes (en el sector públic).
- L'agricultura de qualitat, saludable i de proximitat, on el/la consumidor/a es converteix en aliat/da (aprofitar la creació de xarxes alimentàries locals).
- Els horts d'oci, educació ambiental, protecció del patrimoni cultural i agroturisme cultural.

5. LA PROPOSTA TÈCNICA DE TREBALL: ITINERARIS EMPRESARIALS EN MATÈRIA DE RSE.

Donada la caracterització del teixit empresarial local i seguint les recomanacions de l'Estratègia Espanyola de Responsabilitat Social de les Empreses (2014-2020), hem treballat des de la perspectiva d'un "itinerari o camí" des del qual establir el conjunt d'accions adaptades a l'empresa per a implementar, més enllà, de l'estricte compliment del marc legislatiu, mesures de responsabilitat social adaptades al perfil empresarial.

5. LA PROPOSTA TÈCNICA DE TREBALL: ITINERARIS EMPRESARIALS EN MATÈRIA DE RSE.

Amb la col·laboració del SERVEF i de les associacions empresarials AUPIM i ASIVALCO, s'ha dut a terme un projecte innovador en el territori per a afavorir el desenvolupament de bones pràctiques de RS com a recurs útil a l'empresa.

En l'inici d'aqueix camí s'ha treballat intensament amb **les empreses locals**, empreses que han col·laborat en els diferents programes d'ocupació de l'entitat, manifestant una gran sensibilitat amb la inserció laboral de les persones aturades més vulnerables.

A partir d'ací facilitem a les empreses del territori la sensibilització necessària per a l'adquisició de pràctiques responsables, que poden desplegar-se en diferents nivells[17], mitjançant la integració voluntària de determinades preocupacions d'ordre social, econòmic i mediambiental en el seu tràfic mercantil i li plantegem un recorregut en la millora de la seua RSE a través d'un itinerari empresarial de RSE.

Mitjançant aquest instrument, es facilita a l'empresa la introducció de pràctiques responsables en el seu àmbit d'actuació. Per a açò, definim un conjunt d'accions integrat en un itinerari empresarial de responsabilitat social que permet a l'empresa emprendre un recorregut generador d'impactes positius en la pròpia organització i en l'entorn en el qual opera.

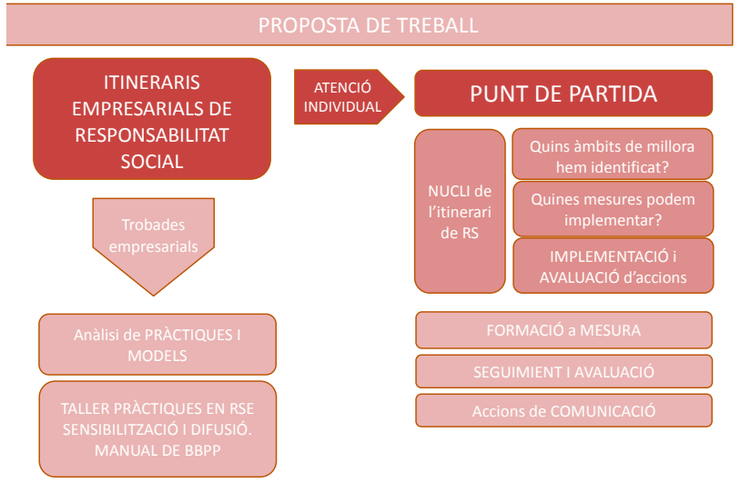
Així, conjuguem dinàmiques en el curt i el llarg termini, capaços d'establir prioritats i línies concretes d'actuació orientades a la millora del model econòmic i social de les empreses que, de manera voluntària, s'integren en aquest projecte.

Sent conscients de l'amplitud del concepte, atès que la RS integra diferents àmbits de treball des dels quals incorporar pràctiques responsables d'impacte intern i extern, ens hem centrat en el **acompanyament de dues àrees de treball de gran importància: l'Àrea de Recursos Humans i l'Àrea Social.**

L'acompanyament tècnic s'ha realitzat en aquestes dues àrees pel nostre "expertise" però en la difusió de bones pràctiques s'ha incorporat també la **reducció o eliminació de l'impacte ambiental, la transparència, comunicació i difusió i la integració de la responsabilitat social en l'estratègia empresarial.**

En la següent taula es mostra el treball de tutorització individual realitzat.

[17]. Nivells de responsabilitat relacionats amb el territori: responsabilitats primàries vinculades a l'activitat principal, responsabilitats secundàries vinculades a millorar efectes els amb grups d'interès, responsabilitats terciàries destinades a millorar l'entorn social (el desenvolupament d'aquesta única responsabilitat seria filantropia). (Canyelles, J. 2018, en ponència efectuada en la jornada: "Territoris Socialment Responsables", enquadrada en els cicles de "Diàlegs d´Estiu"; fòrum impulsat per la Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació).



Des de la trobada empresarial de la imatge posterior, celebrada al juny de 2017 a ASIVALCO, s'ha treballat en el territori amb una tutorització individual de les empreses participants i col·laboradores.

5.1. PRÀCTIQUES D'EMPRESES DE L´HORTA NORD EN MATÈRIA DE RSE.

Per a arreplegar la informació d'empreses en aquest text ens hem posat en contacte amb les empreses col·laboradores del territori, tenint en compte que hagen realitzat accions, amb el nostre acompanyament o sense ell, de millora de la seua responsabilitat social. També s'ha realitzat aquest treball amb el conjunt de persones emprenedores.

La diversitat, profunditat i impacte de les pràctiques descrites mitjançant aquestes fitxes, responen a iniciatives específiques d'empreses molt diverses. Unes iniciatives que han de ser posades en valor i analitzades des de la realitat de cada empresa.

Volem agrair a les empreses i a les persones emprenedores la seua col·laboració, entusiasme i sensibilització per la millora del territori i de la nostra ciutadania.

Les fitxes s'organitzen entorn de la següent estructura: una part d'informació bàsica i història de l'empresa, i una altra on es descriuen les bones pràctiques de RS detectades en tres camps diferents: gestió de persones treballadores, millora de l'àrea social i reducció o eliminació de l'impacte ambiental.

Empreses i persones emprenedores col·laboradores	
Anyway Solid, S.L.	Món Orxata, S.L.
Bailar descalzos.	Moncobra, S.A.
Celsa Messgeräte España, S.L.	Norauto.
Clece, S.A.	Complejo Hotelero Olympia, S.L.
CLH, S.A.	Pan de Sol
Club de Camping el Garbí.	Pepita y grano.
Comercial Alpa, S.L.	Grupo Pheromon Anda Biological Products, S.L.
Delplas, S.L.	Plastidel, S.L.
Disfood, S.L.	Porcelana con alma. Devidyal.
Espresati Designs, S.L	Raquel Ferriol, administració d'entitats no lucratives.
Gabol, S.L.	Sistemas de envasado Fill Pack, S.L.U.
Industrias José Tamarit Moreno (Industa), S.L.	Sopena Innovations, S.L.
Industrias Tomás Morcillo, S.L.	Svan Trading, S.L.
Investigaciones y aplicaciones biotecnológicas, SL.	Team Valencia Arquitectura, S.L.
Jesús Gómez, S.L.	Toys "R" Us Iberia, SAU.
José Antonio Moreno López (Envialia)	Vegarians.
Lovama Logística, S.L.	Ventura Orts, S.A.
Mary Fashion	

ANYWAY SOLID

Anyway Solid, S.L.
7 treballadors/es.
www.anywaysolid.com

És una empresa consolidada en el món del bany, que ha combinat el disseny amb materials naturals, aconseguint en els seus productes un alt contingut de versatilitat i funcionalitat.

Els més de 15 anys d'experiència que porten fabricant lavabos i plats de dutxa fan que solament utilitzen productes de la més alta qualitat. Els seus lavabos i plats de dutxa són peces úniques, amb un disseny estudiat per a crear ambients d'alta decoració.

Tot açò fa que entre els seus principals clients es troben decoradors/es, interioristes, arquitectes, etc.

El seu model comercial en tots els seus mercats està basat en agents especialitzats i reconeguts per la seua serietat i professionalitat.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Formació contínua tant a personal fix de l'empresa com a nous/noves treballadors/es.
- Formació adaptada i a demanda dels/es treballadors/es.
- Col·laboració amb instituts formatius acollint a joves en pràctiques.
- Col·laboració amb Consorci Pactem Nord en el servei d'intermediació laboral amb programes d'ocupació de la comarca de l'Horta Nord.
- Aplicació de mesures d'igualtat no discriminatòries.
- Incorporació de mesures de conciliació familiar com a flexibilitat horària durant la jornada laboral.
- Sensibilització per la millora constant del clima laboral organitzant reunions fora de l'empresa en les quals participa tot el personal: menjars, activitats esportives, etc.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Gestió de residus no obligatoris per a productes químics, com la implantació d'una màquina per a reciclar el dissolvent.
- Implantació de sistemes de qualitat UNE ISO 19712/1.

BAILAR DESCALZOS

Bailar descalzos.
Tamara Sánchez. Emprenedora.
www.bailardescalzos.com

Bailar Descalzos és una empresa especialitzada en la producció audiovisual i la fotografia documental, centrada en quatre grans àmbits: documental de noces, documental de família, fotografia publicitària i d'investigació.

La seua missió és satisfer les necessitats de les parelles i famílies actuals que no encaixen en els estàndards de la fotografia convencional, per açò parlen d'experiències i no de productes, des d'una visió més emocional, real i humana. Treballen amb l'últim en avanços tecnològics i fotogràfics a més d'amb materials ecològicament ètics.

Aquesta empresa va rebre el suport del programa de creació d'empreses de Pactem Nord.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Realització de reportatges fotogràfics a partir d'uns principis i valors ètics on la persona és el centre de gravetat, amb perspectiva de gènere i ruptura d'estereotips.
- Relació respectuosa (win-win) amb els proveïdors que són seleccionats acuradament.
- Ètica dels negocis (establiment d'un preu transparent i just).
- Participació com a ponent en la taula redona "Projectes innovadors de l'Horta Nord", dins de la Jornada "Emprèn innovant, la responsabilitat social et diferencia", organitzada pel Consorci Pactem Nord.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Utilització de materials respectuosos amb el medi ambient i d'origen no animal.
- Màrqueting verd.

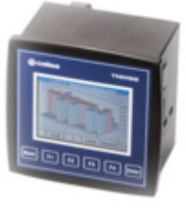
CELSA

Celsa Messgeräte España, S.L.
24 treballadors/es.
www.celsaspain.com

La història de Celsa Messgeräte es remunta a l'antiga matriu espanyola, que fabrica equips de mesurament des de 1970. L'empresa disposa de més 40 anys d'experiència, recerca i desenvolupament en aquest negoci.

Celsa Alemanya es va establir en la dècada de 1980 com la filial de vendes per al mercat alemany.

Celsa ofereix tecnologia de mesurament a clients de tot el món mitjançant l'ús de múltiples canals de distribució. La cooperació i la participació en terceres companyies asseguren la proximitat del client, el temps de lliurament ràpid i l'alta qualitat.



Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Estabilitat laboral, el 100% de la plantilla és indefinida fins i tot les noves incorporacions.
- Contractació indefinida de joves amb formació però sense experiència laboral.
- Implantació de la jornada intensiva a tota la plantilla.
- Aplicació de mesures d'igualtat no discriminatòries quant a flexibilitat horària en entrada i eixida de la jornada laboral en temes de conciliació, selecció de personal i formació.
- Habilitació de zona de pausa-descans equipada.
- Formació a noves incorporacions tant inicial com a contínua. Formació als treballadors/es molt específica i professional, perquè el producte solament es fabrica en dues empreses més en tota Espanya.
- Col·laboració amb el servei d'intermediació laboral de Consorci Pactem Nord per a la contractació d'aturats/des de la comarca de l'Horta Nord.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Col·laboracions econòmiques amb associacions juvenils que prevenen conductes addictives.
- Col·laboracions a projectes culturals amb col·legis públics consistents en aportacions econòmiques.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Reutilitzant elements funcionables en lloc de destruir-los.
- Reciclatge de coure i cartó perquè una empresa externa ho reutilitze.
- Reciclatge i reutilització pròpia del paper, triturant-ho i utilitzant-ho com a protecció d'embalatge del producte per al seu transport més segur.
- Mesures d'estalvi energètic instal·lant leds en les instal·lacions de l'empresa.
- Utilització d'una pasta com a sabó de mans biodegradable.

CLECE

Clece, S.A.
5.000 treballadors/es.
www.clece.es

Clece és una empresa de múltiples serveis on els empleats/des de la mateixa treballen per a millorar la qualitat de vida de més d'1 milió de persones; mantenir i fer més eficients els nostres edificis; i cuidar i protegir l'entorn, ja siguen nostres ciutats o el nostre patrimoni natural.

Però l'èxit de Clece no és només haver aconseguit un model de negoci diversificat i en constant creixement, sinó la seua forta implicació amb la societat. Avui lidera activitats tan importants com els serveis socials o educatius, sense oblidar altres lligades amb la sostenibilitat o amb el suport a l'activitat institucional i empresarial del nostre país (eficiència energètica, facility management, serveis aeroportuaris, etc.).

Una implicació que va més enllà de la seua activitat i es converteix en un compromís amb la societat a través de l'empleabilitat, la inclusió, la sensibilització social i la cura de persones.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Pla de formació mensual propi a temps real a través de la Intranet de l'empresa que informa sobre planificació formativa mensualment.
- Accions formatives on-line o a distància i amb diferents franges horàries per a facilitar l'assistència.
- Pla d'acolliment de noves incorporacions, amb les indicacions necessàries per a accedir a el "Curs d'acolliment interactiu".
- Email de benvinguda i qüestionari de recollida de l'opinió de les noves incorporacions.
- Implantació del sistema d'avaluació anual de competències al personal.
- A la Comunitat Valenciana el 7,5% de la plantilla són persones procedents de col·lectius vulnerables (49.5% discapacitat, 44.1% exclusió social i 6.4% víctimes de violència de gènere).
- Col·laboració amb entitats sense ànim de lucre en intermediació laboral.
- Accions formatives amb compromís d'inserció de persones en situació de vulnerabilitat.
- Creació d'una web amb l'objectiu d'oferir als col·lectius més vulnerables eines i informació que facilite la seua integració laboral.
- Col·laboració amb Pactem Nord en la integració laboral de col·lectius vulnerables, acolliment d'alumnat en pràctiques, assistència a tallers formatius i a jornades de treball en matèria de RSE.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Projecte "Clece Social", l'expressió del seu compromís amb les persones.
- Participacions en diferents fires d'ocupació de poblacions de la comarca.
- Convenis de col·laboració amb diferents administracions locals, associacions solidàries i culturals de la comarca.
- Col·laboracions amb diverses associacions, fundacions, centres formatius i Universitats en acolliment d'alumnat en pràctiques no laborals
- S'imparteixen tallers a col·lectius vulnerables a través de diverses associacions i fundacions.

CLH, S.A.
1.700 treballadors/es.
www.clh.es

El Grup CLH és l'empresa capdavantera en el transport i emmagatzematge de productes petrolífers en el mercat espanyol, i és també el segon operador logístic més important a Europa per extensió de xarxa d'oleoductes i capacitat d'emmagatzematge.

A Espanya, el Grup CLH disposa d'una xarxa d'oleoductes de més de 4.000 quilòmetres de longitud i 40 instal·lacions d'emmagatzematge amb una capacitat de 8 milions de metres cúbics, així com amb 28 instal·lacions aeroportuàries, situades en els principals aeroports, com Madrid, Barcelona, Palma de Mallorca o Màlaga.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- La companyia té llicències superiors a les establides legalment en casos de maternitat, lactància, naixement d'un fill/a, malaltia greu de familiar, canvis de domicili o assistència a exàmens.
- Altres iniciatives destacables són: tiquets restaurant i guarderia, accés a assegurança mèdica, préstecs i pla de pensions en condicions avantatjoses, ampli conjunt d'ajudes per a familiars en període escolar o universitari, per al foment de l'esport o per a familiars amb discapacitat.
- Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Formació contínua als seus treballadors/es presencial i online amb una mitjana de 35 hores/any per treballat.
- Valoració del clima laboral a través d'enquestes d'opinió internes.
- Programes de pràctiques universitàries i de FCT i FCT Dual (Formació en Centres de Treball) fruit dels nombrosos convenis de col·laboració amb universitats i centres de formació professional del territori.
- Foment d'hàbits de vida saludable entre les persones de la companyia i les seues famílies: campanyes de seguretat vial, de prevenció de malalties i addiccions, etc.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Donacions econòmiques a associacions culturals i esportives del municipi on aquesta situat l'empresa.
- Dotació d'una pantalla verda a la zona sud de la instal·lació per a satisfer una demanda social de l'Associació de Veïns d'aquella zona.
- Periòdicament CLH desenvolupa l'exposició itinerant "Movem l'energia que mou el món" per a donar a conèixer a les comunitats on està present les seues activitats i explicar el camí que recorren els carburants fins a arribar als consumidors finals, així com per a fomentar un diàleg fluït amb els seus principals grups d'interès.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Foment de l'ús d'energies renovables.
- Implantació de sistemes que permeten ajustar la potència de les bombes de l'oleoducte a les necessitats de cabal de producte incorporant additius especials en el transport de productes petrolífers per l'oleoducte, permetent minimitzar la pèrdua d'energia.
- Anàlisi de protecció de sòls per a conèixer l'estat mediambiental del terreny de les seues instal·lacions, gestió d'abocaments i la protecció d'aigües subterrànies.
- Càlcul de la petjada de carboni derivada de les seues activitats, amb l'objectiu de reduir les seues emissions a l'atmosfera, polítiques de protecció a la biodiversitat per a protegir zones mediambientalment protegides.
- Adaptació de les seues calderes perquè utilitzen gasoil en lloc de combustibles pesats.

CLUB DE CAMPING EL GARBÍ

Club de Camping el Garbí.
4 treballadors/es.

El Club de Campistes El Garbí es va constituir el 21 de gener de 1980 com una societat civil particular per part de 10 socis/es fundadors/es i està situat en la Serra Calderona. L'objectiu de la seua creació era crear un campament de turisme de caràcter privat i sense ànim de lucre per a l'ús exclusiu dels seus associats/as i fomentar, protegir i desenvolupar les bones pràctiques campistes cap a la naturalesa.

Actualment està composta per 163 socis/es titulars que gaudeixen de les instal·lacions i esdeveniments que s'organitzen en el càmping per a continuar la labor dels seus fundadors/es.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Incorporació en la seua política de RRHH de mesures de conciliació familiar adaptades als/les treballadors/es.
- Es permet l'ús de les instal·lacions del càmping als familiars dels/les empleats/des.
- Foment de comunicació continua amb els/les treballadors/es mantenint reunions setmanals o quinzenals per a avaluar la programació de les tasques i noves necessitats que puguen sorgir tant personals com a laborals.
- Valoració positiva de la participació de la plantilla en la gestió del càmping fent reconeixements a l'empleat/ada implicat/ada.
- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord en intermediació laboral col·laborant amb programes d'inserció laboral.
- Dins dels requisits per a la contractació de personal faciliten la possibilitat d'inserció de persones amb dificultat d'inserció, no posant ni límit d'edat i valorant persones amb discapacitat.
- Foment de la formació contínua per a la millora o adquisició de nous coneixements que redunden en una millora de les capacitats del lloc de treball.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Gestió eficient de l'enllumenat. Tota la il·luminació s'ha substituït per energia LED i és controlada mitjançant temporitzadors i interruptors crepusculars que permeten que les llums s'encenguen quan siga necessari.
- Reciclatge de residus en ecoparc per a la seua correcta gestió i eliminació.
- Foment de la plantació d'arbres per a no perdre vegetació autòctona.

COMERCIAL ALPA

Comercial Alpa, S.L.
8 treballadors/es.
www.comercialalpa.es

L'empresa Comercial Alpa S.L., va començar les seues activitats l'any 1985, amb llicència i patents pròpies, com a fabricant de vàlvules i ràcords per a fluids, derivats del petroli i aigua.

Empresa certificada per la realització de les normes UNE 60718: 2001, UNE 60708: 1998, i el reglament d'homologació d'aquestes, així com la revisió de la norma europea UNE-EN 331: 1998. L'any 1996 la certificació CE, en línia amb el que es disposa en la directiva 90/396/CEE, sobre aparells a gas.

En l'actualitat, Comercial Alpa S.L. s'adapta als canvis existents en els mercats per a la fabricació d'una àmplia varietat de productes metàl·lics principalment relacionats amb accessoris de lampisteria i productes per a l'automòbil.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Incorporació de mesures d'estabilitat laboral per a tota la plantilla. Tots/es els/les empleats/des són fixes.
- Col·laboració amb Pactem Nord en intermediació laboral per a contractació d'aturats/des de la comarca de l'Horta Nord.
- Col·laboració amb dos centres especials d'ocupació (CEE per a persones amb discapacitat) com a proveïdors. Comercial Alpa els subministra les peces i els treballadors/as del CEE les assemblen i empaqueten en caixes.
- Incorporació en la seua política de RRHH de mesures de conciliació familiar adaptades als treballadors/es amb la possibilitat, sí el lloc ho permet, de treballar des de casa per temes de conciliació laboral.

DELPLAS

Delplas, S.L.
16 treballadors/es.
www.delplas.es

Fundada en 1986, Delplas és una empresa consolidada en el sector de fabricació d'envasos de plàstic mitjançant el procés d'extrusió-bufat. Posseeix àmplia experiència fabricant envasos per a diferents sectors com a drogueria, neteja, alimentació, tints i cues, automoció, entre uns altres.

Situada a Montcada (València) disposa d'una nova planta construïda en 2006 proveïda d'alta tecnologia, amb la finalitat de fer front a la demanda del mercat oferint productes de gran qualitat.

