



Red Pacto Mundial  
España

## **Unión Profesional**

# **Informe de Progreso ASEPAM año 2007**

Dirección web: [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com)

Alto cargo: Carlos Carnicer Díez, Presidente

Fecha de adhesión: 21/05/2003

Sector: Servicios profesionales

Actividad: Representa a 40 profesiones españolas, trabajando en el área corporativa y en el interés general

Desglose de grupos de interés: Públicos internos (Empleados y Miembros de UP); Públicos intermedios (Uniones Interprofesionales y Organizaciones colegiales (autonómicas y regionales), sociedad civil (CEOE, Cámaras de Comercio, Sindicatos, Universidades...), Gobierno, Legislador, administraciones, partidos políticos); Públicos externos (Líderes de opinión, Medios de comunicación, Blogs y Foros, Sociedad en General)

Países en los que está presente: España

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A través de los canales de comunicación propios de la institución: revista Profesiones y Canal Profesiones

Día de publicación del Informe: martes, 30 de diciembre de 2008

Responsable: Carolina López Álvarez

Tipo de informe: A

## **Principio 1**

**Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.**

### **Cuestion 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** En la organización existe una persona responsable de todos los aspectos relativos a los derechos humanos que tiene marcados unos objetivos y un calendario de acciones bien planificado. A través de encuestas y reuniones dicho responsable consigue llevar un control del cumplimiento de sus objetivos. Las acciones relacionadas con los derechos humanos que se ponen en marcha en la organización van orientadas a cada uno de los públicos. Resumiendo, las acciones realizadas en 2007 serían las siguientes: Empleados: - Formación (tanto genérica como especializada) - Prevención de Riesgos Laborales (salud laboral) - Canales de comunicación: los empleados están en todo momento informados ya sea a través de correo electrónico o por medio de reuniones. Además, se realizan reuniones semestrales de evaluación del desempeño. - Buzón de sugerencias Miembros de la organización: - Formación: organización de seminarios técnicos y especializados (por ejemplo, en el tema de comunicación) - Encuestas de satisfacción - Nueva aplicación en Intranet Sociedad: - Accesibilidad de la página Web - Artículos en la revista Profesiones de sensibilización y concienciación. Por ejemplo, los reportajes publicados dentro de la serie titulada 'Derechos Fundamentales y colegios profesionales', el suplemento del Pacto Mundial de cada revista y artículos sobre esclavitud, seguridad y salud laboral y conciliación de horarios, entre otros.

**Objetivos:** - Continuar en la misma línea de incremento en la producción de ideas y acciones en torno a este tema. - Trabajar más este tema en lo relativo a los aspectos que afectan a los empleados: clima laboral, mayor oferta formativa, promoción carrera profesional.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/47705\\_191219122008133753.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/47705_191219122008133753.rar)

### **Cuestion 2**

**¿Posee la entidad una declaración de principios, políticas explícitas y procedimientos en torno a los Derechos Humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de mecanismos de seguimiento y sus resultados?**

---

#### **Indicador 1**

Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad SI

**Notas:** En las reuniones mantenidas con los empleados, tanto de forma colectiva como individual, se

realizan diagnósticos de diversos tipos para conocer la situación. A través de entrevistas personalizadas y cuestionarios se intenta conocer la realidad y las expectativas de los empleados.

**Objetivos:** Profundizar más a través de estos diagnósticos mediante el diseño y difusión de cuestionarios más específicos en materia de recursos humanos con el fin de obtener cada vez más información, por ejemplo, del clima laboral.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/28880\\_191219122008134437.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/28880_191219122008134437.pdf)

---

### **Indicador 2**

Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad (%) 100%

**Notas:** Las políticas de Derechos Humanos se han implantado al 100%. Todo el personal conoce los valores de la institución que además de estar publicados en la página Web forman parte del dossier que se entrega como bienvenida a la institución. En 2006 fue redactado el documento de Responsabilidad Social Corporativa, así como políticas específicas de Recursos Humanos, Contratación de Proveedores y Protección del Medio Ambiente. Toda esta información fue entregada en persona a los diferentes empleados que también lo tienen disponible en la página Web.

**Objetivos:** - Actualización de las políticas existentes en esta materia así como la creación de otras de interés. - Conseguir la implicación de todo el personal de la organización en estas políticas

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/34084\\_191219122008134437.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/34084_191219122008134437.rar)

---

### **Indicador 3**

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad SI

**Notas:** Cada cierto tiempo se realizan encuestas de satisfacción a los empleados. Las ya citadas evaluaciones de desempeño también sirven para hacer un seguimiento de las acciones puestas en marcha.

---

### **Indicador 4**

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos No

**Notas:** La verificación del cumplimiento de todas las políticas son evaluadas internamente sin necesitar, por el momento, un auditor externo

---

### **Indicador 5**

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad SI

**Notas:** Los resultados obtenidos de las encuestas de satisfacción, así como de las evaluaciones de desempeño mantenidas con los empleados y las opiniones de nuestros miembros, son tenidos en cuenta en la estrategia marcada por la institución cada año e incluso sirven para reorientar, en caso de que fuera necesario, la planificación durante el año.

