

# Unión Profesional

## Informe de Progreso ASEPAM año 2006

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: viernes, 25 de enero 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:** Se ha desarrollado un documento con la política de la institución en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) así como políticas específicas de Recursos Humanos, Contratación de Proveedores y Protección al Medio Ambiente. En todas ellas, así como en el Posicionamiento de la empresa, se transmite la idea de apoyo y respeto de los derechos humanos fundamentales. Asimismo, a través de los diferentes canales de comunicación de Unión Profesional, se ha contribuido a la difusión de conceptos como el del respeto de los derechos humanos fundamentales. Es el caso de la puesta en marcha de un monográfico en la revista dedicado a 'Derechos Fundamentales y colegios profesionales' donde se recogen las principales iniciativas de los Consejos y Colegios Profesionales miembros de UP en materia de protección de los Derechos Fundamentales. La revista también ha ido mostrando a lo largo del año diferentes artículos de temas relacionados con los derechos humanos.

**Objetivos:** Para el año que viene, la institución se propone un incremento de las acciones realizadas en relación con la promoción de los derechos humanos en el entorno  
Descarga del Documento Adjunto

### 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 No

**Notas:** No, no se ha hecho ningún diagnóstico

---

#### Indicador 2

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

**Notas:** Existe un compromiso tanto del ámbito político como técnico de la organización en

este sentido. Las políticas de Derechos Humanos forman parte de la propia definición estratégica de la organización. Respecto al Informe anterior, desde la institución se ha hecho un esfuerzo por plasmar en papel toda la filosofía corporativa y el compromiso en esta materia.

Descarga del Documento Adjunto

---

### **Indicador 3**

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

**Notas:** Al ser una organización de tamaño reducido, existe un contacto directo con los interlocutores de la cadena (proveedores, empleados, asociados) de forma que se establece un diálogo constante con ellos que favorece el seguimiento de cualquier política.

---

### **Indicador 4**

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

**Notas:** Desde la institución se considera que no es necesaria tal figura dado el reducido tamaño de la institución y del feedback que obtenemos constantemente de nuestros principales públicos de interés.

---

### **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 Otros

**Notas:** La organización guarda en su relación cotidiana con sus diferentes públicos de interés (empleados incluidos) una coherencia con la planificación estratégica. Para el seguimiento de los avances ha servido de gran ayuda la definición de documentos que resuman los compromisos de la institución de forma clara.

---

## **Question 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:** Todos los empleados reciben cada año los documentos institucionales donde se recogen explícitamente los valores de la institución. Asimismo, todos ellos recibieron y valoraron en su momento el documento con la política de RSC.

Descarga del Documento Adjunto

---

## **Question 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 Otros

**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 2**

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

**Notas:** Por el tipo de organización que es, vinculada a valores y representatividad y no a productos y servicios, no existe un cliente directo. Todos los públicos de interés de la organización tienen línea abierta directa con la misma a través del teléfono, fax y correo electrónico, así como a través de las diferentes páginas web de la institución. Dicho feedback

también es fomentado mediante la inclusión de enlaces de petición de sugerencias y comentarios en los diferentes boletines electrónicos enviados periódicamente por la institución a sus suscriptores. Anualmente se realizan encuestas de satisfacción con el ánimo de conocer las opiniones de los públicos sobre las acciones realizadas y servicios ofrecido y/o sobre algún proyecto concreto.

Descarga del Documento Adjunto

---

### **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:** Por el tipo de organización que es, Unión Profesional vela por mantener relaciones con proveedores en clave de partenariatio, 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 definido en la política de Contratación de Proveedores marcada por la institución este año. La relación que se establece desde Unión Profesional con las empresas proveedoras de productos y servicios está basada en los siguientes aspectos: • Desarrollo de procesos de selección de proveedores abiertos a un número de empresas donde se garantiza la elección de la mejor oferta • 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 • La firma y verificación de contratos y/o convenios de colaboración con el acuerdo de ambas partes, donde se vela por la transparencia y el beneficio mutuo • El fomento de una relación lo más cercana posible al partenariatio (en vez de la tradicional de cliente-proveedor) basada en la continuidad en el tiempo y en la confianza • Toda modificación de la relación establecida con un proveedor será debidamente justificada bien por incumplimiento de las condiciones firmadas, bien por cambios en el mercado que afecten a la relación. Con el ánimo de mejorar las relaciones establecidas con los proveedores, desde Unión Profesional se realizan reuniones periódicas para conocer su percepción y poder depurar al máximo la actividad que se lleva a cabo desde cada uno de las partes. Dado que se trata de relaciones donde la eficacia y eficiencia son los exponentes esenciales, desde la institución se está siempre pendiente de la evolución del mercado con el fin de ir adaptando las relaciones establecidas con los proveedores.

