



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Unió Corporació Alimentaria, S.C.C.L



• Carta de Renovación del compromiso



CELLERS UNIO
UNIO OLIS D'OLIVA
UNIO FRUITS SECS

www.unio.coop

Durante el ejercicio 2010, Unió Corporació Alimentària vuelve a hacer patente su voluntad de seguir informando a sus colaboradores sobre las recientes actuaciones llevadas a cabo en relación a la Responsabilidad Social y los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Ha sido un año complicado, y no siempre ha sido sencillo compaginar acciones responsables con el día a día, porque muchas de las mejoras preparadas para implantar requerían de un esfuerzo extra que no siempre era viable a corto plazo. Pero por otro lado, tenemos que agradecer que todas aquellas acciones que se venían haciendo desde años atrás, hayan podido permanecer intactas, debido a la interiorización que desde dirección hasta producción se tiene de ellas. Por ello, muchas de las acciones que explicamos en el presente informe, son continuación de las comenzadas en ejercicios anteriores. Algunas acciones han exigido desembolso económico, como los patrocinios y ayudas a entidades sociales. Otros suponen una "inversión laboral", como las medidas de conciliación y los cursos de formación, y para otras acciones ha sido un año de comprobaciones y pruebas de eficacia, como las placas solares. Pero lo interesante es que no se han dejado de hacer cosas en pro del mantenimiento de la mentalidad responsable en nuestra actividad diaria. También intentaremos animar a más empresas de nuestro ámbito de influencia, a trabajar en estos valores de respeto a los Derechos Humanos, a respaldar todo trabajo realizado bajo los principios de las Normas Laborales, preocuparnos aún más por el Medio Ambiente y el entorno que nos rodea y con todo ello, continuar siendo una organización transparente, sin filas Corruptas entre nosotros.

Es por ello que, junto con el proyecto de redacción del nuevo Código de Conducta Ética Empresarial, donde se están incluyendo cláusulas de responsabilidad social y anti-corrupción, y el mayor hincapié que se hará en temas medioambientales, Unió Corporació Alimentària S.C.C.L. tiene asegurada la continuidad de trabajo bajo principios de responsabilidad de todo su equipo humano y se compromete con los principios de Pacto Mundial, por lo menos, durante un año más.

Ferran Huguet Farré
Director General

UNIO CENTRAL
unio@unio.coop
UNIO FRUITS SECS
fruitssecs@unio.coop

Pol. Ind. Mas de les Ànimes
c/ Joan Oliver, 26-28
Aparat de Carross 103
43205 RELS
Tel. 977 330 055
Fax 977 330 070

CELLERS UNIO
cellers@unio.coop
UNIO OLIS D'OLIVA
olis@unio.coop

Ctra. Selva del Camp, km.1,6
43141 VILALONGA DEL CAMP
Tel. 977 842 552
Fax 977 842 288

DELEGACIÓ
BARCELONA
lcn@cellersunio.com

c/ Sagre, 14. Nau 4
08130 MONTCADA I REDUAC
Tel. 935 753 600
Fax 935 751 730

DELEGACIÓ
BALEARS
palma@cellersunio.com

Pol. Ind. Mirrebot
c/ Llorens, s/nar 150, local 28
07141 MARRATXI
Tel. 971 635 026
Fax 971 634 886



Información general

Perfil de la entidad: Unió Corporació Alimentaria, S.C.C.L

- *Dirección:* C/ Joan Oliver, 16-24
- *Dirección web:* www.unio.coop
- *Alto cargo:* Ferran Huguet Farre, Director General
- *Fecha de adhesión:* 11/10/2007
- *Número de empleados:* 130
- *Sector:* Alimentación y bebidas
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Agroalimentario
- *Ventas / Ingresos:* 39.527.476,21€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Subvenciones de capital por inversiones, 251.705,77€ Subvenciones de explotación por gastos, 193.419,00€
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Asociaciones; Consejo Rector; Cooperativas
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Las relaciones creadas entre la empresa y los grupos de interés están hechas por la influencia entre ellos, que es recíproca, ya que las acciones de la compañía tienen un impacto en el entorno en el que se desarrolla, y las decisiones y opiniones que surgen de este, pueden determinar igualmente algunas de las acciones de la empresa.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Porque son aquellos que hacemos servir también en la Memoria de responsabilidad social.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Por la revista interna.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguno
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Para la empresa son muy importantes las opiniones de sus grupos de interés,