---

## **Cuestion 3**

**¿Comparte y detalla la entidad a sus empleados los principios éticos por los que se rige (códigos éticos o de conducta)?**

---

### **Indicador 1**

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla 100

**Notas:** Todo el personal conoce los valores de la institución que, además de estar publicados en la página Web, forman parte del dossier que se entrega como bienvenida a la institución. El año pasado fue redactado el documento de Responsabilidad Social Corporativa, así como políticas específicas de Recursos Humanos, Contratación de Proveedores y Protección del Medio Ambiente. Toda esta información fue entregada en persona a los diferentes empleados que también lo tienen disponible en la página Web.

Descarga del documento adjunto:

## Cuestion 4

### ¿Dispone la entidad de una política sobre salud y seguridad del cliente?

---

#### Indicador 1

Indique si la entidad informa sobre la seguridad de sus productos y servicios SI

**Notas:** Por el tipo de organización que es, vinculada a valores y representatividad y no a productos y servicios, no existe un cliente directo. En su lugar, podríamos hablar de los públicos mencionados anteriormente de interés para la organización: empleados, miembros de la institución y sociedad en general. A todos ellos se les informa de la calidad de los servicios que se ofrecen desde la organización y, en general, sobre la importancia de la promoción de las iniciativas relacionadas con la salud y la seguridad de las personas. En la Revista Profesionales se publicaron durante 2007 algunos artículos relacionados con esta materia (Ver documento zip adjunto). Desde el mes de marzo de 2007, la revista mantiene un convenio con la Fundación del Español Urgente (Fundéu) para la obtención del sello de calidad ortolingüística gracias a la auditoría de los contenidos de cada edición. Dicho sello aparece reflejado en cada revista a través de la inclusión del logotipo correspondiente.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/13739\\_191219122008135431.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/13739_191219122008135431.rar)

---

#### Indicador 2

Indique si la entidad cuenta con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) SI

**Notas:** Todos los públicos de interés de la organización tienen línea directa con la misma a través del teléfono, el fax y el correo electrónico, así como a través de la página Web de la institución. Dicho feedback se fomenta asimismo a través de enlaces de solicitud de sugerencias incluidos en los boletines electrónicos informativos enviados periódicamente a los suscriptores. Además, también se realizan anualmente encuestas de satisfacción con el ánimo de conocer las opiniones de los públicos sobre las acciones realizadas y servicios ofrecidos y/o algún proyecto concreto.

---

#### Indicador 3

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente 0

**Notas:** Por el tipo de organización que es, vinculada a valores y representatividad y no a productos y servicios, no existe un cliente directo. La relación con los diferentes públicos de interés se realiza en el marco de la ética.

---

#### Indicador 4

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios 0

**Notas:** Por el tipo de organización que es, vinculada a valores y representatividad y no a productos y servicios, no existe un cliente directo. La relación con los diferentes públicos de interés se realiza en el marco de la ética.

---

#### Indicador 5

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidas 0

**Notas:** Por el tipo de organización que es, vinculada a valores y representatividad y no a productos y servicios, no existe un cliente directo. La relación con los diferentes públicos de interés se realiza en el marco de la ética.

## Principio 2

### Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

#### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** Partiendo de la Política de Contratación de Proveedores de Unión Profesional, en 2007 se ha procedido a analizar las empresas con las que trabaja. Asimismo, se ha efectuado un estudio pormenorizado de las acciones puestas en marcha por los miembros de la institución en materia de RSC con el fin de conocerlas y, además, saber si se está trabajando en la línea correcta.

**Objetivos:** - Envío de la Política de Contratación a todos los proveedores instándoles a que comuniquen las certificaciones o buenas prácticas que poseen en este sentido y, en el caso de que no las posean, animándoles a conseguirlas bajo el pensamiento del valor añadido que aportan.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/25165\\_19121912200814027.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/25165_19121912200814027.pdf)

#### Cuestion 2

**¿Describe la entidad de forma expresa políticas y procedimientos para evaluar y tratar los Derechos Humanos en la cadena de suministro y en sus contratistas?**

---

#### Indicador 1

Indique si la entidad dispone de una clasificación de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad, y si favorece a aquellos que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) SI

**Notas:** Por el tipo de organización que es, Unión Profesional vela por mantener relaciones con proveedores en clave de partenariatado, de ahí que se haga especial hincapié en que sus socios garanticen unos estándares mínimos de calidad en los trabajos finales y en su cadena interna. Así viene especificado en la política de Contratación de Proveedores marcada por la institución el año pasado. En ella se especifica que en la elección de proveedores se premia la acreditación de certificaciones de calidad y el propio compromiso de la empresa con la RSC en su cadena de valor.