Descarga del Documento Adjunto

### Cuestion 2

**¿Describe la entidad de forma expresa políticas y procedimientos para evaluar y tratar los DDHH en la cadena de suministros 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, etc. y si favorece a aquellos que disponen de certificaciones (SA8000, ISO 9001, etc.) SI

**Notas:** Por el tipo de organización que es, Unión Profesional vela por mantener relaciones con proveedores en clave de partenariatio, 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 definido en la política de Contratación de Proveedores marcada por la institución este año. 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:** Fomentar la consecución de certificaciones por parte de sus socios

Descarga del Documento Adjunto

---

**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.

**Objetivos:** Fomentar la consecución de certificaciones por parte de sus socios para alcanzar la cifra del 80 por ciento

Descarga del Documento Adjunto

## 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:** En este año la institución ha desarrollado un documento de Política de Recursos Humanos en el que se especifica su compromiso con el equipo humano que trabaja en la organización. La política de RSC de la institución también incluye este tema.

[Descarga del Documento Adjunto](#)

### 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:** 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 las comunicaciones electrónicas enviadas son algunos de dichos procedimientos.

[Descarga del Documento Adjunto](#)

#### Indicador 2

La entidad tiene procedimientos de seguimiento y medición, acción 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 diferentes departamentos, así como individualmente, con el ánimo de conocer las valoraciones de los trabajadores ante proyectos concretos o el quehacer diario. De esta forma, se consigue corregir o encaminar la toma de decisiones hacia la dirección correcta.

**Objetivos:** Iniciar los trabajos para la elaboración de una guía de 'Buen Gobierno'

[Descarga del Documento Adjunto](#)

### Cuestion 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 las comunicaciones electrónicas enviadas son algunos de dichos procedimientos. A través de comunicaciones electrónicas los empleados hacen llegar continuamente sus comentarios sobre iniciativas o proyectos que sobre los que se les informa. De esta manera 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.

[Descarga del Documento Adjunto](#)

---

## **Indicador 2**

Número de empleados amparados por convenios colectivos 5

**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.

[Descarga del Documento Adjunto](#)

## 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:** Durante el presente ejercicio, la institución ha desarrollado el documento que reúne su política de RSC y la de Recursos Humanos, en donde se explicita su compromiso en relación con este principio. 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. Bajo este prisma, Unión Profesional se unió en el año 2006 a 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 con la apuesta que desde la institución se hace por la mejora de la productividad y la optimización de los recursos humanos y materiales. Por otro lado, a través de los diferentes canales de comunicación de la institución, se ha promovido la difusión de este tema, incluyendo reportajes y noticias tanto en la revista Profesionales (<http://www.profesionales.org>) como en Canal Profesionales de radio y televisión en Internet (<http://www.canalprofesionales.es>).

**Objetivos:** - Llevar a cabo más iniciativas para la difusión de la idea de la eliminación del trabajo forzoso. Por ejemplo, a partir de artículos en la revista Profesionales. - Tomar un papel más activo dentro de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (<http://www.horariosenespana.com/portada/inicio/inicio.php>).

Descarga del Documento Adjunto

#### 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:** La dimensión de la organización permite un diálogo continuo con los empleados, así como la constante revisión del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la organización en relación con las horas de trabajo, la seguridad en el trabajo y la remuneración de los trabajadores. En relación con las horas de trabajo, y como viene especificado en la política de Recursos Humanos, la institución es consciente de la importancia de los horarios y de la conciliación de la vida laboral y personal. De hecho, es miembro de la Comisión Nacional para la racionalización de los Horarios Españoles. Por otro lado, y como muestra del apoyo de la institución a este compromiso, ha publicado en su

revista Profesionales diversos artículos y reportajes sobre estos temas.  
Descarga del Documento Adjunto

## 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 (revista Profesionales, Canal Profesionales de radio y televisión y sus respectivos 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. De un lado, por el compromiso de los colegios profesionales con la deontología profesional y, de otro, por la alineación estratégica con los planteamientos de la Responsabilidad Social. De hecho, se han publicado artículos en la revista respecto a esto durante el presente año. Las políticas de RSC y Recursos Humanos de la institución también recogen dicho compromiso.  
Descarga del Documento Adjunto

#### Cuestion 2

**La entidad posee una política específica que prohíbe el trabajo infantil tal y como lo define la Convención 138 de la OIT 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 donde muestra su compromiso en esta materia. Este compromiso también se materializa a través de artículos en la revista Profesionales.