porque lo que mediante reuniones interdepartamentales, se resumen los consejos, quejas, puntos de mejora, etc, de ellos, se valoran y si son constructivas, se incorporan en los procesos.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* En nuestra organización, la Junta Directiva es un Consejo Rector formado por los presidentes de las diferentes cooperativas socias. Las personas encargadas de velar y decidir por la implantación de los 10 Principios son el Director administrativo y el Director general.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No, estas implantaciones no se miden bajo indicadores, sino con una visión más global de las acciones llevadas a cabo en relación a la responsabilidad social y los principios del Pacto Mundial.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) No

Más información

- *Notas:* Las referencias hechas a datos de la Memoria de Responsabilidad de nuestra organización, se han ido adjuntando puntualmente en alguno de los principios de los tres informes que hemos presentado.
- *Dirección web:* <http://www.unio.coop>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* ***
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 03 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Lambert Pascual Balsebre
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: La empresa no ha detectado vulneración alguna de los derechos humanos en sus relaciones, pero siempre hay algún punto débil a mejorar en el siguiente ejercicio.

Objetivos: La empresa se compromete a incrementar las posibilidades de formación para sus empleados, lo que ayudará a que haya un mayor contacto entre ellos y aumente la comunicación horizontal.

En relación a clientes y proveedores, la empresa pasará por diferentes visitas y auditorías para hacer su gestión más transparente y mantener un contacto directo con ellos.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa tiene definidas de forma clara las políticas y normas, los valores, misión y visión de la organización en relación con la manera correcta de relacionarse en el trabajo. Y de estas, hace difusión a cada nueva contratación por medio del Manual de Acogida y cíclicamente, con campañas de recordatorio en los tableros de anuncios. Así también desde el departamento de calidad se forma a trabajadores y se informa a proveedores y clientes, de las reglas existentes en Unión relativas a la manera de trabajar, para asegurar la calidad total.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa ha ofrecido la posibilidad de formación a todos sus empleados, teniendo como resultados el 100% de la plantilla que ha realizado una jornada formativa, como mínimo.

También ejecuta una acción directa en prevención de riesgos, con reuniones habituales para tratar temas relacionados con este principio.

Las medidas de conciliación tienen una amplia implantación, habiendo concedido la empresa el 100% de las demandadas por el personal.

Nuestra organización sigue patrocinando centros y actos de índole social, que en el momento en el que estamos, se hace cada vez más necesario.

También dedica un tiempo a realizar las Circulares dirigidas a nuestros asociados, donde se exponen normas e información interesantes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Las reuniones que periódicamente tiene Unió tanto con sus socios colaboradores, como con el cliente interno, como con proveedores y cliente externo, y la información que se extrae de estas, dan a la organización idea de qué necesidades o puntos de mejora tienen de nosotros. Son importantes los seminarios y reuniones periódicas, y también una herramienta muy importante son el control de las incidencias que han podido pasar a lo largo del año.

Así pues, al término de cada ejercicio económico, se hace un resumen de las no conformidades recibidas de los clientes y la situación de cada una de ellas, Si ha habido procesos de mejoras, el coste, la repercusión, etc.

Con todo ello, la empresa se encuentra en círculos de mejora continua en todos los aspectos, y siempre bajo el respeto a los principios básicos del Pacto de Naciones Unidas.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Entre la campaña de formación que se hizo a toda la plantilla para dar a conocer la entrada de la organización en el proyecto RSE.coop, y lo recogido en el Manual que se entrega a todo nuevo personal, toda la plantilla queda informada sobre las normas de conducta que regulan la organización.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Falta de comunicación y transparencia		
	Insatisfacción del cliente		
Empleados	Falta de comunicación Falta de formación		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Política de RSE		Difundir un Código Ético de Conducta Empresarial
	Políticas internas de gestión		Difundir un Código Ético de Conducta Empresarial
Empleados	Política de RSE		Modernizar y actualizar el Manual de Acogida
	Políticas internas de gestión		Modernizar y actualizar el Manual de Acogida
	Reglamento interno		Modernizar y actualizar el Manual de Acogida

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Acción social		Continuar en la misma línea que hasta ahora.
	RSE		Continuar en la misma línea que hasta ahora.
Empleados	RSE		Continuar en la misma línea que hasta ahora.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Procedimiento de gestión de incidencias		Disminuir el numero de no conformidades
Empleados	Encuesta		Ampliar las fichas técnicas de cada puesto de trabajo
	Protocolos Prevención acoso y PRL		Ampliar las fichas técnicas de cada puesto de trabajo

Leyenda:  Progresada adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: No hay una evaluación realizada como tal, pero cada vez más se nos pide que trabajemos bajo criterios de responsabilidad y respeto, y por ello nosotros también intentamos asegurarnos de que nuestra cadena de suministros trabaje según estas normas. Intentamos asegurar la trazabilidad de nuestro producto desde allí donde proviene, hasta el consumidor final.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: A día de hoy no hay un procedimiento para escoger proveedores conforme a las políticas de RSE o los principios del Pacto Mundial. Pero en aquellos proveedores donde podemos incidir con mayor fuerza, como son nuestros socios cooperativistas, mediante la formación y el asesoramiento de nuestros técnicos, se hace mucho hincapié en la manera correcta de llevar a cabo su trabajo, y el respeto a los derechos humanos y medioambientales siempre está presente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Durante el ejercicio 2010, la formación y asesoramiento de los cooperativistas a llegado al 100%. Estos deben estar aprobados u homologados por nuestros departamentos técnicos, por lo que no vulnerarán los derechos humanos en ninguna de sus formas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 92 %

Implantación: Durante este año no se ha incrementado significativamente los proveedores con los que trabajamos, por lo que el porcentaje se mantiene. Casi la totalidad de ellos tienen algún tipo de certificación, mayormente de calidad, ya que al ser una empresa alimentaria, nuestra materia prima y todo lo que hacemos servir para transformarla y comercializarla, debe estar hecho bajo criterios de calidad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos política		En este principio no nos hemos fijado objetivos a corto plazo

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		Redactar una declaración formal donde se pida el compromiso en estos principios

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

Legenda: Progresó adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: El derecho a la negociación colectiva no puede ser vulnerado en nuestra empresa, ya que está recogido como un derecho al personal por nuestro convenio colectivo y están amparados por la legislación española.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Sí que disponemos de una política, el articulado del Convenio colectivo, del cual, el Comité de Empresa es el órgano ejecutor.

Junto a este, también está el comité de Seguridad y Salud, donde se tratan temas relacionados con la prevención de riesgos en la empresa.

Así también existe la vía de las reuniones departamentales donde, a parte de temas de producción, tratan sobre el día a día de los que componen cada departamento, sus comentarios y recomendaciones en lo concerniente al trabajo.

Objetivos: Seguir tratando temas de personal en las reuniones e intentar solucionar los posibles problemas en la mayor brevedad posible, en aras del buen clima laboral.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Este año tocaba la renovación del convenio de la empresa, y así se ha llevado a cabo después de mucha negociación. El comité ha ido informando puntualmente de los acuerdos conseguidos en diversas reuniones con el personal. Así también, para uno de los puntos más conflictivos, se requirió una votación por parte de toda la plantilla y se organizó un día y un tiempo dentro de jornada laboral para poder llevar a cabo la votación de manera secreta.