L'equip humà ho componen professionals altament qualificats/des i organitzats/des en diferents àrees, que el seu objectiu principal és satisfer les necessitats dels/les clients oferint la millor solució.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Aplicació de mesures d'igualtat no discriminatòries com a flexibilitat horària per conciliació i d'igualtat d'oportunitats en la selecció de personal i per a tots els llocs de treball, siguen en producció com en oficines.
- Contractació de persones amb dificultat d'inserció per discapacitat i per l'edat.
- Flexibilitat horària en entrada i eixida de la jornada laboral, com a mesura de conciliació de la vida familiar amb la laboral.
- Sensibilització per la millora constant del clima laboral organitzant reunions amb tot el personal, amb la intenció d'impulsar un clima proper i motivador.
- S'imparteix formació tècnica, de forma pràctica a tot el personal, contractant a una empresa externa que es desplaça a l'empresa.
- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord en el servei d'intermediació laboral per a la contractació de persones aturades de la comarca de l'Horta Nord.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Col·laboracions econòmiques anuals amb associacions socials i esportives.
- Col·laboració amb instituts i altres centres formatius, en acolliment d'alumnat en pràctiques.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Inversió en leds en totes les instal·lacions de l'empresa, com a mesura d'estalvi energètic.
- Mesura d'implantació d'un sistema de qualitat, amb la contractació d'una persona com a tècnica de qualitat, dedicada exclusivament al projecte de sol·licitud de la certificació ISO 9001.
- Mesures de compliment de la normativa "REACH", no obligatòria, utilitzant productes més respectuosos amb el medi ambient.

DISFOOD

Disfood, S.L.
37 treballadors/es.
www.disfood.com

Disfood Selecció és una empresa d'alimentació, especialitzada en productes derivats de la farina: pans tradicionals, pans especials, pastisseria salada i dolços.

Dirigida per personal amb experiència de molts anys en el sector. Amb una plantilla jove i dinàmica aposta per avançar en la millora de processos, la recerca, desenvolupament i innovació de productes, per a incrementar la seua presència en el territori nacional.

Ofereix als/les consumidors/es productes fabricats de forma tradicional però amb les més modernes instal·lacions i maquinària.

Donen el temps necessari a cada procés i selecciona les millors matèries primeres.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Implantació del Pla d'Igualtat d'oportunitats al maig de 2018.
- Avaluació i millora del clima laboral amb eixides conjuntes de plantilla participant en campionats esportius i dinars.
- Compta de sala de descans totalment equipada a la disposició del personal.
- Millora de les condicions laborals del personal en determinats llocs de treball eliminant càrregues físiques i moviments repetitius.
- Millora de la normativa exigida en uniforme laboral amb la finalitat d'afavorir el benestar dels/es treballadors/es i evitar problemes de salut.
- Mesures de conciliació aplicant flexibilitat horària durant la jornada laboral.
- Protocol d'acolliment de nous/ves treballadors/es amb la implantació de la formació necessària per a exercir les funcions necessàries.
- Formació "food defense", exigible en l'acreditació d'un certificat internacional IFS de qualitat. Amb ella es pretén conscienciar al personal de la importància dels agents externs, pel perill per a la salut dels/les consumidors/es.
- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord en el servei d'intermediació laboral per a contractació d'aturats/des de la comarca de l'Horta Nord.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Col·laboracions voluntàries amb associacions gastronòmiques.
- Col·laboració amb la universitat acollint alumnat en pràctiques.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Implantació de mesures d'estalvi energètic invertint en leds, sensors de moviment i millores en instal·lacions frigorífiques per a reduir notablement el consum energètic.
- Implantació d'un sistema informatitzat de recollida de dades que redueix de forma sensible el consum de paper.
- Reciclatge dels residus generats en el procés de fabricació, convertint-se en pinso per a animals.
- Aplicació de política de qualitat amb l'acreditació d'ISO 9001:2008.

ESPRESATI DESIGNS

ESPRESATI DESIGNS, S.L.
5 treballadors/es
www.espresati.es

Estudi-taller especialitzat en la creació de diferents tipus de productes, que aborda de forma integral des del disseny a la fabricació de prototips i elaboració de maquetes i rèpliques.
Realitza disseny d'interiors, disseny d'espais i entorns, així com cadascun dels elements (mobiliari, il·luminació, distribució i la fabricació d'aquests).
Projectes de disseny de producte en qualsevol de les seues fases, des del disseny inicial, passant per la realització dels primers prototips fins al producte final.
Desenvolupa i produeix rètols publicitaris i corporatius exclusius, sempre fidels a l'estètica de la clientela.
Promotors de projectes únics, aquells que destaquen per la seua singularitat, tant estètica com a funcional, totalment fora del convencional.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Estabilitat en l'ocupació, oferint contractació indefinida als/les treballadors/es que formen part de l'equip de treball.
- Selecció de personal basada en la cerca de talent. La selecció de personal es basa única i exclusivament en els punts forts que la persona pot aportar a l'empresa, quant a destresa/habilitat, coneixements i actitud. La diversitat es valora com un pilar fonamental i de riquesa en l'empresa (gènere, edat, origen de naixement, etc.).
- Diversitat. Malgrat ser una xicoteta empresa, des dels seus inicis l'equip s'ha caracteritzat per un equip divers integrat per treballadors/es amb diferent nivell formatiu, de diferents disciplines i/o sectors de treball; gènere, edat i orientació sexual; amb actitud d'obertura a qualsevol altra condició o situació personal de possibles treballadors/es futurs.
- Igualtat d'oportunitats. Les tasques en l'empresa es reparteixen en funció de les qualitats personals i no del sexe, edat, etc. La formació interna és impartida a tots/es els membres amb la idea que tots/es siguen més polivalents. La promoció interna i el salari són realitats amb perspectiva de gènere.
- Flexibilitat horària. Possibilitat d'adaptar l'horari per a conciliar amb qüestions familiars o personals. S'aborda segons situació concreta de cada treballador/a.
- Espai per a menjar. Existeix en les dues seus de treball una sala de descans-menjador, que els treballadors/es tenen a la seua disposició, dotat del mobiliari necessari (sofàs, una taula, microones, nevera, etc.).
- Contractació d'un jove de l'Horta Nord a través del servei d'intermediació laboral de Pactem Nord.
- Participació en el Programa de RSE Empreses de Pactem Nord, on el seu CEO i fundador participa a més com a ponent en les Jornades de RSE Empreses, presentant les bones pràctiques que la seua empresa realitza en matèria de RSE.

Gabol, S.L.
49 treballadors/es.
www.gabol.com

Empresa valenciana especialitzada en el disseny, producció i comercialització de maletes, bosses, carteres i motxilles escolars.

El seu origen es remunta a l'any 1965, quan la família Gallego comença a fabricar productes de marroquineria des del seu xicotet taller a Burjassot. En 1983 les noves generacions es fan càrrec del negoci familiar per a convertir el que va començar com un xicotet taller, en una gran indústria. Avui dia, està present en 65 països per tot el món i compta amb més d'1.600 punts de venda a Espanya.

Són un equip actiu, emprenedor i ple de vida que gaudeix participant en activitats i esdeveniments, col·laborant amb entitats i promovent iniciatives amb les quals s'identifiquen.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Aplicació de mesures d'igualtat amb l'equiparació de la plantilla a 50% homes i 50% dones, a l'hora de seleccionar nou personal.
- Contractació de personal aturat amb dificultats d'inserció.
- Estabilitat laboral: el 96% de la seua plantilla és indefinida.
- Implantació de la jornada laboral intensiva.
- Formació a demanda dels/les treballadors/es.
- Pla d'acolliment a noves incorporacions.
- Regals a treballadors/es en dates assenyalades.
- Es treballa la millora del clima laboral organitzant anualment una activitat de "team building" per a fer equip.
- Incentiu durant diversos anys a la prevenció i reducció de la sinistralitat.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Empresa compromesa amb la cultura de l'esforç, col·laboració amb diverses associacions esportives amb aportacions econòmiques i de producte.
- Col·laboracions solidàries amb associacions i entitats, recolzant causes socials.
- Col·laboracions culturals amb universitats en diferents projectes amb l'objectiu de vincular el món educatiu i empresarial.
- Col·laboració en acolliment d'alumnat en pràctiques de centres formatius.
- En 2004 II premi les 9 muses de Montcada (categoria Internacionalització).

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

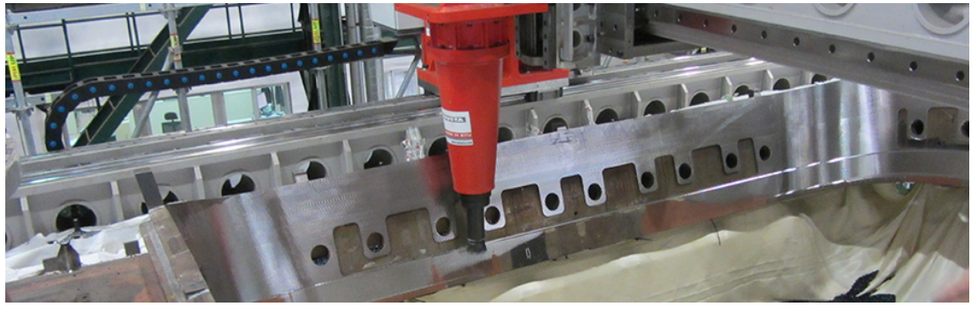
- Productes eco-friendly que no contenen materials nocius per a l'ésser humà.
- Aplicació de la normativa REACH, sobretot en productes dirigits als més xicotets, fabricant motxilles PVC Free que utilitzen materials més segurs i respectuosos amb el medi ambient (més sostenibles).
- Certificació ISO 9001 en sistemes de gestió de qualitat.
- Certificació ISO 27001 en seguretat de la informació.
- R+D+I en disseny; certificat de realització de prototip de mostraris.

INDUSTA

Industrias José Tamarit Moreno (Industa), S.L.
50 treballadors/es.
www.industa.com

INDUSTA, és una empresa integrada en el ram metall-mecànic, fundada en 1996. La seua activitat industrial se centra principalment a oferir serveis de mecanitzat in situ i de taller, matriceria, muntatges, soldadura, enginyeria, disseny de maquinària i utillatge, i metrologia.

INDUSTA ha experimentat un fervent i notable creixement a nivell tècnic i corporatiu que li ha permès adaptar-se a les exigències i canvis del mercat. Açò és fruit, fonamentalment, als tres pilars bàsics que defineixen la política interna de l'empresa: qualitat en el producte, qualitat en el servei i el foment de la formació i la millora contínua.



Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Estabilitat laboral del 95% de la plantilla.
- Flexibilitat horària a l'entrada i eixida de la jornada laboral.
- Aplicació de la formació contínua relacionada amb el lloc de treball.
- Formació demandada per els/les treballadors/es no relacionada amb el lloc de treball; s'imparteixen per formadors externs cursos d'anglès en horari laboral i en instal·lacions de l'empresa.
- Implantació de l'avaluació del clima laboral, es passen qüestionaris a tot el personal per a avaluar els llocs de treball.
- Implantació de jornada intensiva en mesos d'estiu per a tots els llocs en els quals es pot aplicar.
- Contractació de personal amb dificultats d'inserció.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord en acolliment d'alumnes en pràctiques de curs d'inserció laboral de magatzem.
- Col·laboracions econòmiques amb associacions esportives i culturals del territori.
- Col·laboració amb instituts i altres centres formatius, en acolliment d'alumnat en pràctiques.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

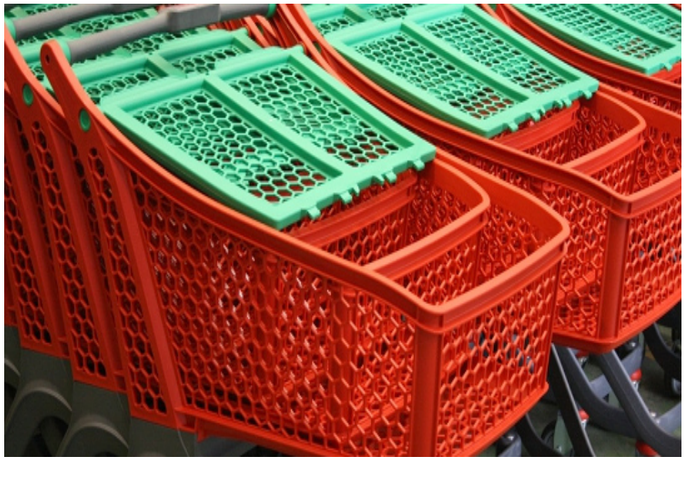
- Instal·lació d'òsmosi amb la finalitat de reduir l'ús de botelles de plàstic.
- Utilització de gels i pasta de llavat de mans, biodegradables.
- Utilització de sepiolita per a absorció d'oli.
- Reutilització de l'encenall per empresa externa.
- Com a mesura d'estalvi energètic: inversió en leds en oficines i naus.
- Acreditació ISO 9001 i ISO 14001 de gestió de qualitat.
- R+D: projecte denominat "Desenvolupament de Sistema Modulars de Mecanitzat In situ dotats de sensórica intel·ligent per al reconeixement de l'entorn".

Industrias Tomás Morcillo, S.L.
58 treballadors/es.
www.polycartgroup.es

Indústries Tomás Morcillo, S.L. va ser fundada en 1973 per Tomás Morcillo Barjola, actual president de la companyia. Té com a objecte social la fabricació de peces de plàstic per injecció així com la fabricació de matriceria i el disseny de producte. La seua marca comercial és Polycart. S'han caracteritzat per l'aplicació de noves tecnologies, invertint gran part dels seus beneficis en el manteniment, millora i modernització de les seues instal·lacions.

Compten amb unes instal·lacions de més de 22.000m^2, on tenen una secció d'injecció de plàstics, matriceria i oficina tècnica.

Exporten a més de 25 països mitjançant una xarxa de distribuïdors i representants.



Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Incorporació de mesures d'estabilitat laboral per als treballadors/es. El 81% de la plantilla és indefinida.
- Incorporació en la seua política de RRHH de mesures de conciliació familiar adaptades als treballadors/es.
- Foment de la formació contínua a la seua plantilla de manera que si el curs és fora de l'horari laboral estipulat, es retribuït com a hores extra.
- Conveni amb UPV i Centres de Cicles Formatius per a acollir alumnes en pràctiques.
- Assegurança de salut anual per a tota la plantilla fixa. En cas que algun familiar es vulga incorporar a la pòlissa els mantenen el mateix preu que tenen per als treballadors/es.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Col·laboració amb el col·legi públic d'Albuixech, donant un carro per a transport d'utensilis i fruits d'un xicotet hort que tenen en el pati.
- Aportació econòmica a la Societat Musical Eslava d'Albuixech.

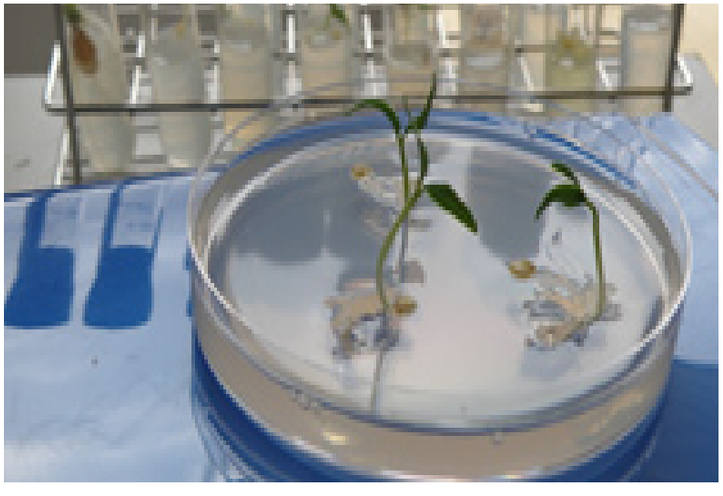
Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Actualment estan treballant per a aconseguir la certificació ISO 14001, disposen de la norma ISO 9001.
- Baixa contaminació lumínica: tota la seua il·luminació és LED.
- Els productes de neteja són biodegradables i menys corrosius tant per a la plantilla com per a la neteja dels productes finals.
- Reciclatge del plàstic no utilitzat per a posteriors usos.

INVESTIGACIONES Y APLICACIONES BIOTECNOLÓGICAS

Investigaciones y aplicaciones biotecnológicas, SL.
4 treballadores.
www.iabiotec.com

IAB naix a València en 2001, en el si de l'agricultura mediterrània. Al principi, l'experiència amb els microorganismes aplicats a l'àmbit agrícola era un projecte futurista. A dia d'avui, la seua experiència en fabricació i ús d'agents de control biològic i biofertilitzants d'origen microbià els situa en una posició de privilegi dins del sector: IAB s'ha consolidat com una de les principals empreses d'àmbit nacional dedicada a la fabricació d'inoculants microbians per a ús en agricultura.
Són un equip jove i multidisciplinari, altament qualificat, que destaquen entre les seues característiques la passió i l'energia, dedicades al servei d'una societat fermament compromesa amb el medi ambient.



Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats: la plantilla està composta per 100% de dones menors de 40 anys.
- Pla d'acolliment per a formar tècnics de mòduls de FP i projectes de carreres universitària associades a les línies de R+D de l'empresa.
- Aplicació de mesures per a afavorir la conciliació laboral:
  - Intensificació de jornades laborals.
  - En cas de reduccions de jornades per maternitat, les treballadores trien l'horari de treball.
- Plans de formació per a totes les treballadores, mínim curs d'anglès per a tot el personal en les instal·lacions i en horari de treball. Les treballadores proposen la seua voluntat o necessitat de formació extra independent de l'adquirida cada any.
- Pla de comunicació interna fluida i establida per procediments.
- Propostes d'activitats socials fora d'horari empresa per a millorar el clima laboral.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Aplicació de bones pràctiques mediambientals, utilitzant productes, sempre naturals, biodegradables i aptes per les seues característiques per al seu ús en agricultura ecològica i per a la gestió integrada de plagues.
- Política d'ús sostenible.
- Sistema integral de qualitat i medi ambient.

JESÚS GÓMEZ

Jesús Gómez, S.L.
118 treballadors/es.
www.lacasadelosaromas.com/es/
www.flormayo.com/es/

Jesús Gómez S.L. és una empresa familiar de València fundada en els anys 90 que compta amb tres marques: La Casa de los Aromas, Flor de Mayo i Laura Rossi.

Són especialistes en l'aplicació de les aromes en productes cosmètics i en les seues línies d'ambientació per a la llar enfocada al benestar amb l'objectiu de crear ambients especials en diversos espais atenent a les necessitats de qualsevol llar i garantir les necessitats d'un mercat cada vegada més exigent.

Treballen amb olis i essències naturals basats en la qualitat i autenticitat d'un procés de producció cuidat, atenent als xicotets detalls.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a l'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe.
- Anualment es duen a terme plans de formació tenint en compte les necessitats i manques formatives de cada departament.
- Enquestes de clima laboral per a poder identificar possibles àrees de millora que contribuïsquen al benestar del treballador/a. Es valoren aspectes relacionats amb les condicions del lloc de treball, la comunicació, la identitat i el compromís amb l'empresa.
- Manual d'acolliment per a nous treballadors/es.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Durant el 2018 s'ha col·laborat en 5 esdeveniments esportius: la carrera "En Marxa per la Dona" de Puçol, la 10k Massamagrell, el Triatló Pinedo, la XXVII Volta a Peu al Puig, i l'esdeveniment de Pàdel Femení Fundación Pequeño Deseo, organitzat a València.
- Suport a la iniciativa GAVI, l'aliança empresarial per a la vacunació de més de 300 milions de xiquets/es, amb la finalitat de lluitar contra la mortalitat infantil en 73 països en vies de desenvolupament.
- Col·laboració en diverses iniciatives contra el càncer, en les quals col·laboren amb una aportació econòmica i donant els seus productes.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Anualment es realitza la declaració Ecoembes i es prenen mesures que afavoreixen la sostenibilitat amb el medi ambient realitzant modificacions i adaptacions dels envasos.
- Col·laboració amb diverses empreses que ajuden a reciclar el cartó, el vidre, els plàstics i l'alcohol sobrants de la fabricació dels seus productes.

JOSÉ ANTONIO MORENO (ENVIALIA)

José Antonio Moreno López (Envialia)
12 treballadors/es.
www.envialia.com

José Antonio Moreno López inicia la seua activitat en 2006 en el sector del transport i missatgeria urgent incorporant després serveis de magatzematge i logística a la seua oferta.

Des dels seus inicis ha tingut una expansió imparable, amb un creixement sostingut superior a la mitjana del sector.

Amb la filosofia de ser millors cada dia ofereix un gran suport a la cadena de producte dels seus clients adaptant-se a les seues necessitats amb molta flexibilitat, sent aquest un dels seus trets diferenciadors.

En 2017 amplia les seues instal·lacions per a fomentar la seua línia de negoci en serveis logístics i magatzematge. En l'actualitat, treballen principalment amb la marca Envialia i col·laboren simultàniament amb operadors internacionals de primera línia.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Col·laboració amb el servei d'intermediació laboral del Consorci Pactem Nord per a la contractació d'aturats/des de la comarca.
- Aplicació de mesures d'igualtat no discriminatòries en selecció de personal, tant en repartiment com en oficines.
- Flexibilitat horària durant la jornada laboral com a mesura de conciliació.
- Elaboració d'un dossier de formació sobre la base del qual imparteixen formació contínua al seu personal, respecte a novetats i actualitzacions del sector del transport i autoritzen formació a demanda del personal treballador.
- Admeten mascotes a les instal·lacions de l'empresa.
- Atorgat el guardó "Les 9 muses de Montcada" a la "Responsabilitat Social Empresarial".

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Col·laboració econòmica mensual amb algunes associacions culturals i esportives de la comarca.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Aplicació de mesures d'estalvi energètic, instal·lant leds en totes les instal·lacions de l'empresa.

LOVAMA LOGÍSTICA

Lovama Logística, S.L.
16 treballadors/es.
www.lovama.com

Lovama Logística S.L. és una empresa de serveis i externalització de processos productius, situada al Polígon Industrial del Mediterrani, en la població d'Albuixech (València).

Compta amb una gran varietat de serveis per a diferents sectors i clients de diversos tipus i amb necessitats diferents (alimentació, cosmètica, industrial, informàtica, etc.)

Lovama Logística, S.L. està participada pel Grup Zumex des de l'any 2011. Com a proveïdor estratègic, Lovama aporta una gran experiència i metodologia en els diferents processos que es duen a terme.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Mesures d'estabilitat laboral: aproximadament el 70% de la plantilla és fixa. Solament realitzen contractacions temporals per a poder proveir els pics de producció que els puga sorgir en moments puntuals.