**Objetivos:** Actualizar la información disponible de los proveedores, comentarles la posibilidad de consecución de certificaciones y analizar las respuestas obtenidas.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/20736\\_191219122008141455.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/20736_191219122008141455.pdf)

---

#### Indicador 2

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total 60%

**Notas:** Priorizamos nuestra relación con proveedores que avalan su certificación. Respecto al objetivo marcado en 2006 (alcanzar un 80%) no se ha conseguido evolución alguna pues la institución continua las relaciones con los mismos proveedores.

**Objetivos:** Incrementar el número de proveedores que poseen la certificación y/o incluir algunos proveedores nuevos que la tengan o, al menos, acrediten su compromiso en relación con esta materia.



## Principio 3

### Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

#### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** Las dimensiones de la organización permiten un contacto y trato directo con cada uno de los empleados. Las reuniones semestrales que se llevan a cabo con cada uno de ellos y las comunicación electrónicas enviadas son algunas de las acciones que se desarrollan en relación con este principio. Durante 2007, se ha potenciado sobre todo el acceso directo a la Dirección con el ánimo de que todo trabajador pueda exponer a la misma sus comentarios. En la edición nº 106 de revista Profesionales el suplemento dedicado a RSC trató precisamente sobre Clima Laboral (Ver documento adjunto).

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/25493\\_22122212200813306.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/25493_22122212200813306.pdf)

#### Cuestion 2

**La entidad dispone de una declaración formal de la política de asociación y negociación colectiva**

---

#### Indicador 1

La entidad cuenta con una política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa) SI

**Notas:** Unión Profesional redactó en 2006 su Política de Recursos Humanos en el que se especifica su compromiso con el equipo humano que trabaja en la organización. Los valores corporativos promovidos por la institución en la relación con sus diferentes públicos son aplicados con los propios empleados. Estamos hablando de valores como la deontología profesional, calidad, responsabilidad, formación, competencia e integridad, entre otros. Desde la perspectiva de estos principios institucionales desde la misma Dirección de la institución se proyecta una política de Recursos Humanos basada en los siguientes aspectos: - No discriminación en el proceso de selección ni dentro de la plantilla - Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente) - Sistema de gestión basado en la retención de talentos - Evaluación continua de los empleados - Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados - Incremento de medidas de conciliación de la vida personal y laboral En la política de RSC de la institución se incluye también este tema.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/20441\\_191219122008143339.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/20441_191219122008143339.rar)

---

#### Indicador 2

La entidad tiene procedimientos de seguimiento y medición, acciones correctivas y preventivas, que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión, tanto para la organización como para la cadena de suministro SI

**Notas:** La alta dirección organiza reuniones periódicas con los empleados con el ánimo de conocer las valoraciones de los trabajadores ante proyectos concretos y/o el quehacer diario. De esta forma, se

consigue corregir y encaminar la toma de decisiones hacia la dirección correcta. Existe una persona encargada del seguimiento de la aplicación de todos los conceptos expresados en la política institucional de Recursos Humanos. En la edición nº 110 de la revista Profesiones, el suplemento dedicado a RSC trató sobre el buen gobierno corporativo (Ver documento adjunto).

**Objetivos:** Continuar los trabajos iniciados este año 2007 para la elaboración de una guía de 'Buen Gobierno' que sea referente para el sector colegial.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/18007\\_22122212200813330.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/18007_22122212200813330.pdf)

### **Question 3**

## **La entidad realiza un análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación (aparte de las leyes locales), así como de los procedimientos/programas relacionados con este tema**

---

#### **Indicador 1**

La entidad dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos SI

**Notas:** Las dimensiones de la organización permiten un contacto y trato directo con cada uno de los empleados. Las reuniones periódicas con cada uno de ellos y el intercambio de comunicaciones electrónicas son algunos de estos mecanismos. A través de los correos electrónicos, los empleados hacen llegar continuamente sus comentarios sobre iniciativas y proyectos sobre los que se les informa. De esta forma, se provoca la interrelación con los empleados. Al estar formada por un equipo pequeño de personas, este se puede relacionar fácilmente con la alta dirección.

**Objetivos:** Poner en marcha un sistema de envío de encuestas periódicas a los trabajadores para evaluar y conocer su opinión sobre distintos aspectos relacionados con la institución.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/44079\\_191219122008144012.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/44079_191219122008144012.pdf)

---

#### **Indicador 2**

Número de empleados amparados por convenios colectivos 6

**Notas:** Todos los empleados están amparados por convenios colectivos (Oficinas y Despachos). La política de Recursos Humanos fijada por la institución da buena cuenta del compromiso de la organización en esta materia.

## Principio 4

### Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

#### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** El tema de la conciliación de horarios viene incluido en la Política de Recursos Humanos de la institución definida en 2006 (Ver documento zip adjunto) y ello exige la puesta en marcha de acciones relacionadas, sobre todo, con la racionalización y flexibilización de los horarios laborales. Durante el año 2007 la institución continuó formando parte de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles creada por la Fundación Independiente, bajo la consideración de la necesidad de llevar a cabo en España un cambio en relación con los horarios españoles. La participación de Unión Profesional en esta Comisión tiene que ver por la apuesta que desde la institución se hace por la mejora de la productividad y la optimización de los recursos humanos y materiales. La institución acogió en la sede de su Presidencia la reunión del Pleno de dicha Comisión celebrada el 5 de junio que contó con la participación del propio Presidente de Unión Profesional, Carlos Carnicer. Durante dicho encuentro, se presentaron los resultados del estudio 'Demandas sociales en materia de horarios' realizado por CUESA. Asimismo, Unión Profesional también participó activamente en el II Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles celebrado el 6 y 7 de noviembre en Madrid. Además, la revista Profesiones ha incluido en sus ediciones de este año diferentes reportajes relacionados con esta materia como, por ejemplo, los titulados 'Esclavitud en el siglo XXI' y 'La criminalización de los accidentes de trabajo', así como el suplemento de RSC dedicado a 'Explotación infantil y RSC' (Ver reportajes en documento zip adjunto) Siguiendo el reto marcado en el año anterior, en Canal Profesiones también se trabajó en 2007 por la difusión de estos temas. En el informativo de la última quincena de diciembre, se incluye una entrevista radiofónica con Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE, sobre los retos pendientes de nuestra sociedad civil en el marco de la celebración del 20 Aniversario de la Fundación Independiente. Pueden oír dicha entrevista en <http://www.canalprofesiones.es>.

**Objetivos:** - Fomentar planes de conciliación entre los empleados a través, por ejemplo, de la reorientación de los horarios establecidos - Evaluar desde la alta Dirección las cargas de trabajo de los diferentes trabajadores y establecer una definición de las cargas laborales de cada uno, con el fin de evitar las posibles sobrecargas de trabajo - Crear un sistema de información semanal para los empleados que permita el conocimiento de las reuniones, actos, proyectos y tareas previstas para la semana, que incluya una referencia a las personas implicadas con el fin de que éstas puedan organizarse.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/21814\\_22122212200814941.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/21814_22122212200814941.rar)

#### Cuestion 2

**La entidad dispone de una descripción de políticas para prevenir el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, que se hacen públicas entre los diferentes grupos de interés**

---

#### Indicador 1

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se

dedica No

**Notas:** Unión Profesional es una institución de carácter representativo.

---

### **Indicador 2**

Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la seguridad en el trabajo y la remuneración de los trabajadores SI

**Notas:** En la Política de Recursos Humanos de la institución (Ver documento adjunto) se establece que la política de contratación llevada a cabo por Unión Profesional se caracteriza por el establecimiento de la relación laboral más interesante tanto para el empleado como para el empleador siempre dentro de los parámetros legales. Por este motivo, se fijan periodos de prueba para la adaptación de ambas partes a partir del que se procede a la firma del contrato laboral correspondiente en el marco siempre de la normativa vigente. En dicha política, también se especifica que desde la alta dirección de Unión Profesional se fomentan las medidas de conciliación de la vida personal y profesional de los empleados en lo relativo, por ejemplo, a la racionalización y flexibilización de los horarios laborales. Se valora el tiempo y la importancia que posee para cada persona todas las facetas de su vida. La evaluación periódica del desempeño de los trabajadores permite el establecimiento de un feedback con los trabajadores a través del cual conocer el cumplimiento de los compromisos fijados por la institución en relación a estos aspectos.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/11381\\_221222122008141924.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/11381_221222122008141924.pdf)

## Principio 5

### Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

#### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** Desde Unión Profesional y a través de sus medios de comunicación (la revista Profesionales, Canal Profesionales de radio y televisión en Internet, la página Web y los boletines electrónicos) se desarrolla una intensa labor divulgativa ligada al compromiso ético de las organizaciones y de los profesionales, en el ámbito del trabajo infantil incluido. Dicho compromiso tiene que ver, por un lado, con la deontología profesional defendida desde los colegios profesionales y, por otro, con la alineación estratégica con los planteamientos de la Responsabilidad Social. Las políticas de RSC y de Recursos Humanos de la institución, así como el propio documento de posicionamiento estratégico de la institución, recogen estos valores y compromisos. Ver documento zip adjunto. En la edición nº 109 de la revista Profesionales se publicó un reportaje dedicado a 'Explotación infantil' dentro del suplemento dedicado a RSC. La participación del presidente de Unión Profesional, Carlos Carnicer, en el Anuario Empresa Responsable y Sostenible 2007-2008, da cuenta también de dicho compromiso.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/11919\\_22122212200814401.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/11919_22122212200814401.rar)

#### Cuestion 2

**La entidad posee una política específica que prohíbe el trabajo infantil tal y como lo define la Convención 138 de la Organización Internacional del Trabajo y evalúa hasta qué punto esta política se hace visible**

---

#### Indicador 1

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica No

**Notas:** Unión Profesional es una organización pequeña y de carácter representativo en la que no existe el riesgo apuntado.

---

#### Indicador 2

Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente SI

**Notas:** La institución posee una política de Recursos Humanos, que se sigue de forma rigurosa, donde se muestra el compromiso de la institución en esta materia. Dicho compromiso se materializa en la intensa labor divulgativa que se lleva a cabo desde los diferentes medios de comunicación de la entidad.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/15219\\_221222122008144255.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/15219_221222122008144255.rar)

## Principio 6

### Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

#### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** Todos los procesos de selección llevados a cabo por Unión Profesional en el año 2007 han seguido la política de Recursos Humanos de la institución (Ver documento adjunto). Se ha incorporado a los profesionales más idóneos para el perfil solicitado en base a un sistema de igualdad de oportunidades. A la hora de elegir a un candidato u otro, se han valorado las competencias del solicitante en relación con las habilidades, conocimientos, destrezas y responsabilidades exigidas para el puesto. Prueba de esta apuesta por la igualdad de oportunidades y de la no discriminación son los reportajes publicados en el año 2007 en distintas ediciones de la revista Profesionales. Es el caso del artículo recogido en la edición nº 108 titulado 'Plantillas mayores, un obstáculo; plantillas jóvenes, un valor. El mito empresarial' que habla sobre el tema de la jubilación (Ver documento adjunto). Asimismo, en el suplemento de RSC de la revista nº 105 se habló sobre la Ley de Igualdad.

**Objetivos:** La organización se compromete a continuar aplicando esta política en los procesos de selección futuros y a realizar la consiguiente labor divulgativa entre el entorno colegial

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/42935\\_23122312200812516.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/42935_23122312200812516.rar)

#### Cuestion 2

**La entidad expresa sus políticas de anti-discriminación en la contratación, promoción, formación y despidos de los empleados y cuenta, además, con políticas o programas de igualdad de oportunidades, así como con sistemas de control y seguimiento de resultados**

---

#### Indicador 1

La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados SI

**Notas:** Toda la información sobre la estructura organizativa (incluido el Comité Ejecutivo) de la institución está publicada en la página Web: <http://www.unionprofesional.com>

---

#### Indicador 2

La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos SI

**Notas:** Como bien dice la política de Recursos Humanos, todo proceso de selección puesto en marcha desde Unión Profesional tiene como objetivo la incorporación de los profesionales más idóneos para el

perfil solicitado. La igualdad de oportunidades es uno de los ejes principales de dicho proceso, ya que se evalúan en cada caso los conocimientos y experiencia de cada solicitante sin tener en cuenta otros factores relacionados con el sexo, la edad, el estado civil o las creencias religiosas que pueda poseer. En cualquier caso, se valoran las competencias del solicitante en relación con las funciones definidas para cada puesto de trabajo, valorando los conocimientos, habilidades, destrezas y responsabilidades asociadas. De esta forma, se garantiza el desarrollo de un proceso exento de discriminación como ocurre cuando el empleado forma parte de la plantilla, en cuyo caso se evalúa el desempeño de sus funciones y no sus aspectos personales.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/4572\\_221222122008182114.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/4572_221222122008182114.pdf)

---

### **Indicador 3**

La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto SI

**Notas:** Todo proceso de selección puesto en marcha desde Unión Profesional tiene como objetivo la incorporación de los profesionales más idóneos para el perfil solicitado. La igualdad de oportunidades es uno de los ejes principales de dicho proceso, ya que se evalúan en cada caso los conocimientos y experiencia de cada solicitante sin tener en cuenta otros factores relacionados con el sexo, la edad, el estado civil o las creencias religiosas que pueda poseer. En cualquier caso, se valoran las competencias del solicitante en relación con las funciones definidas para cada puesto de trabajo, valorando los conocimientos, habilidades, destrezas y responsabilidades asociadas. De esta forma, se garantiza el desarrollo de un proceso exento de discriminación como ocurre cuando el empleado forma parte de la plantilla, en cuyo caso se evalúa el desempeño de sus funciones y no sus aspectos personales.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/26987\\_221222122008182114.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/26987_221222122008182114.pdf)

### **Cuestion 3**

**La entidad ha implementado los procedimientos pertinentes para tratar las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo**

---

### **Indicador 1**

Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? SI

**Notas:** El propio Secretario Técnico de la organización gestionaría, en caso de producirse, ese tipo de problemáticas al tener dependencia del órgano ejecutivo.

---

### **Indicador 2**

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo 0

**Notas:** No han existido nunca situaciones como las descritas.

## Principio 7

**Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.**

### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** La política defendida por Unión Profesional en este sentido se materializa en las siguientes iniciativas: 1/ Relacionadas con la gestión de los recursos en la oficina central: • Reutilización y reciclaje de papel • Reciclaje de tóner y cartuchos de las impresoras y/o faxes mediante convenio con una empresa especializada en la gestión de dichos residuos • Uso eficiente y racional de la energía - Todos los aparatos son apagados si no se están utilizando, con el fin de no desperdiciar energía y de evitar el desgaste de los equipos - Se evita asimismo dejar luces innecesarias encendidas - El aire acondicionado se utiliza de forma racional, limitando su uso a situación de altas temperaturas, procediéndose en ese caso al cierre de ventanas para un mayor aprovechamiento • Reciclaje de aparatos informáticos inservibles a través de gestores especializados en la gestión de dichos residuos 2/ Acciones realizadas a través de la Comisión de Medio Ambiente y RSC, encargada de coordinar la actividad de los miembros de la institución en el ámbito medioambiental y de responsabilidad social corporativa. Mediante esta comisión, que se encuentra presidida por Gonzalo Echagüe, presidente del Colegio Oficial de Físicos y de la Fundación CONAMA, se efectúa el seguimiento de la legislación local, autonómica, estatal y comunitaria. 3/ Participación en diversas jornadas organizadas por Alianza por el Agua, organización de la que Unión Profesional es socio-promotor. Por ejemplo, en la Jornada Técnica de Reflexión de la Alianza por el Agua que tuvo lugar el 19 de diciembre en Madrid y a la que asistieron representantes de las principales redes regionales de Centroamérica socias de la Alianza por el Agua. Dicho encuentro constituyó un importante encuentro en el que por primera vez se pudo debatir cuestiones importantes conjuntamente los socios españoles y centroamericanos de la Alianza por el Agua. 4/ Difusión de noticias para la sensibilización en el tema de la protección del medio ambiente a través de los distintos medios institucionales como es el caso de la revista Profesiones, Canal Profesiones, la página Web y los boletines electrónicos. Los títulos de algunos de los reportajes publicados en 2007 en la revista Profesiones son: - Una alianza por el agua, una alianza por el futuro - El cielo está encapotado (sobre el Proyecto de Ley de calidad del aire y protección de la atmósfera) - Cambio climático: el planeta se calienta - Un dilema para la ciudad sostenible: ladrillos o chips - Panorama actual de la desalación - Catástrofes naturales: más vale prevenir Ver documento zip adjunto. 5/ Convenio de colaboración con una empresa de difusión que permite el reciclaje y distribución del excedente de revistas en clínicas y hospitales privados de la Comunidad de Madrid, así como en bufetes de abogados y notarias

**Objetivos:** - Incrementar la participación en foros y congresos relacionados con el Medio Ambiente como es el caso del Congreso Nacional de Medio Ambiente previsto para diciembre del 2008. - Implementar nuevas acciones para el fomento del reciclaje o el ahorro de agua o energía

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/49467\\_231223122008135037.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/49467_231223122008135037.rar)

### Cuestion 2

**La entidad adopta el principio, o enfoque, de precaución en temas medioambientales. Para ello la entidad identifica, registra y evalúa aquellos elementos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al ambiente.**

---

**Indicador 1**

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas internas de educación medioambiental 0%

**Notas:** La organización está formada por un equipo pequeño de personas con el que existe un porcentaje muy elevado de comunicación directa e individualizada. La educación ambiental, desde el reciclado de papel al de tóner, o una preocupación por el uso correcto y no abusivo de los recursos materiales energéticos forma parte de la filosofía y del día a día laboral de los empleados y de la dirección de la organización.

---

**Indicador 2**

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad. SI

**Notas:** Todos estos temas forman parte de la filosofía y del día a día laboral de los empleados y de la dirección de la organización. Concretamente, en 2007 se han potenciado las siguientes acciones: • Reutilización y reciclaje de papel • Reciclaje de tóner y cartuchos de las impresoras y/o faxes mediante convenio con una empresa especializada en la gestión de dichos residuos • Uso eficiente y racional de la energía o Todos los aparatos son apagados si no se están utilizando, con el fin de no desperdiciar energía y de evitar el desgaste de los equipos o Se evita asimismo dejar luces innecesarias encendidas o El aire acondicionado se utiliza de forma racional, limitando su uso a situación de altas temperaturas, procediéndose en ese caso al cierre de ventanas para un mayor aprovechamiento • Reciclaje de aparatos informáticos inservibles a través de gestores especializados en la gestión de dichos residuos • Reutilización botellas de plástico Por otro lado, desde los distintos medios de comunicación de la institución (revista Profesionales, Canal Profesionales y Web) se desarrolla la correspondiente labor divulgativa en esta materia, todo ello ligado al compromiso ético y a la responsabilidad social que poseen las organizaciones colegiales y los profesionales.

**Objetivos:** - Puesta en marcha de iniciativas para el fomento de estas acciones entre los empleados - Participación en proyectos de otras entidades destinadas a esta materia

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/14658\\_2312231220081183.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/14658_2312231220081183.rar)

## Principio 8

### Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

#### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** Para el fomento de la responsabilidad ambiental, desde la institución se han realizado las siguientes acciones: - Inclusión de la política de Protección y Respeto del Medio Ambiente en la página Web para su consulta por parte de los empleados y de la sociedad en general - Organización de reuniones de la Comisión de Medio Ambiente para hablar sobre estos temas. Resalta la celebrada en el mes de octubre en la que comenzaron los trabajos para la participación de Unión Profesional y los miembros que así lo deseen en la 9ª edición del Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) previsto para diciembre 2008 - Participación en las reuniones de Alianza por el Agua con la consiguiente labor de difusión de las iniciativas de dicho organismo a través de los distintos medios institucionales como la revista Profesionales (Ver documento zip adjunto) - Incluir reportajes en la revista Profesionales relacionados con esta materia.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/22993\\_231223122008112411.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/22993_231223122008112411.rar)

#### Cuestion 2

**La entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas**

---

#### Indicador 1

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas SI

**Notas:** La institución posee una Política de Respeto y Protección del Medio Ambiente (Ver documento zip adjunto) difundida entre los trabajadores y a la sociedad en general a través de la página Web. En ella se especifica que el cuidado y la protección que desde la institución se hace del medioambiente tiene que ver en gran medida con la concepción que del entorno se posee. El valor que tiene otorgado el medioambiente por parte de la institución, y el colectivo al que representa, lo convierte en un derecho fundamental y, por tanto, un bien valioso que respetar. El cumplimiento de esta política está intrínsecamente relacionado con el desempeño de las funciones de todos y cada uno de los empleados, desde la alta dirección hasta los empleados recién llegados. Esta política se integra, a su vez, dentro de la política de RSC.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/20108\\_231223122008113015.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/20108_231223122008113015.pdf)

---

#### Indicador 2

Indique si la entidad posee una persona responsable de la implementación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente, o un departamento de medio ambiente o canales de comunicación directa con los altos niveles de la entidad para la gestión y toma de decisiones estratégicas sobre temas medioambientales SI

**Notas:** La implementación y seguimiento se realiza desde la Dirección de Comunicación de Unión Profesional que mantiene línea directa con la alta dirección para la gestión de los temas medioambientales.

---

### **Indicador 3**

Indique si la entidad ha establecido unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía y si se han documentado No

**Notas:** Es una institución pequeña que carece de un impacto ambiental de dimensión suficiente como para justificar la acción descrita.

---

### **Indicador 4**

Indique si la entidad posee certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.) No

**Notas:** Es una institución pequeña que carece de un impacto ambiental de dimensión suficiente como para justificar la acción descrita.

---

## **Cuestion 3**

**La entidad da prioridad a proveedores y subcontratas que evidencian buena conducta con el medio ambiente y/o si utilizan entre los criterios de selección de sus proveedores y subcontratas el que dispongan de políticas medioambientales o sistemas de gestión del medio ambiente**

---

### **Indicador 1**

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) 60%

**Notas:** Desde Unión Profesional se transmite esa misma preocupación por el medio ambiente a los proveedores. Como viene especificado en la política de Contratación de Proveedores (Ver documento adjunto), se especifica que en su elección se premia la acreditación de este tipo de sistemas de gestión medioambiental y el propio compromiso de la empresa con la RSC en su cadena de valor. No se ha conseguido alcanzar el porcentaje fijado como objetivo en 2006.

**Objetivos:** Trabajar más activamente para conseguir un porcentaje mayor de proveedores que dispongan de sistemas de gestión medioambiental implantado o, al menos, un compromiso explícito hacia esta materia.

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/31813\\_231223122008113827.pdf](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/31813_231223122008113827.pdf)

## Principio 9

### Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

#### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** Las acciones llevadas a cabo por la institución en relación con este principio tienen que ver con la labor de difusión realizada a través de los diferentes medios de comunicación institucionales: - La revista Profesionales ha recogido durante 2007 un número considerable de artículos relacionados con el medio ambiente con el fin de promover la protección y el respeto con el medio ambiente. La edición impresa de la publicación es incluida asimismo en la página Web de la revista ([www.profesiones.org](http://www.profesiones.org)) facilitando su consulta a través de Internet. - Canal Profesionales, a través de sus informativos radiofónicos quincenales, da cuenta de las principales noticias de interés relacionadas con el medio ambiente. Es el caso de las reuniones de Alianza por el Agua o la presentación de la 9ª edición del Congreso Nacional de Medioambiente (CONAMA9). - En la página Web de Unión Profesional se incluye también referencia a las principales noticias y eventos relacionados con la protección del medio ambiente, así como a la participación de la institución en foros y congresos relacionados con el desarrollo sostenible. - Fomento del envío de boletines electrónicos así como comunicaciones y convocatorias en dicho formato en detrimento de las comunicaciones impresas. En 2007 se sustituyó el envío semanal de los principales recortes de prensa del sector a los miembros de la institución, realizado hasta entonces por correo postal, por el envío de un correo electrónico con dicha recopilación.

**Objetivos:** - Generalizar el sistema de envío de invitaciones a actos en formato electrónico

#### Cuestion 2

**La entidad tiene iniciativas para el uso de fuentes de energía renovables y para aumentar la eficiencia energética**

---

#### Indicador 1

Número de estudios e informes desarrollados en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética 0

**Notas:** Unión Profesional no ha desarrollado ningún estudio o informe específico en esta materia. Prefiere apoyar, difundir e incluso implementar aquellos realizados por instituciones "amigas" especializadas en cuestiones medioambientales. Es el caso de estudios procedentes de la Fundación CONAMA y de la Alianza por el Agua.

---

#### Indicador 2

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente 80000

**Notas:** Nuestra política medioambiental es de ahorro y no de gasto. Si se considera como gasto en materia de medio ambiente el tipo de papel que empleamos para la revista y demás recursos, estaríamos hablando de unos 80.000 euros anuales. A pesar de la utilización de Internet y del correo electrónico no se ha conseguido alcanzar la reducción prevista en 2006 del 5%. No obstante, el incremento es global, no

teniendo en cuenta el incremento en el volumen de trabajo y el crecimiento del equipo humano, producidos en 2007.

**Objetivos:** Crear indicadores de consumo por persona que nos permita establecer comparativas año a año y fijar objetivos de mejora concretos

## Principio 10

### Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

#### Cuestion 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. SI

**Notas:** La lucha contra la corrupción forma parte de los valores corporativos reflejados en el posicionamiento de la institución, el cual se hizo llegar en su momento a todos los empleados y proveedores de la institución y se encuentra actualmente disponible a través de la Web institucional. Además de la difusión de este documento, se incluyeron noticias y reportajes sobre el tema en diferentes números publicados en 2007 de la revista Profesionales. Es el caso del suplemento de RSC dedicado a Buen Gobierno (Ver documento zip adjunto). Como apoyo al compromiso de la institución hacia la transparencia y el buen gobierno corporativo, el presidente de la institución, Carlos Carnicer, dedicó precisamente a este tema su tribuna en el Anuario Empresa Responsable y Sostenible (Edición 2007-2008). Ver documento zip adjunto. Como previsto, en 2007 se han iniciado las gestiones para la elaboración de una guía de buen gobierno especializada en el sector colegial.

**Objetivos:** - Desarrollar el proyecto de guía de buen gobierno en el sector colegial - Estudiar la posibilidad de creación de un Consejo Público Asesor, entendido como un órgano de carácter consultivo y de participación para todo lo relacionado con la gestión interna de la organización y de los colegios profesionales

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/11206\\_231223122008131037.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/11206_231223122008131037.rar)

#### Cuestion 2

**¿Cuenta la entidad con una política, sistemas de gestión/procedimientos y mecanismos de cumplimiento en torno a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados?**

---

#### Indicador 1

Indique el porcentaje de empleados, proveedores, clientes, subcontratistas, sucursales/filiales y socios empresariales que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad **Empleados:** 100%

**Proveedores:** 100%

**Clientes:** 100%

**Subcontratistas:** 0%

**Sucursales/filiales:** 0%

**Socios empresariales:** 0%

**Notas:** Al formar parte de la esencia de la institución, todos los públicos de interés de la institución conocen los valores defendidos por la misma y entre ellos se encuentra la deontología como valor fundamental. Estos valores son difundidos a través de la página Web de Unión Profesional y además, en el caso de los empleados, mediante la entrega de toda la documentación relativa a esta materia. En el caso de los subcontratistas, sucursales y socios empresariales el porcentaje es cero pues no forman parte

de nuestros grupos de interés.

---

### **Indicador 2**

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción y la extorsión y si realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo SI

**Notas:** La empresa posee una política claramente definida contra este tipo de prácticas según se puede comprobar en la definición de los valores defendidos por la institución y donde la deontología es uno de los esenciales. Además, tanto en la política de Contratación de Proveedores como en la política de RSC (Ver documento zip adjunto) la transparencia se consolida como otro de los valores esenciales.

**Objetivos:** - Llevar a cabo algún tipo de análisis y diagnóstico sobre las áreas de mayor riesgo si es que las hubiera

Descarga del documento adjunto:

[http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/18926\\_23122312200813208.rar](http://www.pactomundial.org/informeprogreso/recursos/doc/447/2008/18926_23122312200813208.rar)

### **Cuestion 3**

**¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente?**

---

#### **Indicador 1**

¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente? Otros

**Notas:** No se hace contribución política alguna desde la institución.

### **Cuestion 4**

**¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?**

---

#### **Indicador 1**

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? SI

**Notas:** Las aportaciones que desde la institución se realizan pertenecen a los presupuestos presentados y aprobados en Asamblea General, de manera que se garantice en todo momento la transparencia de las cuentas.

### **Cuestion 5**

**¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?**

---

#### **Indicador 1**

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? Otros

**Notas:** Por el tipo de institución que es, no existe un factor de riesgo y, por tanto, no se estima que deba hacer ningún control y protocolo a seguir en relación con estos aspectos.

### **Cuestion 6**

**¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a**

**funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?**

---

**Indicador 1**

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales? SI

**Notas:** Dichas prácticas irían en contra de los valores defendidos desde la institución. La definición, implantación y difusión de dichos valores constituyen en sí mismos un mecanismo para la lucha contra estas prácticas.