Objetivos: Para el año 2011, toca renovación de Comité de Empresa, por lo que se espera que esta transición se lleve con total democracia y libertad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad 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? Descríbalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como medio habitual de solución de preocupaciones, sugerencias, etc de los empleados/as, se puede hacer mediante la comunicación a los representantes del Comité en cada planta, o también por el buzón de sugerencias directamente al departamento de RRHH.

Las primeras se transmiten a la dirección en las diversas reuniones que mantienen ambos órganos. Las segundas, o se aclaran en conversación privada con la persona que ha planteado la cuestión, o se deriva al Comité para que lo estudie y vea la idoneidad de comentarlo con dirección.

Estas sugerencias quedan registradas, algunas de ellas comportan premios y esta rueda de comunicación fluida hace que muchas cuestiones del día a día se solucionen al instante.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Seguir trabajando en este sentido



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Seguir trabajando en esta línea

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: En nuestra empresa se realizan anualmente exhaustivas evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, lo que evita la posible existencia de trabajo forzoso o penoso. Así también, entregamos a toda la plantilla una copia de la evaluación de su puesto de trabajo y las medidas para minimizar los posibles riesgos.

Objetivos: Continuar aplicando las medidas de prevención para que no exista peligro de trabajos forzosos.

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: No

Implantación: En la empresa existe un listado de medidas de conciliación que conoce toda la plantilla. Estas medidas se han de justificar por parte de cada beneficiario y se anotan en el programa de control de presencia. De estas medidas, debido al porcentaje más elevado de contratos femeninos, son las mujeres las que más se benefician, mejorando así su conciliación laboral-familiar.

Objetivos: Este año, por ejemplo, todos los que han sido abuelos/as, han disfrutado de su día de permiso retribuido para estar con el/la recién nacido..



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: En el convenio colectivo viene recogida la jornada máxima anual aplicable a toda la plantilla, la tabla con los salarios que corresponden a cada categoría profesional y los días de vacaciones que pertoca cada año. También se difunde el calendario laboral con los festivos y fiestas no recuperables pactadas con el Comité, para que se puedan organizar tanto la producción como el disfrute personal de este derecho. En la legislación española, se recoge también los aspectos mínimos que regulan estos conceptos y que son de obligado cumplimiento.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existe un hoja que debe rellenar cada empleado que se ausente de su puesto de trabajo con la incidencia de fichaje que corresponda (médico, gestiones oficiales, cambio de domicilio...). La ha de entregar a su encargado de zona, que lo visa y entonces lo pasa a la persona responsable del control de presencia para que lleve un apunte de los fichajes de cada trabajador/a.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Cada mes se hace una revisión de las horas fichadas por cada trabajador/a para saber si es necesaria la contratación de personal para que no exista exceso de carga de trabajo. Así también, cada fin de ejercicio se hace un resumen de todas las medidas de conciliación aplicadas y de los contratos que se han realizado y su por qué, para poder hacer una posible anticipación de necesidades para el siguiente ejercicio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Continuar como hasta ahora
	Convenio colectivo		Continuar como hasta ahora

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Mejorar el procedimiento de la bolsa de horas para ajustarlo a las incidencias m

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: No es un factor de riesgo en nuestra organización porque directamente ya no contratamos a menores de 16 años, tal y como recoge la normativa española. Nuestros proveedores, al encontrarse en territorio español, cumplen igualmente con la legislación actual, por lo que no contemplamos que tengan mano de obra infantil. Y nuestros clientes, grandes empresas como son, se ven auditadas e inspeccionadas, por lo que tenemos claro que no utilizan trabajo infantil en su actividad.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: No existe un documento explícito que marque la prohibición de no contratar mano de obra infantil, porque al existir legislación nacional al respecto, con su acatamiento, damos el tema por sabido, respetado y cumplido.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: En el caso excepcional de que el candidato/a seleccionado sea un menor de edad, pero con capacidad para trabajar, como los comprendidos entre 16 y 18 años, se cita a los tutores legales para explicarles las condiciones de la contratación. Se les requiere en el contrato la firma y el DNI para que den consentimiento a la relación laboral que unirá a su tutorizado con nuestra organización.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Normativa vigente		Introducirlo como protocolo en la selección de personal

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		En este principio no nos hemos fijado objetivos a corto plazo

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: Continuamos trabajando con los modelos neutros de selección de personal, con el compromiso de que los proveedores de candidaturas realizan todo el proceso en base a criterios de aptitud y actitud y no bajo condicionamientos de género, religión, etnia, etc.

Así también, las descripciones de puestos de trabajo se realizan bajo estos criterios, por lo que la contratación, formación, y promoción, que se basan en esta descripción, son conforme a reglas no discriminatorias.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: No es una política escrita, pero sobre todo en épocas de campaña, se trabaja mucho con las bolsas de empleo de los ayuntamientos de la zona, donde mayormente hay inscritos personas con dificultades de contratación.

Así también continuamos con el cumplimiento de la LISMI y seguimos colaborando con centros de reinserción cediéndoles productos a bajo coste.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2010 se ha seguido trabajando con criterios objetivos de contratación y promoción. Ejemplo es, que se han realizado más contratos fijos con mujeres que con hombres. También se publicó en el tablon de anuncios una notificación por parte de la dirección de rechazo absoluto y las medidas a tomar en caso de sufrir un caso de acoso, de cualquier tipo.

[Descargar el documento adjunto](#) 

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra descripción de puestos de trabajo, donde se recogen los perfiles, actitudes y aptitudes necesarias para llegar a ser contratado/a, no hace distinción para puestos directivos. Pero este objetivo no es fácil de demostrar porque en los últimos ejercicios ni ha quedado vacante ningún puesto, ni ha incrementado las necesidades de personal en dirección.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 3,7 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 52 %

Hombres: 48 %

Mayores de 45 años: 53 %

Menores de 30 años: 11 %

Empleados no nacionales: 5,5 %

Empleados con contrato fijo: 95 %

Empleados con contrato temporal: 5 %

Implantación: Los datos varían según las campañas, pero como resumen anual, se puede decir que los datos son bastante aproximados.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: SI

Implantación: No es una publicación abierta a todo el mundo, se hace llegar a nuestros grupos de interés, y sobre todo a los empleados de nueva incorporación, ya que se adjunta una copia al Manual de Acogida. Adjuntamos el modelo de una de nuestras secciones.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: Durante este ejercicio no hemos tenido noticias de ningún caso de acoso laboral en nuestra empresa.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		En lo posible, impulsar la contratación de los sectores más desfavorecidos

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Medidas de género		Estudiar los posibles casos que se reciban de acoso en la empresa.



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Memoria sostenibilidad		Renovar la composición con los datos del presente ejercicio.
	Otros		Renovar la composición con los datos del presente ejercicio.

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Como cada año, al final del ejercicio se hace un resumen de los gastos que ha comportado el consumo energético (luz+agua+consumibles+combustibles).

Por otro lado, desde el departamento de Calidad, se hace llegar cada inicio de temporada a cada una de las cooperativas asociadas, un Manual de Buenas Prácticas Medioambientales, con una exhaustiva guía de comportamientos y usos racionales de productos y de pesticidas y donde se explica la importancia que tiene la trazabilidad de nuestra materia prima tanto en términos de calidad como para minimizar los impactos negativos en el entorno.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 306

Implantación: Son las horas de formación tanto del personal de Unió, de los departamentos de Calidad, sección de laboratorio o dirección, como de los socios cooperativistas en temas de trazabilidad y utilización racional de pesticidas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente		***

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra empresa como tal, no genera impactos significativos para el entorno. Las acciones de la empresa en términos medioambientales están claramente identificadas en diferentes proyectos técnicos realizados para la tramitación de licencias ambientales necesarias para desarrollar nuestra actividad.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa no cuenta con una certificación reglada en términos medioambientales, pero sí contamos con normas, políticas y legislación de obligado cumplimiento. Así también, la involucración de la empresa en este principio está recogida en los indicadores que resumimos para la Memoria de Responsabilidad Social.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Como novedad, comentar que la venta de energía de las placas solares hace que, a lo largo del

2010, haya disminuido la emisión de CO2 a la atmósfera. En total, son 72,25 toneladas menos de CO2 que Unió a ayudado a no emitir a la atmósfera durante el presente año.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 2034478

Agua: 7077

Papel: 35000

Implantación: Los datos actuales son bastante parecidos a los del ejercicio anterior, ya que los efectos de las mejoras sobre la producción se han aplicado al final del año. Además, la reducción de emisiones de Co2 no se puede aplicar al consumo cuantitativo de electricidad, ya que se vende íntegramente a la compañía eléctrica, pero a nivel general vemos que se ha reducido el consumo.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: Cada año, la empresa realiza una Comunicación de residuos, de su gestión y desecho. Es en su estudio donde se puede ver la trayectoria de consumo de la empresa y la evaluación de los mismos.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sistemas de Gestión de Calidad		***

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Disminuir las toneladas de CO2 emitidas.



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Instruir a una persona que se encargue del seguimiento de pautas medioambientales

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este año se ha empezado a instalar nueva maquinaria en una de nuestras plantas, lo que ayudará a hacer más trabajo en el mismo tiempo, a automatizar procesos, por lo que la carga laboral será menor y minimizará el gasto energético, ya que es más eficiente, rápida y fiable.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha realizado más inversión en tecnología respetuosa con el medioambiente, ya que durante este ejercicio se ha estudiado y comprobado la inversión realizada con las placas solares. Durante el siguiente año, se estudiará la posibilidad de realizar nuevas inversiones.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Evaluar el impacto de la nueva maquinaria

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: En relación a los grupos de interés con los que trabajamos el año 2010, podemos decir que parte de ellos trabaja bajo criterios de RSE o de los principios del Pacto Mundial, por lo que con ellos, no existe riesgo de vulneración de este décimo principio. Es más, hay parte de ellos que nos hacen pasar auditorías donde, con otros nombres o en otro orden, miden el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial, por lo que entendemos que ellos ya los cumplen, y piden clientes/proveedores que también.

En relación a la plantilla, todas las promociones y/o cambios de puesto de trabajo se intentan realizar bajo criterios objetivos para evitar el favoritismo y también porque es la manera más clara de exponerlo al resto de compañeros/as y que no suponga un agravio, sino algo natural.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe una política escrita, pero sí la voluntad de redactar un código donde se explique a los grupos de interés nuestra posición conforme a conductas corruptas.

Por otro lado, anualmente la empresa es auditada por una empresa externa y, después, con sus resultados, se reúne al Consejo Rector para presentar las cuentas anuales ya auditadas. Por lo que la transparencia es un valor muy importante para nosotros, y además demostrable.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: No hay una acción concreta en este ejercicio, pero el borrador del Código Ético está siendo revisado por Dirección y durante el siguiente ejercicio se podrá concretar e incluso difundir.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Aunque no exista un código escrito, tanto a clientes como empleados se les hace saber que, por ejemplo, los regalos promocionales que recibe la empresa de alguno de sus clientes/proveedores se reparten en la cena de navidad dada para los empleados/as, por lo que su gesto es valorado y reconocido por todo el personal de Unió.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

Respuesta: No

Implantación: En el supuesto en el que ocurran estas conductas, en última instancia, es la dirección de la empresa la que velará por el correcto comportamiento de los stakeholders y actuará consecuentemente, si tuviera noticias de la vulneración de este principio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	☹️	
Empleados	Favoritismos		
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política	☹️	Redactar un Código de Conducta Ético Profesional
Empleados	Normas éticas y valores corporativos		Redactar un Código de Conducta Ético Profesional

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Redactar un Código de Conducta Ético Profesional
Empleados	No tenemos acción concreta		Redactar un Código de Conducta Ético Profesional

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento		Se establecerán los canales recogidos en el Código Ético
Empleados	Buzón de sugerencias		Se establecerán los canales recogidos en el Código Ético

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad 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? Describalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12