- Col·laboració amb programes d'ocupació del Consorci Pactem Nord contractant en els dos últims anys a 8 persones (7 dones i 1 home), totes elles aturats/des de la comarca de l'Horta Nord.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Mesures mediambientals més enllà de les obligades per la legislació vigent en la gestió de residus tant de cartó i plàstic de manera sistemàtica com aquells considerats més perillosos (tubs fluorescents).

- S'ha especialitzat a oferir solucions específiques a la seua clientela per a aconseguir un estalvi en els costos de producció, envasat i enviament. Disposa de 2.000 m^2 de magatzem, amb la finalitat de satisfer les necessitats dels/les seus/ues clients/es, estalviant inversions en espai, maquinària, transport i energia.

- Estan en disposició, mitjançant el seu departament de qualitat, de controlar, estalviar i verificar els materials i productes que els arriba per al seu posterior procés de muntatge, personalització, manipulació i enviament.

MARY FASHION

Mary Fashion.
Esther Wiltshire. Emprenedora.

Mary Fashion Godella és un taller de costura dedicat al tall i confecció de peces de vestir, a més es fan arranjaments, restauracions o transformacions de peces de vestir, donant-los una nova utilitat.

També es confecciona roba per a altres empreses que es dediquen al vestuari laboral.

En aquests moments s'està en ple procés de comercialització d'un tipus de llençol de baix amb unes característiques especials que ha sigut declarada com a model d'utilitat.

La filosofia està basada en els principis de no explotació laboral, no discriminació, no desigualtat i no injustícia social.

Aquesta empresa va rebre el suport del programa de creació d'empreses de Pactem Nord.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Mentoring: tutorització a una emprenedora que vol emprendre amb un producte relacionat amb el sector tèxtil, ensenyament de costura.
- Col·laboració amb una associació sense ànim de lucre en la formació de patronatge, tall i confecció.
- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord en el programa de suport a l'empreniment dins de l'àrea de promoció econòmica i en el d'igualtat d'oportunitats.
- Participació com a ponent en la taula redona "Projectes innovadors de l'Horta Nord", dins de la Jornada "Emprèn innovant, la responsabilitat social et diferencia", organitzada pel Consorci Pactem Nord.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Reciclatge i reutilització de peces.
- Model d'utilitat respectuós amb el medi ambient.

Món Orxata, S.L.
Menys de 50 treballadors/es.
www.monorxata.com

Món Orxata sorgeix en el 2003 per a retornar a l'orxata i xufa artesanes a la posició gastronòmica, cultural i turística que es mereix. Per a açò, ha recuperat una antiga tradició de venda en carrets del segle XIX, ha creat la primera tenda en línia de venda d'orxata artesana (www.lahorchateria.com), ha confeccionat tota una gamma de productes fets amb xufa o orxata, i ha embotellat l'orxata per a la seua venda en el xicotet comerç. I segueix innovant amb noves línies de negoci per a generar ocupació.

Món Orxata es va convertint gradualment en una empresa ciutadana, terme encunyat per la professora Adela Cortina que implica que l'empresa pot i deu canviar l'entorn.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Món Orxata ha participat en la inserció de col·lectius amb clar risc d'exclusió laboral: dones majors de 45 anys, estrangers/es ajudant a la seua regularització i treballadors/as amb alguna discapacitat.
- Conciliació laboral:
  - Formació dins de l'horari laboral.
  - Possibilitat de teletreball per a departament d'Administració i direcció.
  - Flexibilitat horària.
  - Menjador en l'empresa.
  - Permisos retribuïts i possibilitat d'ampliació.
  - Borsa d'hores.
  - Setmanes laborals comprimides.
- És objectiu de Món Orxata fomentar el desenvolupament del capital humà, propiciant un/a treballador/a promotor/a del canvi, tota aquesta política de responsabilitat social ha sigut reconeguda amb diversos premis.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Col·laboració amb entitats locals, associacions culturals, associacions de dones i esportives en diferents tipus d'esdeveniments. També és rellevant la seua estreta relació amb Pallassos Hospital.

- Amb Pactem Nord en molts projectes en els últims anys: inserció laboral, programes de formació i inserció de persones en pràctiques, programa Incorpora de La Caixa, accions de responsabilitat social, etc.

Món Orxata ha desenvolupat des dels seus inicis, un model de negoci basat en principis de sostenibilitat ambiental, econòmica i social. La sostenibilitat ambiental amb una clara aposta pel cultiu de xufa ecològic, un model d'interrelació amb agricultors basat en un model de "comerç just". La sostenibilitat econòmica amb la inclusió de criteris socials i ambientals en l'homologació de proveïdors i l'establiment de relacions duradores basades en la cooperació i la confiança entre clientela, proveïdors/res i treballadors/res.

MONCOBRA

Moncobra, S.A.
62 treballadors/es en la seu de Paterna.
www.grupocobra.com

Empresa pertanyent a grup multinacional l'activitat del qual són manteniments integrals, muntatges i serveis tècnics en edificació i instal·lacions industrials: instal·lacions elèctriques, lampisteria, climatització i calefacció.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Pla anual de formació dels/les treballadors/es en matèries relacionades amb la prevenció de riscos laborals i habilitats, així com formació en qüestions tècniques relacionades amb el lloc de treball.
- Selecció de personal per a captació de talent, independentment del gènere i edat de la persona.
- Pla d'acolliment de nous/ves treballadors/es.
- Estabilitat Laboral. Es persegueix l'estabilitat laboral del personal, resituant en noves obres i mantenint-los en plantilla en el impás, entre la finalització d'una obra i l'inici de la següent.
- Flexibilitat horària en les hores d'entrada, eixida i menjar, així com jornada intensiva en època estival.
- Inversió en EPIs de nivell superior a l'exigit per la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (cascos amb major protecció, etc).
- Reunions setmanals i mensuals a nivell estatal per a abordar la sinistralitat laboral, reportant incidències per a l'anàlisi i millora de la seguretat en prevenció de riscos laborals. Elaboració d'estadístiques.
- Premis periòdics i penalització als/les treballadors/es al seguiment i millora de la prevenció de riscos laborals.
- Espai per als menjars i pauses del personal, dotat de mobiliari i electrodomèstics per a l'ús del personal d'oficina.
- Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes en l'empresa, per a l'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe.
- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord a través del servei d'intermediació Laboral des del qual s'ha gestionat recentment la col·laboració en tres ofertes d'ocupació.
- Participació en Programa de RSE empreses de Consorci Pactem Nord, amb la intenció de millorar les bones pràctiques de l'empresa en aquesta matèria.

NORAUTO

Norauto.
1.900 treballadors/es.
www.norauto-empleo.es

Norauto és una multinacional francesa del sector serveis, implantada a Espanya des de l'any 1986, dedicada a la venda d'accessoris i manteniment de l'automòbil.

Norauto disposa de més de 100.000 referències i els seus centres aporten les solucions multimarques als/les automobilistes en matèria d'equipament, de confort i seguretat.

El major valor de Norauto és compartir el coneixement i idees, emprendre fomentant la innovació i treballar de manera eficient, sempre amb un tracte sincer i respectant tant a les persones com a la seua diversitat cultural.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Pla de formació per a personal de l'empresa.
- Plans de comunicació, amb una enquesta a la plantilla per a avaluar el clima laboral.
- Anàlisi anual dels llocs de treball.
- Pla de formació bàsica de gestió ambiental en els centres.
- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord en el Programa Incorpora, docència de cursos, acolliment d'alumnat en pràctiques i en l'acció "Speed Date".
- Col·laboració en fires i fòrums d'activació de l'ocupació.
- Col·laboració amb entitats d'intermediació laboral per a col·lectius vulnerables.
- Conveni de col·laboració amb associacions de discapacitats/as.
- Col·laboració amb fundacions relacionades amb l'ocupació de persones que estan realitzant un itinerari d'inserció.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Donacions solidàries, econòmiques i de productes a diferents associacions i fundacions.
- Col·laboració amb joves estudiants en un concurs els beneficis del qual es destinaven a ONGs.
- Col·laboració amb fundacions en celebració d'esdeveniments en els quals s'utilitzen productes ecològics, biodegradables o reciclats.
- Suport i patrocini d'associacions esportives.
- Donacions solidàries a associacions, com a ordinadors per a reutilitzar.
- Signatura del codi ètic Norauto.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Reforç del compromís amb la mobilitat sostenible, afegint productes d'ajuda a la mobilitat de persones amb discapacitat o persones majors.
- Participació en fires per a donar a conèixer la mobilitat alternativa al cotxe.
- Campaña de promoció interna de l'ús de transports alternatius i cotxe compartit.
  Certificació ISO 14001 en 31 centres Norauto (3 a la Comunitat Valenciana).
- Eliminació del paper en els tallers, reemplaçant-ho per draps reciclables.
- Concurs de "Trivial Norauto sobre Medi ambient".

OLYMPIA
HOTEL, EVENTS & SPA

COMPLEJO HOTELERO OLYMPIA

Complejo Hotelero Olympia, S.L.
78 treballadors/es.
www.olympiahotelvalencia.com

Olympia Grup suma cinc actius en diferents zones de l´Horta Nord i València. En concret, disposa del Olympia Hotel Events & Spa, hotel quatre estreles situat a Alboraia; els Hotels Ronda, de dos i tres estreles, i la Pensió Ronda al Puig de Santamaria i recentment l'Hotel Olympia Universitats, a València, de tres estreles.

A Alboraia compten amb un gran complex de serveis i instal·lacions: salons per a esdeveniments i reunions, restaurants, piscina climatizada, circuit spa, serveis de massatges i bellesa, gimnàs, restaurants, terrassa bar, etc.

Al Puig de Santa María també compta amb el Restaurant l'Horta, on es realitzen gran varietat de plats elaborats diàriament amb productes locals.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Pla d'igualtat d'oportunitats que garanteix l'accés en condicions d'igualtat dels/les nous/ves treballadors/es i que garanteix que es prenguen les mesures adequades contra tota forma de discriminació en el lloc de treball.
- Aquest document també inclou un pla de conciliació familiar per a treballadors/es.
- L'empresa ha elaborat un pla d'acolliment per a noves incorporacions de personal per a tots els llocs de treball.
- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord des de fa anys tant en formació de perfils relacionats amb professionalització de l'hostaleria com en selecció de personal de col·lectius amb més dificultats d'inserció. Participen des de 2016 en la línia de treball de RSE de Pactem Nord.

PAN DE SOL

Pan de Sol.
Eric Mariey. Emprenedor.

Pa de Sol és una panaderia amb vendes en mercats locals i grups de consum.
Està composta d'un xicotet obrador artesanal, les matèries primeres que s'utilitzen són locals i provinents d'agricultura ecològica.
Els valors i principis de l'empresa són els de l'economia circular que afavoreix el desenvolupament local, és a dir, es fa un pa amb ingredients produïts exclusivament en el territori valencià, venent-se després el producte elaborat en el mateix territori.
Aquesta empresa va rebre el suport del programa de creació d'empreses de Pactem Nord.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Participació activa en els mercats i els grups de consum, fomentant la difusió d'un consum saludable, ètic i sostenible.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- L'empresa forma part d'una associació de productors valencians (SPG Ecollaures), que proposa, mitjançant la participació de cadascun dels productors, un segell "ecològic" i "social". Aquest segell respecta uns valors ambientals i assegura el desenvolupament local i sostenible de les activitats econòmiques participants.