Descarga del Documento Adjunto

## 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:** 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.

**Objetivos:** Existe por parte de la organización un compromiso de continuidad en este tema. Descarga del Documento Adjunto

#### **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:** 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

---

### **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

## **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 protección y el respeto al medioambiente es una de las políticas esenciales de Unión Profesional. Siguiendo este compromiso con el entorno que nos rodea, Unión Profesional decidió crear en su seno una Comisión de Medio Ambiente y RSC que coordina la actividad de los miembros de Unión Profesional en el ámbito medioambiental y de responsabilidad social corporativa. Dicha Comisión está presidida por Gonzalo Echagüe, presidente del Colegio Oficial de Físicos y de la Fundación CONAMA. En el ámbito medioambiental, la comisión realiza un seguimiento de la legislación local, autonómica, estatal, y comunitaria y colabora activamente en la organización de los Congresos Nacionales de Medio Ambiente, organizados por la Fundación CONAMA. Por otro lado, se realiza toda una serie de iniciativas de difusión de la protección del medio ambiente a través de sus canales de comunicación como son la revista Profesiones y Canal Profesiones de radio y televisión por Internet. Como se ha comentado, la institución también participa en foros y congresos. El último, el Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA), celebrado en diciembre de 2006, contó con la participación de la organización. También es socio-promotor de Alianza por el Agua que, como figura en su Declaración, nació con el objetivo de dar agua potable a cinco millones de centroamericanos hasta el año 2015, mediante la movilización del 5% de la población española para que ahorre el 5% del agua que consume vinculando la monetarización de ese ahorro con la solidaridad necesaria para lograr dicho objetivo.

**Objetivos:** Continuidad e incremento de presencia y participación en foros y congresos como el Congreso Nacional de Medio Ambiente 2008 y aquellos organizados desde la Alianza por el Agua

Descarga del Documento Adjunto

#### 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 medioambiental, 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:** Todo esto forma parte de la filosofía y del día a día laboral de los empleados y de la dirección de la organización. Además, desde Unión Profesional y de sus medios de comunicación (revista Profesionales, Canal Profesionales de radio y TV y los boletines electrónicos) se desarrolla una intensa labor divulgativa ligada al compromiso ético y a responsabilidad social de las organizaciones y los profesionales.

Descarga del Documento Adjunto

## 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:** Con el ánimo de promover la responsabilidad medioambiental, la institución realiza las siguientes acciones: - Transmite la política de Respeto y Protección del Medio Ambiente a todos sus empleados, solicitando su implementación - Publica artículos en la Revista Profesionales relacionados con el Medio Ambiente con el ánimo de difundir y promover la responsabilidad ambiental - Informa sobre las principales noticias en relación con el medio ambiente a través de la página Web y de los boletines online, así como del informativo radiofónico (Informe Profesional Radio) de Canal Profesionales. - Participa en foros y congresos relacionados con el desarrollo sostenible. Es el caso del Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) en cuya edición de 2006 participó Unión Profesional a través de la organización de una mesa redonda sobre "Las profesiones ante los delitos ecológicos: Arbitraje y Peritaje". - Apoyo activo de iniciativas y proyectos relacionados con el medio ambiente. Unión Profesional es socio promotor de la Alianza por el Agua presentada el 20 de octubre de 2006 con el objetivo de promover la solidaridad entre usuarios del agua de España y de Centroamérica, vinculando el ahorro del agua de los ciudadanos españoles a la solidaridad necesaria para conseguir que se cumpla la meta de la Alianza de que 5.000.000 millones de centroamericanos más accedan de aquí a 2015 a agua potable y saneamiento básico. - Inclusión en la firma de los correos electrónicos de una alusión al reciclaje de papel. Descarga del Documento Adjunto

#### 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:** Unión Profesional posee una política específica sobre respeto y protección del medio ambiente que, a su vez, se integra dentro de la política de RSC.

---

##### 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 quien posee línea directa con la alta dirección para la gestión de los temas medioambientales.

Descarga del Documento Adjunto

---

##### 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.

**Objetivos:** Está previsto establecer parámetros que nos sirvan de guía para una mayor eficiencia medioambiental.

---

#### **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 que evidencian buena conducta con el medio ambiente y/o si utiliza entre los criterios de selección de sus proveedores el que dispongan de políticas medioambientales o sistemas de gestión del medio ambiente**

---

#### **Indicador 1**

Porcentaje de proveedores de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO14001,EMAS, etc.) 60%

**Notas:** Desde Unión Profesional se transmite esa misma preocupación por el medioambiente a los proveedores. En la elección de los mismos, como se indica en la política de contratación de proveedores de la institución, se premia la acreditación de certificaciones de calidad y el propio compromiso de la empresa con la RSC en su cadena de valor.

**Objetivos:** Conseguir incrementar el porcentaje de proveedores con sistemas de gestión medioambiental implantados (alcanzar el 80%)

Descarga del Documento Adjunto

## 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:** La institución realiza una importante labor de difusión de todas aquellas iniciativas respetuosas con el medio ambiente a través de sus diferentes canales de comunicación: - La Revista Profesionales publica artículos y reportajes relacionados con el Medio Ambiente con el ánimo de difundir y promover la responsabilidad ambiental - Canal Profesionales de radio y televisión (<http://www.canalprofesionales.es>) informa sobre las principales noticias en relación con el medio ambiente en sus informativos radiofónicos quincenales. Además, se realizan entrevistas sobre aquellos temas medioambientales de mayor interés. Es el caso de la realizada a Víctor Viñuales, director de la Fundación Ecología y Desarrollo y Secretario de Alianza por el Agua. - En la página Web y los boletines online se da cuenta de los principales eventos y noticias relacionados con la protección del medio ambiente, así como la organización y participación en foros y congresos relacionados con el desarrollo sostenible. Es el caso del Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) en cuya edición de 2006 participó Unión Profesional a través de la organización de una mesa redonda sobre "Las profesiones ante los delitos ecológicos: Arbitraje y Peritaje". También se da difusión al apoyo institucional de iniciativas y proyectos relacionados con el medio ambiente. Unión Profesional es socio promotor de la Alianza por el Agua presentada el 20 de octubre de 2006 con el objetivo de promover la solidaridad entre usuarios del agua de España y de Centroamérica, vinculando el ahorro del agua de los ciudadanos españoles a la solidaridad necesaria para conseguir que se cumpla la meta de la Alianza de que 5.000.000 millones de centroamericanos más accedan de aquí a 2015 a agua potable y saneamiento básico.  
Descarga del Documento Adjunto

#### 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 del Congreso Nacional de Medio Ambiente (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  
60000

**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 60.000 euros anuales. Esta cantidad se ha mantenido

con respecto al año anterior a pesar de haber aumentado el volumen de trabajo y el equipo humano. Sin embargo, desde la implantación del uso de Internet y el correo electrónico se ha notado un descenso importante en el gasto de papel, entre otros.

**Objetivos:** Nos proponemos la reducción lenta pero progresiva (un 5% anual) de los recursos materiales empleados en pro del uso de las tecnologías.

## 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. No

**Notas:** Forma parte de los valores corporativos reflejados en el Posicionamiento de la institución.

**Objetivos:** Nos proponemos iniciar los trabajos para una guía de buen gobierno  
Descarga del Documento Adjunto

### 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 las políticas de corrupción y soborno de la entidad **Empleados:** 100%

**Proveedores:** 100%

**Clientes:** 100%

**Subcontratistas:** 100%

**Sucursales/filiales:** 100%

**Socios empresariales:** 100%

**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.

---

#### 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 defensa de los valores deontológicos se encuentra en la propia esencia de la institución.

---

### 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? SI

**Notas:** La transparencia y el cumplimiento de la ley son dos máximas de la institución como entidad representante de la sociedad civil organizada que es. Todas las contribuciones de la

institución son aprobadas en Asamblea General.  
Descarga del Documento Adjunto

#### **Question 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

Descarga del Documento Adjunto

#### **Question 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? SI

**Notas:** En la propia esencia de la institución, en los valores defendidos se encuentran los límites en esta materia.

Descarga del Documento Adjunto

#### **Question 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 practicas irían en contra de los valores defendidos por la institución. Estos valores constituyen en sí mismos un mecanismo para la lucha contra estas prácticas.

Descarga del Documento Adjunto