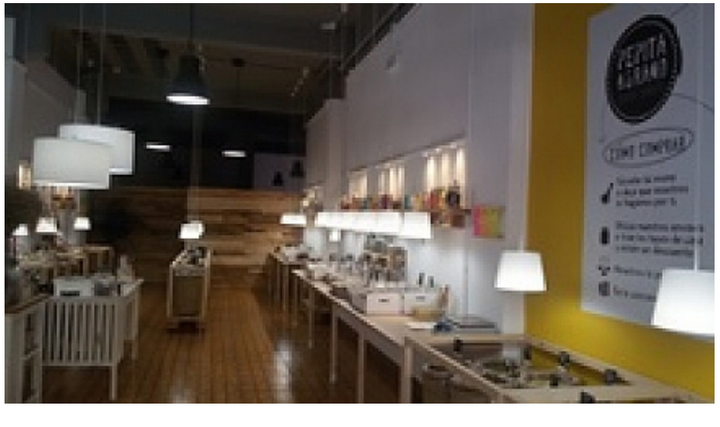
PEPITA Y GRANO

Pepita y grano.
Vicenta Sáez. Emprenedora.
www.pepitaygrano.com

Comerç al detall dedicat a la venda de llegums de tot tipus, arrossos de colors, xocolates exquisides i d'allò més addictius, cereals, pastes vegetals, farines variades, espècies, infusions de tot tipus, sals, fruites deshidratades i fruita seca.

La filosofia se centra a donar valor al temps, a cura de l'alimentació sana i ecològica, a defensar els menjars elaborats a casa i compartits entre amics i amigues. En definitiva, en els valors de gaudir i assaborir la vida.

Aquesta empresa va rebre el suport del programa de creació d'empreses de Pactem Nord.



Bones pràctiques en la millora de l'àrea

- Desenvolupament humà: compra lenta o slow shop.
- Participació com a ponent en la taula redona "Projectes innovadors de l'Horta Nord", dins de la Jornada "Emprèn innovant, la responsabilitat social et diferencia", organitzada pel Consorci Pactem Nord.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Desenvolupament sostenible: compra responsable, reducció de residus i consum sostenible.
- Productes naturals i ecològics.

PHEROMON

Grupo Pheromon Anda Biological Products, S.L.
2 treballadors/es.
www.pheromon.es

Pheromon Camina Bioligical Products S.L, fundada en 2005, es dedica a la recerca i desenvolupament de productes basats en microorganismes beneficiosos per a l'agricultura actual, alternativa als productes fitosanitaris.

Forma part d'un grup d'empreses dedicades a la fabricació de productes per a l'agricultura amb zero residus químics.

Té el seu laboratori de recerca i desenvolupament en l'Illa de Gran Canària i Madrid, i fàbriques a Toledo, el Marroc i Estats Units amb un equip humà de 60 persones. L'empresa té filial a Amèrica del Sud i delegacions al Marroc, Tunísia, Algèria i Portugal.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Imparteix a la seua plantilla formació contínua i a les noves incorporacions, pla de formació d'adaptació al lloc de treball.
- S'ofereix flexibilitat horària als seus empleats/des.
- L'empresa aposta per l'estabilitat laboral.
- Actualment el 40% del personal són dones ocupant càrrecs d'alta responsabilitat.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Fabricació de productes amb zero residus químics (respecte a l'ésser humà, als animals i medi ambient) sent una de les empreses pioneres en la recerca i desenvolupament.
- Pertany al grup internacional "IBMA", grup internacional de fabricants de productes per a l'agricultura ecològica i sense residus en els fruits i llegums.
- Fabrica feromones, que en agricultura tenen un baix impacte ambiental i, per tant, són perfectes per a agricultura ecològica, per ser innòcues, baixa toxicitat, no generen residus contaminants.

PLASTIDEL

Plastidel, S.L.
7 treballadors/es.
www.plastidel.com

Plastidel Envasos és una companyia especialitzada en la fabricació i distribució d'envasos de plàstic que reuneix un equip d'especialistes del sector amb l'objecte de donar un servei integral als seus clients.
Des de l'assessorament inicial fins al lliurament del producte final, els tècnics/ques de Plastidel Envasos, gràcies a la seua dilatada experiència en el sector del packaging realitzen un minuciós treball de control i optimització de processos: disseny, prototipado, fabricació, decoració, logística, sistemes d'embalatge, distribució, manipulació, gestió de complements, etc.
Plastidel Envasos naix en 2014 fruit de la confluència de dues famílies vinculades al sector del plàstic i l'envàs des dels anys 50. Aquesta dilatada experiència els proporciona un excel·lent "know how" del sector i de tots els processos relacionats amb el món de l'envàs de plàstic.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Pla de formació tècnica contínua a treballadors/es.
- Disposen de menjador per a tot el personal de l'empresa.
- Sensibilització per la millora constant del clima laboral organitzant reunions fora de l'empresa en les quals participa tot el personal (ambient familiar).
- Contractació de persones aturades amb dificultats d'inserció per raó d'edat.
- Col·laboració amb cicles formatius de la comarca mitjançant acolliment d'alumnat en pràctiques.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Treballen amb aigua en circuit tancat el que implica no abocar aigües residuals a la xarxa pública.
- Mesures d'estalvi energètic invertint en instal·lació de leds en totes les instal·lacions de l'empresa.
- Reciclatge del 100% dels residus plàstics del sistema productiu i per a açò s'ha llançat una línia de productes ecològics fabricats en material reciclat.
- Reclicatge sense obligar-li la normativa, del sobrant dels envasos plàstics.
- S'utilitza polietilè (menys contaminant) en la fabricació dels envasos. Projecte en marxa i provat per a fabricar envasos amb bipolímers (sucre, dacsa, etc).
- Aplicació de mesures de bones pràctiques en higiene i ús alimentari.
- Manual d'aplicació de certificat ISO 9001de qualitat.

PORCELANA CON ALMA

Porcelana con alma. Devidyal.
Ángel Alfaro. Emprenedor.
www.porcelanaconalma.com

El projecte naix de la trobada entre dues ànimes. La creativitat manifestada a través de les mans, i l'espiritualitat manifestada a través del cant sagrat dels mantras. La fusió de la porcellana i dels mantras ens dóna aquest bell resultat de joieria, realitzat artesanalment.

L'empresa està dedicada al disseny i la creació artesanal de peces en porcellana, com complements de joieria i decoració de la llar, treball, etc.

Les peces són dissenyades i creades partint d'una simbologia recognoscible amb un caràcter emocional, basat en valors que posen el centre d'atenció sobre la persona i de com es comunica amb l'entorn d'una manera assossegada i pura.

Aquesta empresa va rebre el suport del programa de creació d'empreses de Pactem Nord.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Utilització de material noble de l'artesania, la porcellana, per a transmetre la saviesa i la cultura ancestral del ioga juntament amb altres disciplines per al benestar de la persona.

- Disseny i creació de joies i complements que s'integren en la forma de vida actual, i que ens porten l'art de la meditació i de l'emoció, creant així xicotets entorns i punts de llum que milloren l'ambient. Cadascuna de les seues peces aporta una simbologia reconeguda socialment per al propi autoconeixement.

- Participació com a ponent en la taula redona "Projectes innovadors de l'Horta Nord", dins de la Jornada "Emprèn innovant, la responsabilitat social et diferencia", organitzada pel Consorci Pactem Nord.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Els materials, utilitzats en tot el procés de creació, no perjudiquen el medi ambient, ja que aposten per un entorn sostenible.

raquel ferriol
administració d'entitats no lucratives

RAQUEL FERRIOL, ADMINISTRACIÓ D'ENTITATS NO LUCRATIVES

Raquel Ferriol, administració d'entitats no lucratives.
Raquel Ferriol. Emprenedora.
www.raquelferriol.com

La trajectòria vital d'aquesta emprenedora ha estat marcada per la participació activa en la Societat Musical de Bonrepòs i Mirambell i el voluntariat social. Aquesta experiència li va fer veure que la gestió i l'administració de les entitats no lucratives necessita un tractament especial i diferenciat, per açò va decidir dedicar-se professionalment a l'administració d'entitats no lucratives, en concret a:

- Gestió econòmic financera.
- Gestió administrativa i organitzativa.
- Relacions institucionals i comunicació.

Aquesta empresa va rebre el suport del programa de creació d'empreses de Pactem Nord.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Empreniment social: l'activitat que desenvolupa se centra a cobrir les necessitats específiques de gestió i administració de les entitats no lucratives, amb la finalitat d'aconseguir una gestió eficient, posant en valor el treball que desenvolupen i aconseguir dur endavant tots els seus projectes i anhels.

FILL PACK MAQUIENVAS

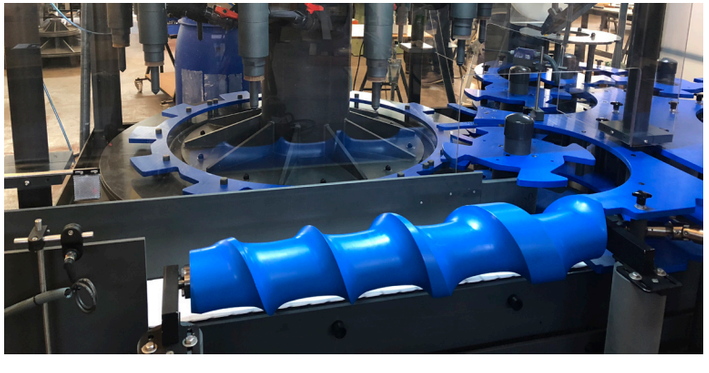
Sistemas de envasado Fill Pack, S.L.U.
7 treballadors/es.
www.maquienvas.com

Amb més de 33 anys d'experiència, MAQUIENVAS s'especialitza en el desenvolupament i fabricació de màquines per a l'envasament de productes corrosius tals com a lleixiu, amoníac, àcid clorhídric i productes químics en general, creant màquines amb una llarga vida útil.

MAQUIENVAS és responsable del procés de fabricació i instal·lació de les mateixes, enviant personal tècnic a qualsevol part del món.

De la mateixa manera, es garanteix un servei post-venda per a solucionar qualsevol possible problema que poguera aparèixer, de la forma més ràpida i efectiva possible.

Així mateix ofereix la seua experiència en la gestió de totes les accions que es desenvolupen en l'empresa, des de la selecció de proveïdors, compra de material i processos de fabricació, fins al tracte amb els/les clients, instal·lació de les màquines, serveis post-venda, treballs administratius, etc.



Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Formació tècnica i suport continu en el lloc de treball, tant al personal de plantilla com a noves incorporacions. Formació a demanda dels/les treballadors/es.
- Estabilitat laboral del 100% de la plantilla, tota és indefinida.
- Flexibilitat horària per a personal amb necessitats especials com a mesura de conciliació.
- Avaluació contínua del clima laboral organitzant reunions fora del treball amb personal actual i anterior de l'empresa.
- Disposa d'una sala de descans totalment equipada on s'elaboren menjars conjunts tot el personal de l'empresa.
- Col·laboració amb el Consorci Pactem Nord en el servei d'intermediació laboral per a la contractació d'aturats/des de la comarca de l'Horta Nord.
- Aplicació de mesures d'igualtat no discriminatòries.
- Contractació de personal amb dificultats d'inserció, en concret amb discapacitat.
- Pla d'acolliment i posterior contractació d'alumnat en pràctiques de cicles formatius.

Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Col·laboració econòmica anual amb una associació esportiva del territori.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- S'utilitza en el seu procés productiu lubrificants i oli de tall biodegradables per a les màquines.
- S'usa sabó de mans biodegradables.
- Es gestionen i reciclen residus no obligatoris de reciclar.

GRUPO SOPENA

Sopena Innovations, S.L.
215 treballadors/es.
www.gruposopena.com

L'empresa va ser constituïda en 1968, inicialment de caràcter familiar evolucionant a un gran grup.

En el Grupo Sopena, es desenvolupen tots els processos de producció en alumini, afegint una extensa xarxa logística que possibilita un eficaç lliurament dels productes.

L'empresa destaca per una important i continuada inversió tecnològica, unida a les constants millores en els processos productius. La innovació, la qualitat en la fabricació i els serveis constitueixen els tres pilars bàsics del seu desenvolupament. Cada secció del Grup Sopena posseeix la Certificació de Qualitat que més s'ajusta al producte que genera, estant certificats en ISO 9001, Qualicoat, Qualanod i Qualideco.

La recerca de nous mercats és una constant en el procés d'internacionalització de la companyia, sent avui una realitat la seua presència en països de referència i en economies emergents.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Diversitat i polivalència com a punt fort, per disposar d'un equip amb més potencial. Compten amb treballadors/as de diferents edats, gènere, formació i experiència.
- Col·laboració amb entitats del territori, afavorint la empleabilitat de les persones que es preparen per a una ocupació, de manera que es posen a la disposició d'aquestes les instal·lacions i coneixements. En aquesta línia es col·labora amb Pactem Nord, acollint alumnes en pràctiques, i en ocasions contractant-los/es.
- Col·laboració amb la Universitat Politècnica de València, oferint als seus alumnes visites didàctiques.
- Es compta habitualment amb el servei d'intermediació laboral que ofereix Pactem Nord, mitjançant el qual es contracta a persones de la comarca.
- Pla d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. S'ha iniciat enguany el foment de contractació de dones en llocs de magatzem.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Compromís per a mesurar, controlar i millorar contínuament el seu acompliment ambiental.
- Fabricació amb els mínims recursos possibles, compromís amb l'eficiència energètica i en la reducció del consum d'aigua de les seues plantes d'acabats.
- Compromís de reduir el volum de residus que es genera.
- Sopena s'ha adherit al pacte per una economia circular (compromís dels agents econòmics i socials 2018-2020). L'economia circular aspira a reduir tot el possible la generació de residus i a aprofitar al màxim aquells la generació dels quals no s'haja pogut evitar. El que s'aplica tant als cicles biològics com als cicles tecnològics. Així s'extrauen matèries primeres, es fabriquen productes dels residus generats i es recuperen materials i substàncies que posteriorment es reincorporen, de forma segura per a la salut humana i el medi ambient, de nou al procés productiu.

SVAN TRADING

Svan Trading, S.L.
15 treballadors/es.
www.svanelectro.com

Es tracta d'una empresa jove que naix en 2012, amb l'objectiu de convertir-se en el referent d'aquells consumidors/es per als quals la qualitat i l'atenció al client siguen prioritaris.

L'activitat de l'empresa està dedicada a la fabricació i comercialització d'aparells electrodomèstics de gamma blanca: frigorífics, congeladors, refrigeradors, llavadores, assecadores, rentavaixelles, cuines, fogons, vitroceràmiques, forns, microones, campanes i termos.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Selecció de personal basada en la recerca del "talent ocult", fora dels estàndards més demandats pel mercat laboral. Per a açò, els processos de selecció es centren en l'actitud de la persona, així com en els coneixements i experiència. Presenten una plantilla diversa en edats i gènere.

- Compten amb mesures de conciliació familiar, que faciliten la flexibilitat horària dels/les treballadors/es.

- Pla de formació per als/les treballadors/es. Organització de formació contínua en matèries relacionades amb els idiomes (anglès) i amb aplicacions informàtiques.

- Contractació de personal a través de Pactem Nord. Contractació de personal per a tot tipus de categories professionals, des de directius/ves a personal de magatzem. Destaca la contractació de persones procedents de col·lectius en risc d'exclusió social (dones majors de 45 anys aturades de llarga durada i joves sense experiència laboral, entre uns altres).

- Transparència i comunicació: intercanvi habitual d'informació financera, logística i de gestió amb els seus clients, proveïdors i personal en plantilla.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- Producció encaminada cap a l'electrodomèstic més eficient energèticament, augmentant constantment el ràtio de producció de màquines A+++.

TEAM ARQUITECTURA

Team Valencia Arquitectura, S.L.
5 treballadors/es.
www.arquitac.es

Va ser constituïda l'any 2010, dedicada al disseny, construcció, rehabilitació i assessoria de projectes immobiliaris. Els següents principis conformen la seua política:

- Compromís d'integrar la prevenció de riscos laborals en totes les seues actuacions i decisions.
- Minimitzar l'impacte ambiental, la protecció i prevenció de la contaminació, analitzant les repercussions ambientals de cada nou projecte, i enfocant-ho a un concepte sostenible.
- Fomentar la sensibilització de les empreses col·laboradores, clientela i de tot el personal que integra l'organització, tant en aspectes d'assegurament de la qualitat, com en els aspectes de minimització de riscos.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Implantació de formació contínua tant per a la seua plantilla habitual com per a les noves incorporacions.
- Flexibilitat horària a l'entrada i eixida laboral, així com autoritzacions personals durant la jornada.
- Avaluació periòdica del clima laboral mitjançant un qüestionari que emplena tot el personal.
- Inserció laboral; col·laboració amb Consorci Pactem Nord en el servei d'intermediació laboral.
- Premi 2017 per baixa sinistralitat.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- L'empresa gestiona i recicla residus no obligatoris de reciclar.
- Aplicació de polítiques de reducció del consum energètic.
- Utilització de materials de construcció no contaminants.
- Acreditació de segells de qualitat i medi ambient ISO 9001 i 14001.

TOYS “R” US

Toys “R” Us Iberia, SAU.
1.250 treballadors/es.
www.toysrus.es
www.babiesrus.es

Empresa capdavantera en la distribució de joguets i productes de puericultura amb més de 50 centres a Espanya i 10 a Portugal.
Toys “R” Us naix en 1948, a Washington, quan Charles Lazarus decideix convertir el xicotet establiment de bicicletes de son pare en una gran tenda de joguets. Amb la finalitat de crear un punt de trobada i una referència per als xiquets/es, reuneix en el nou espai una àmplia gamma d’articles i jocs infantils.
Toys “R” Us amplia la seua activitat comercial en 1996, en crear la nova divisió de Babies “R” Us, amb les seues tendes especialitzades en articles infantils reuneixen gran varietat d’articles de puericultura, amb zones específiques d’higiene, transport, alimentació, mobiliari i tèxtil. Els clients de Babies “R” Us són atesos per personal especialitzat.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- S’ha implantat en oficines centrals la flexibilitat horària en la jornada laboral i compta amb un pla d’igualtat.
- Bústia/correu a la disposició dels/les treballadors/es amb la finalitat que puguen reflectir missatges i/o suggeriments.
- Compten amb la figura de el “ombudsman” (Defensor del treballador/a).
- Convenis de col·laboració amb diferents organitzacions a nivell nacional que permeten la integració en el món laboral de persones amb discapacitat.
- Signatures de diversos convenis amb entitats d’intermediació laboral.
- La formació és una de les principals accions, oferint-se habitualment diferents modalitats de cursos tant del sector, com d’idiomes.
- Plans d’acolliment a través d’un programa on el principal objectiu és satisfer al client.
- S’organitzen jornades d’intercanvi de personal (oficines en tenda i viceversa).
- Col·laboració amb Consorci Pactem Nord en acolliment d’alumnat en pràctiques.

Bones pràctiques en la millora de l’àrea social:

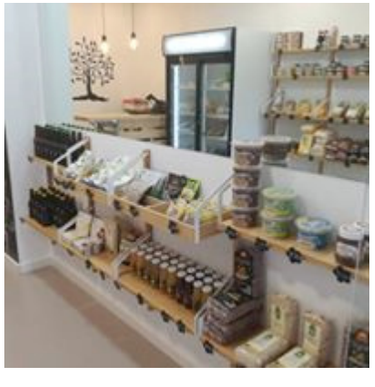
- Col·laboració amb entitats no lucratives i fundacions infantils, lliurant mostres de productes.
- Calendari solidari, subhastes, etc, la recaptació de les quals va dirigida al col·lectiu de dones víctimes de violència de gènere.
- Jornades informatives per a futurs/es pares i mares obsequiant als/les assistents productes per a la cura del nounat.
- Col·laboració amb centres de formació perquè alumnes realitzen part de la seua formació professional en les seues instal·lacions.
- Codi ètic corporatiu que es lliura a tot el personal de l’empresa.
- La seguretat del xiquet/a destaca entre les màximes preocupacions de la companyia. Així s’han reforçat els controls exigits per la Unió Europea per a l’homologació de productes.
- Participació en classes dels cursos per a aturats/des de Pactem Nord, impartint algunes xarrades sobre “logística i distribució”.

VEGARIANS

Vegarians.
Inmaculada Garcerá. Emprenedora.
www.vegarians.com

Les persones amb al·lèrgies i intoleràncies alimentàries també pateixen d'escassetat de productes i, en general, els aliments aptes per a persones veganes i vegetarianes poden ser consumits per persones amb aquestes patologies, per tant, hi ha un important punt en comú en la cuina apta per a vegetarians, vegans i intolerants alimentaris.

Vegarians és una empresa jove, que tracte de posar a la disposició de les persones una alternativa de menjar fresc, natural i amigable, considerant les seues necessitats, gustos i restriccions alimentàries, dins de l'univers de l'aliment BIO, vegà, vegetarià i intolerància alimentària.



Bones pràctiques en la millora de l'àrea social:

- Oferir varietat de productes adaptats a la diversitat de persones amb al·lèrgies o intoleràncies alimentàries.

Bones pràctiques en reducció o eliminació de l'impacte ambiental:

- S'ofereix a la persona consumidora productes naturals i saludables per a un consum responsable i alternatiu. Aquest consum promou la reducció o eliminació de l'impacte ambiental.
- Venda de productes BIO.

VENTURA ORTS

Ventura Orts, S.A.
23 treballadors/es.
www.venturaorts.com

Més de 50 anys desenvolupant projectes per a la indústria de tractament de superfícies metàl·liques, sent una de les primeres empreses en la construcció i mecanització amb termoplàstics.

Líder en la fabricació d'equips i línies automàtiques i manuals per a tractament i acabat de superfícies metàl·liques, llavat i depuració de gasos, ventilació anticorrosiva, sistemes de conducció de gasos i fluids, dipòsits i decantadors. Compten amb enginyers/es especialitzats/des en el disseny, fabricació, logística, instal·lació i manutenció dels seus projectes.

Bones pràctiques en gestió de persones treballadores:

- Estabilitat Laboral de la plantilla. Tots/es els/les treballadors/es que s'adequen al lloc, són contractats de forma indefinida, després d'una primera contractació temporal.
- Diversitat en l'equip de treball quant a edat. No existeixen barreres relacionades amb l'edat per a les candidatures. El saber fer i la motivació de la persona, són els aspectes que valorem en la selecció de personal.
- Col·laboració amb Pactem Nord per a les seleccions de personal, facilitant la pre-selecció de professionals de la zona, en moltes ocasions amb bons perfils i que han encaixat molt bé en l'equip de treball.
- Espai habilitat per als menjars del personal, dotat del mobiliari necessari per al benestar de la persona treballadora en les pauses i menjars en l'empresa.
- Formació de les noves persones que s'incorporen per a poder exercir altres funcions complementàries en el procés de producció.
- Recentment, participació en programa de RSE empreses de Pactem Nord.

renfe
253 090-5

6. REFERÈNCIES LEGISLATIVES I BIBLIOGRÀFIQUES.

6. REFERÈNCIES LEGISLATIVES I BIBLIOGRÀFIQUES.

- Banc d'Espanya: Informe Anual 2016. https://www.bde.es
- Canyelles, J. 2018, en ponència efectuada en la jornada: "Territoris Socialment Responsables", enquadrada en els cicles de "Diàlegs d´Estiu"; fòrum impulsat per la Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació. Web de consulta: http://www.forumestiu.gva.es.
- Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació (2018), "II Guia per a la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la contractació i en subvencions de la Generalitat i el seu sector públic". Web de consulta: http://www.transparencia.gva.es/documents/
- Estratègia Espanyola de Responsabilitat Social de les Empreses 2014- 2020. Web de consulta: http://www.mitramiss.gob.es/es/rse/eerse/index.htm
- Global Reporting Initiative (GRI). Web de consulta: www.globalreporting.org/
- Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social (2015), "Estratègia Espanyola de Responsabilitat Social de les Empreses 2014-2020". Web de consulta: http://transparencia.gob.es/servicios-buscador/contenido/
- Llei 2/2011, de 4 de març, d'Economia Sostenible Publicat en BOE-A-2011-4117. Web de consulta: www.boe.es
- Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. BOE-A-2013-12887. Web de consulta: https://www.boe.es
- Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic. BOE-A-2017-12902. Web de consulta: https://www.boe.es
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Prefectura de l'Estat.BOE-A-2007-6115. Web de consulta: https://www.boe.es
- Llei 18/2018, de 13 de juliol, de la Generalitat, per al foment de la responsabilitat social. Web de consulta: DOGV núm. 8339, de 16.07.2018.
- Llei 2/2015, de 2 d'abril, de la Generalitat, de transparència, bon govern i participació ciutadana de la Comunitat Valenciana. DOGV» núm. 7500, de 8 d'abril de 2015. Web de consulta: https://www.dogv.gva.es
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes.Comunitat Valenciana. DOGV» núm. 4474, de 04/04/2003. Web de consulta: http://www.dogv.gva.es
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 8019, d'11 d'abril de 2017. Web de consulta: https://www.dogv.gva.es
- Llei 19/2017, de 20 de desembre, de la Generalitat, de Renda Valenciana d'Inclusió. DOGV núm. 8196, de 22/12/2017. Web de consulta: https://www.dogv.gva.es
- Llei 18/2017, de 14 de desembre, de la Generalitat, de cooperació i desenvolupament sostenible. DOGV núm. 8191 de 15.12.2017. Web de consulta: http://www.transparencia.gva.es
- Llei 14/2018, de 5 de juny, de gestió, modernització i promoció de les àrees industrials de la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 8312 de 07.06.2018. Web de consulta: http://www.dogv.gva.es
- El Llibre blanc de la Responsabilitat social de les empreses a Espanya(2006). Web de consulta: http://www.congreso.es/public_oficiales
- Subcomissió Parlamentària de Responsabilitat Social del Congrés dels Diputats (Butlletí Oficial de les Corts Generals de 4/08/2006). "Llibre Blanc de la Responsabilitat Social de les empreses a Espanya", informe elaborat per la Web de consulta: http://www.mitramiss.gob.es
- Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social l'òrgan de la qual assessor i consultiu és el Consell Estatal de Responsabilitat Social de les Empreses (CERSE), https://expinterweb.empleo.gob.es/memrse/entrada/listadomemoriaspublicadas.action
- OCDE (1976): "Línies Directrius de l'OCDE per a les empreses multinacionals que es configura com un codi de conducta empresarial responsable per a les empreses" (última actualització maig de 2011). Web de consulta: http://mneguidelines.oecd.org/guidelines
- OCDE (2003): "un govern obert: fomentar el diàleg amb la societat civil" (informe). Web de consulta: https://www.oecd-ilibrary.org
- Ordre ESS/1554/2016, de 29 de setembre, per la qual es regula el procediment per al registre i publicació de les memòries de responsabilitat social i de sostenibilitat de les empreses, organitzacions i administracions públiques.
- OIT (1977): "Declaració tripartida sobre les empreses multinacionals i la política social" (última revisió al març de 2017). Web de consulta: http://www.ilo.org
- Organització Mundial del Comerç Just "10 Principis del Comerç Just". Web de consulta: https://www.oecd-ilibrary.org
- ONU (2015); "Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni". Web de consulta: http://www.un.org

- ONU (2015": "Acord de Paris". Web de consulta: https://www.consilium.europa.eu

- ONU (1999): "Pacte Mundial de Nacions Unides (Global Compact)". Web de consulta: https://www.pactomundial.org

- Red Retos, resultat de la I.C. Equal (Grup Temàtic Nacional de l'Eix 1, subgrup de RS i Inserció Laboral). Web de consulta: http://www.mitramiss.gob.es/redretos

- UE (2000): "Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea". Web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- UE (2010): "Europa 2020: Una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador" (Comunicació de la Comissió). Web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- UE Comunicació de la Comissió, COM (2011) 21 final, "Una Europa que utilitze eficaçment els recursos - Iniciativa emblemàtica conformement a l'Estratègia Europa 2020". Web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- UE Comunicació de la Comissió, COM(2015) 614 final , "Tancar el cercle: un pla d'acció de la UE per a l'economia circular", web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- UE (2011): Llibre verd: "la normativa de govern corporatiu de la UE", (COM/2011/164 final). Web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- UE (2001): Llibre Verd: fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses (COM 2001- 366 final). Web de consulta: http://www.europarl.europa.eu

- UE (2011): Comunicació de la Comissió, COM (2011) 681 final, "Estratègia renovada de la UE per a 2011-2014 sobre la responsabilitat social de les empreses". Web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- UE (2005): Comunicació de la Comissió, COM (2005) 658 final, Estratègia en favor del desenvolupament sostenible (revisada). Web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- UE (2014): Directiva 2014/95/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 22 d'octubre de 2014 , per la qual es modifica la Directiva 2013/34/UE pel que fa a la divulgació d'informació no financera i informació sobre diversitat per part de determinades grans empreses i determinats grups. Web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- UE (2006): Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, "relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació", (refundición). Web de consulta: https://www.boe.es

- UE (2004): Directiva del Consell 2004/113/CE de 13 de desembre de 2004, "per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament". Web de consulta: https://www.boe.es

- UE (2014): Directiva 2014/23/UE del Parlament Europeu i del Consell de 26 de febrer de 2014, "relativa a l'adjudicació de contractes de concessió". Web de consulta: https://eur-lex.europa.eu

- Canyelles, J. 2018, en ponència efectuada en la jornada: "Territoris Socialment Responsables", enquadrada en els cicles de "Diàlegs d´Estiu"; fòrum impulsat per la Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació. Web de consulta: http://www.forumestiu.gva.es.

Consorci Pactem Nord. Publicacions especialitzades.

Web de descàrregues: http://www.consorci.info/publicacions-especialitzades.html

- "Anàlisi territorial de l'Horta Nord". 2017.
- "Renovant compromisos locals per l'Ocupació" 2015.
- "Iniciatives emprenedores a la comarca de l'Horta Nord: la perspectiva local". 2012.
- "Formació professional i mercat de treball a l´Horta Nord". 2010.
- "La igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. L'experiència del projecte Ágora Nord". 2008.
- "Cap a un territori socialment responsable". 2008.
- "Guia de Recursos de l´Horta Nord". 2007.
- "Estudi socioeconòmic de l´Horta Nord". 2005. En col·laboració amb la U.V.
- "Mercat de treball de la comarca de l'Horta Nord". 2003.
- "Pla director comercial de l´Horta Nord: tendències sobre el sector comercial" 2010. En col·laboració amb l'oficina PATECO.
- "Catàleg de Recursos Turístics de l´Horta Nord". http://www.turismohortanord.com/

ANNEX: LLISTA D'EMPRESES I PERSONES EMPRENEDORES COL·LABORADORES

Empresa o emprenedor/a	Pàg.
Anyway Solid, S.L.	68
Bailar descalzos	70
Celsa Messgeräte España, S.L.	72
Clece, S.A.	74
CLH, S.A.	76
Club de Camping el Garbí	78
Comercial Alpa, S.L.	80
Delplas, S.L.	82
Disfood, S.L.	84
Espresati Designs, S.L.	86
Gabol, S.L.	88
Industrias José Tamarit Moreno (Industa), S.L.	90
Industrias Tomás Morcillo, S.L.	92
Investigaciones y aplicaciones biotecnológicas, S.L.	94
Jesús Gómez, S.L.	96
José Antonio Moreno López (Envialia)	98
Lovama Logística, S.L.	100
Mary Fashion	102
Món Orxata, S.L.	104
Moncobra, S.A.	106
Norauto	108
Complejo Hotelero Olympia, S.L.	110
Pan de Sol	112
Pepita y grano	114
Grupo Pheromon Anda Biological Products, S.L.	116
Plastidel, S.L.	118
Porcelana con alma. Devidyal.	120
Raquel Ferriol, administració d'entitats no lucratives	122
Sistemas de envasado Fill Pack, S.L.U.	124
Sopena Innovations, S.L.	126
Svan Trading, S.L.	128
Team Valencia Arquitectura, S.L.	130
Toys "R" Us Iberia, S.A.U.	132
Vegarians	134
Ventura Orts, S.A.	136

PACTEM NORD:

Ayuntamiento de Albalat dels Sorells

Ayuntamiento de Alboraya

Ayuntamiento de Alfara del Patriarca

Ayuntamiento de Almàssera

Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell

Ayuntamiento de Burjassot

Ayuntamiento de El Puig de Santa Maria

Ayuntamiento de Emperador

Ayuntamiento de Foios

Ayuntamiento de Godella

Ayuntamiento de la Pobla de Farnals

Ayuntamiento de Massalfassar

Ayuntamiento de Massamagrell

Ayuntamiento de Meliana

Ayuntamiento de Moncada

Ayuntamiento de Museros

Ayuntamiento de Puçol

Ayuntamiento de Rafelbunyol

Ayuntamiento de Rocafort

Ayuntamiento de Tavernes Blanques

Ayuntamiento de Vinalesa

AUPIM POLIGONO MEDITERRANEO

ASIVALCO

CCOO

UGT PAÍS VALENCIÀ

USOCV UNIÓ SINDICAL OBRERA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Cofinancien:

PACTEM NORD
CONSORCIO PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO

Servef
Servici Valencià d'Ocupació i Formació

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació