



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Unió Corporació Alimentaria, S.C.C.L



• Carta de Renovación del compromiso



CELLERS UNIO
UNIO OLIS D'OLIVA
UNIO FRUITS SECS

www.unio.coop

Cerramos otro año, informando y dotando de transparencia la gestión de Unió Corporació Alimentària.

Ha sido un año duro, y no sólo en el ámbito empresarial, sino en el entorno en el que nos movemos, donde la sociedad se tambalea y, la empresa, con ella.

A lo largo de este ejercicio, en Unió hemos trabajado para otorgar a nuestra plantilla de seguridad laboral, sin practicar despidos masivos; hemos intentado mejorar tanto la formación colectiva como la individual, con cursos presenciales en horas efectivas de trabajo; nos hemos esforzado en incrementar las ayudas a la conciliación con reducciones de jornadas y anticipos económicos para quien lo necesitase. También hemos intentado arrimar el hombro en las organizaciones humanitarias con las que trabajamos habitualmente, manteniendo el patrocinio y mecenazgo con aportaciones tanto dinerarias como en especie.

Desde Unió creemos que una sociedad cohesionada sólo es posible con la colaboración conjunta de todos los grupos de interés. Es por ello que difundimos nuestros principios con todas aquellas organizaciones que nos rodean, como herramienta de información, pero también para que ellas trabajen conforme a estos criterios que rigen nuestra actividad.

Y, si hasta ahora hemos podido mantener el nivel de compromiso con la responsabilidad social y los principios del Pacto Mundial, seguiremos por este camino como mínimo, un año más, implicándonos cada día un poco más en el apoyo y cumplimiento de las normas sobre derechos humanos; asegurándonos de que el trabajo diario se realice bajo el cumplimiento de la legislación laboral; con una preocupación máxima por minimizar nuestro impacto medioambiental y, todo ello, manteniendo la transparencia en la información y actuación de Unió.

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, 10-29
Aparat de Carreus 103
43205 REUS
Tel. 977 330 035
Fax 977 330 070

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

Ctra. Selva del Camp, km.1,6
43146 VILALONGA DEL CAMP
Tel. 977 842 332
Fax 977 842 288

DELEGACIÓ
BARCELONA
lcn@cellersunio.com

c/Segre, 14, Nou 4
08110 MONTEADA I REIXAC
Tel. 935 753 600
Fax 935 751 750

DELEGACIÓ
BALEARS
polma@cellersunio.com

Pol. Ind. Marató
c/ Llorens, s/nar 1, 2a, local 2B
07141 MARRATXÍ
Tel. 971 695 026
Fax 971 696 886



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:* 44.866.449,78€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Subvenciones de capital por inversiones, 513.047,36€ Subvenciones de explotación por gastos, 243.760,70€
- *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:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *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:*
- *Dirección web:* <http://www.unio.coop>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* La comunicación de los 10 Principios para con los otros grupos de interés varía en función de la relación de proximidad que nos une a ellos. Con el Consejo rector de la empresa, la comunicación es via reuniones periódicas. Con las cooperativas asociadas, mediante circulares. Y con las Asociaciones y Administraciones locales, mediante prensa y comunicaciones desde nuestros diferentes departamentos.
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 25 de octubre de 2012
- *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.



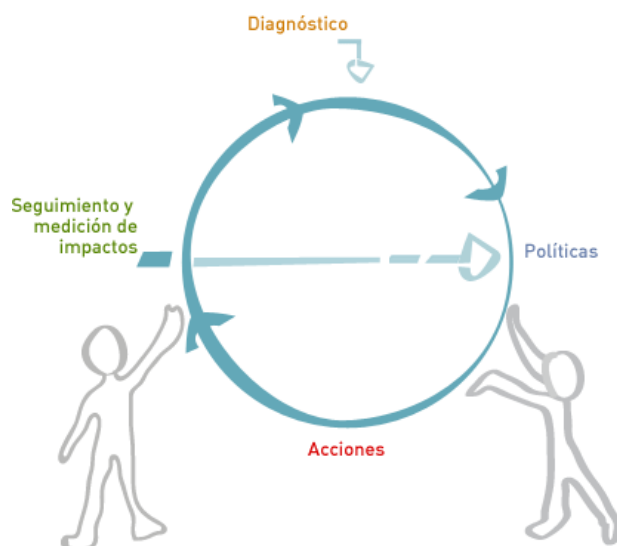
ACCIONES

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: SI

Implantación: Durante este ejercicio y después de pasar por varias auditorías externas, hemos dado rápida respuesta a puntos débiles que detectaron. Se trataba de que existía una pequeña falta de formación relativa a aspectos específicos en prevención riesgos focalizado en maquinaria que se acababa de instalar. Y para solucionarlo, se hizo mayor hincapié en este temario tanto en la formación que reciben las nuevas incorporaciones que desarrollaran sus funciones en estas secciones, como con cartelera concreta en los tableros de anuncios sobre cómo trabajar con maquinaria.

Objetivos: Realizar mejoras a medio plazo en formación, tanto a nivel de prevención de riesgos, como en enseñar a comunicarse con eficacia entre todo el personal de la organización, para transmitir mejor los conocimientos entre compañeros/as.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde hace tiempo, Unió tiene recogidas las normas y políticas internas y externas en procedimientos y manuales. Estos, se actualizan cada cierto tiempo y se entregan a todo el personal de nueva



incorporación, así como se van haciendo recordatorios puntuales en los tabloneros de anuncios.

También se distribuyen a proveedores y clientes para que conozcan cómo trabajamos y cómo queremos que ellos/as actúen en nuestras relaciones.



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, para velar por el apoyo y la protección de los Derechos Humanos dentro de su ámbito, pone a disposición de toda la plantilla buzones de sugerencias para que sirvan de vía de comunicación y aviso de posibles vulneraciones que sucedan en nuestras instalaciones.

Durante este ejercicio, el uso de los mismos para esta función ha sido nulo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Quizá no sea un mecanismo de seguimiento procedimentado, pero existen reuniones periódicas de cada departamento donde, a parte de temas de producción, se habla de comentarios, quejas, sugerencias, etc, realizadas por clientes, proveedores y el mismo personal.

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.

También se intenta mantener contacto directo con toda la plantilla desde el Comité de Empresa y el departamento de RRHH, para escuchar los posibles puntos de mejora y reportar las actuaciones a dirección.



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: Tanto el personal estable de la empresa como las nuevas incorporaciones, han recibido la información sobre las pautas de comportamiento que rigen en Unión. Y periódicamente, en la formación interna que se hace por temas de calidad y prevención de riesgos, se hacen recordatorios sobre estos aspectos, porque ayudan a trabajar de manera segura y bajo estándares de calidad.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo		
Empleados	Falta de formación		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Política de Calidad Política de RSE		Buscar la comunicación efectiva, recibiendo las impresiones de los clientes.
Empleados	Política de RRHH Política de RSE Reglamento interno		Aglutinar las ideas básicas de estas políticas en un solo documento

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		Aumentar la comunicación para poder activar una acción factible y provechosa.
Empleados	RSE		Continuar en esta actividad.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Auditorías Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias		Gestionar de manera más amplia este seguimiento.
Empleados	Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Protocolos de prevención del acoso y PRL		Continuar en estas actividades

Leyenda:  Progresa 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: SI

Implantación: A cada proveedor de productos que no son específicamente nuestra materia prima, para evitar que vulneren tanto derechos básicos como temas de calidad, se les envía una encuesta donde han de contestar grupos de preguntas, y adjuntar la documentación que se les pide.

Una vez recibida la documentación y según unos estándares internos, se toma la decisión de trabajar o no con ellos. Sobre la cadena de suministro de nuestros productos, pasamos auditorías donde nos piden unos requisitos basados en cumplimientos normativos de calidad, medioambiente, sociales y económicos, que, al igual que nosotros a nuestros proveedores, rigen su actividad diaria y su relación comercial con nosotros.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A la hora de trabajar con un proveedor u otro, existe una clasificación interna de requisitos mínimos. Aquel proveedor que no llega a ese básico, es rechazado o instado a que realice mejoras en su gestión para poder aumentar nota y así colaborar juntos.



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: En nuestros proveedores de materias primas, la formación y asesoramiento de los/las 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. Pero con el resto de proveedores, no existen acciones concretas y recogidas en documento, ya que el apoyo es en base al traspaso de conocimientos en implantación de normas de calidad o responsabilidad social.





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: 1000 %


Implantación: Casi la totalidad de ellos tienen algun 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	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Sistemas de clasificación de proveedores		Seguir igual con esta actividad

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		Apoyar acción en pro de mejoras en la gestión.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos



Leyenda:  Progreso 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: No existe riesgo al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva en nuestra organización. Por el contrario, se favorece la libre asociación sindical amparada tanto en el convenio colectivo de Unió, como la legislación española.

Objetivos: Redacción del nuevo convenio colectivo 2012.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El protocolo de negociación colectiva viene articulado en el convenio colectivo de la empresa. Para ello, contamos con un Comité de Empresa compuesto por ocho representantes del personal y dos miembros representantes de la empresa.

Objetivos: Después de renovar los/las componentes del Comité mediante elecciones sindicales abiertas a todo el personal de la empresa, conseguir una negociación del nuevo convenio rápida y cordial.



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: Después de la firma del convenio colectivo en el 2010, este año tocaba aplicar el incremento salarial que se pactó y las pertinentes reuniones para fijar el calendario laboral. De las reuniones periódicas con dirección, de las convocatorias para la elección de representantes y el resultado de las mismas, se hizo difusión mediante los tableros de anuncios y también fue transmitida por el Comité.

[Descargar el documento adjunto](#)



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? Descríbalos (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.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Renovar el convenio colectivo.
	Política de RSE		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Negociación del nuevo convenio.



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: Como todos los años, Unió tiene contratado un servicio externo que estudia y evalúa los riesgos de los puestos de trabajo de toda la empresa. Después envía las conclusiones y los puntos de mejora, que se revisan en un año.

En gran parte del proceso productivo, el trabajo está mecanizado, por lo que en dicho informe no se recoge ningún puesto donde exista trabajo forzoso o penoso.

Objetivos: Realizar más de un 80% de las medidas preventivas propuestas por esta empresa externa.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

Respuesta: No

Implantación: Las medidas de conciliación son generales para toda la plantilla y cada una es de aplicación en diferentes situaciones personales. Están recogidas en un procedimiento conocido por todo el personal y el impacto se mide anualmente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los aspectos que rigen las relaciones laborales en nuestra empresa, vienen detallados en el convenio colectivo. Este es modificado y ratificado cada dos años por los representantes de los trabajadores/as. En él se detallan las horas máximas anuales y en el calendario que se distribuye anualmente, se especifica su distribución. También

recoge la tabla salarial de cada categoría, así como los permisos y beneficios mínimos que ofrece la organización a toda la plantilla.



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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Para ayudar a minimizar los riesgos a los que está expuesto nuestro personal, sobre todo en las zonas de producción, tienen a su disposición equipos de protección individual. Cuando reciben uno, firman una hoja de compromiso, modelo que se adjunta a continuación.

Aproximadamente, el coste de esta acción se sitúa en 4.000 €

[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? Describalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Cada final de ejercicio económico, se hace un resumen del impacto que han tenido las medidas de conciliación y los permisos laborales; cuáles son las que más días comportan y cuales las que abarcan a mayor número de usuarios. También existe un control sobre las horas trabajadas por cada miembro de la organización, para asegurarnos de que no sobrepasan los límites establecidos.

• 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		Renovar la política mediante el nuevo convenio colectivo.
	Convenio Colectivo		



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social	😊	Introducir mejoras en los equipo de protección.

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: En nuestra empresa no es considerado como riesgo el trabajo infantil, ya que no contratamos a personal de menos de 18 años, y si alguno está en el límite, siempre se requiere la firma del tutor legal. Al estar prohibida la contratación de personal menor de 16 años por la legislación española, nuestros proveedores de materia primera, que se encuentran todos en territorio nacional, tampoco dan ocupación a menores, por lo que tenemos garantizada la no contratación de mano de obra infantil.



POLÍTICAS:

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

Objetivos: Añadir recordatorio de la prohibición en el procedimiento de selección.



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

Objetivos: Se preparará un documento donde se instará a las empresas externas de selección y contratación a no aceptar menores en procesos de selección.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política		Añadir la prohibición

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Firma de convenio con empresas de selección externas

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

Leyenda:  Progresó 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: Desde la publicación de las ofertas de trabajo hasta la promoción dentro de la empresa, viene establecida en el procedimiento de selección –promoción, pero no porque pueda existir riesgo de vulneración, sino por plasmar en papel el compromiso de la organización con la no discriminación.

[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? Describalos. (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: La empresa carece de un procedimiento donde se priorice la contratación de estos colectivos desfavorecidos. Pero en campaña, cuando aumenta el número de contrataciones, nos nutrimos de bolsas de trabajo de ayuntamientos de la zona, donde mayoritariamente están inscritos personas con dificultades de inserción. Así también cumplimos con la ley LISMI de contratación y sponsorship de personal con minusvalías.



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: Este año hemos llevado a cabo un seguimiento sobre las acciones de acoso que podrían haberse dado en la empresa, revisando periódicamente el buzón de sugerencias, preguntando al comité si tenía alguna denuncia y hablando con los jefes de planta por si veían conductas no apropiadas, y el resultado ha sido totalmente satisfactorio. No ha habido ninguna actitud recriminatoria en todo el ejercicio.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las aptitudes y actitudes que se requieren para ocupar tanto los puestos directivos como el resto, quedan reflejadas en la descripción de puestos de trabajo, y en ellas no existe ninguna mención de carácter discriminatorio.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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 (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 2,75 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 49 %

Hombres: 51 %

Mayores de 45 años: 46,2 %

Menores de 30 años: 11 %

Empleados no nacionales: 2,06 %

Empleados con contrato fijo: 93 %

Empleados con contrato temporal: 7 %

Implantación: El número de directivos se mantiene igual que en años anteriores, aunque el porcentaje varía por el incremento de personal en plantilla.

Durante este ejercicio ha disminuido el porcentaje de presencia femenina en la plantilla, ya que las nuevas contrataciones han sido en mayor número de género masculino.

El promedio de edad de nuestra plantilla ha disminuido sensiblemente, ya que las jubilaciones de tres compañeros/as se han ocupado con personal menor de 45 años.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se actualiza el organigrama, donde se recoge la composición de la empresa, con el nombre del cargo, el nombre de los/as ocupantes y/o el número de personas que lo ocupan. Como medida de acogida, se entrega una copia a cada nueva incorporación para que pueda situarse y situar a sus superiores, si es el caso.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: Después de realizar seguimiento, no se ha registrado ninguna denuncia por acoso, abuso o intimidación.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política		Contactar con bolsas de trabajo específicos de colectivos desfavorecidos

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Seguimiento del procedimiento de acoso

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Memoria sostenibilidad Otros		Actualizar el organigrama

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: Durante este año 2011, Unió Corporació Alimentària se ha adherido a la Declaración de Compromiso en la lucha contra el Cambio Climático del sector vitivinícola mundial. Porque como consumidores de la materia prima que proviene del campo y vulnerable a los cambios del clima en la zona, nos queremos implicar en minimizar nuestro impacto medioambiental y, con ello, poder mejorar nuestro producto y el bienestar de todos.

Así también seguimos informando a cada una de las cooperativas asociadas, con 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: 428,5

Implantación: Durante el ejercicio 2011, las horas que nuestra plantilla a dedicado a la formación hasn sido de 428,50h, con una inversión de 5500€.



En estos cálculos tenemos en cuenta tanto la formación que nuestra plantilla recibe, como la que da a los socios cooperativistas.


• 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	Otros		Aumentar la formación en temas medioambientales

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa no se encuentra certificada actualmente, pero en el día a día actúa como tal, según la normativa, política y legal de mínimo cumplimiento. Nuestros proveedores son clasificados según trabajen o no bajo certificación estandar medioambiental. Y, además, deben ser aprobados por el departamento de calidad, que mide también la implicación de los mismos en el cuidado al entorno. Nuestros clientes, dentro de las auditorías que nos realiza, estudian también la gestión del medioambiente en nuestra actividad diaria.

[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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Como empresa de productos bajo producción ecológica, hemos sido auditados por el Consell Català de Producció Agrària Ecològica, organismo dependiente de la Generalitat de Catalunya, obteniendo un resultado favorable.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 2286686

Agua: 8688

Papel: 73890

Implantación: Durante este ejercicio ha aumentado el consumo de electricidad, agua y papel, debido a que en los cálculos hemos incorporado una nueva planta.

Pero por otro lado, hemos ayudado a reducir la cantidad de CO2 enviada a la atmósfera, porque este año las placas solares han ahorrado 80,30T de emisiones.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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.



[Descargar el documento adjunto](#) 



• Resumen de Implantación:

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



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		Seguir por esta vía

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Seguir trabajando en esta vía

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Continuar con la comunicación oficial

Legenda:  Progresa 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: Como en el ejercicio 2010, este año también se ha cambiado una de las máquinas en la planta procesadora de frutos secos. Con ello se pretende mejorar el proceso de separación de la cáscara y el fruto, consumiendo menos energía y disminuyendo la contaminación acústica de la sección.




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: La implantación de este grupo modular rompedor ha supuesto una inversión de 1.100.000€. En el resto de las plantas también se han hecho mejoras en los procesos productivos, pero en concreto, este cambio ha sido el más significativo a nivel medioambiental. Así también, los servicios de gestión medioambiental como la recogida selectiva de residuos, suponen un total de 32.500€ al año.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

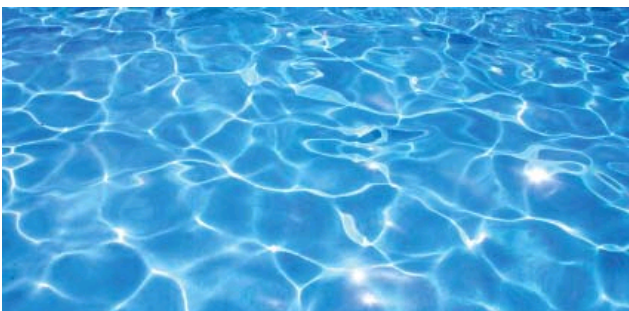


Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	😊	Consolidar la segunda fase de renovación de la maquinaria

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 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 (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: En nuestra organización existe la filosofía de trabajar para la cooperativa, es decir, de trabajar para el bien y en beneficio de todos los integrantes. Para asegurarnos de que nuestros proveedores también se rigen por los mismos criterios, han de rellenar un cuestionario tras el cual, y según un baremo interno, son clasificados. 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 lógico.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



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? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa ha realizado un Código Ético de Conducta Empresarial, cuyo borrador, después de pasar por dirección, está pendiente de convertirse en procedimiento estandarizado. Dicho proceso se producirá a lo largo del ejercicio 2012-2013. Así también, cada año, la empresa es auditada por una organización 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.

Objetivos: El nuevo Código ético de conducta empresarial, una vez procedimentado, tiene que ser presentado a clientes y proveedores.



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: SI

Implantación: En el procedimiento del Código ético, se explicará el compromiso de la organización en la gestión responsable de todas las actividades que en ella se llevan a cabo.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Aunque no se haya difundido el Código ético, tanto clientes, proveedores como los empleados/as de Unió, están al tanto sobre las prácticas correctas que dirigen nuestra actividad diaria. Toda la plantilla sabe que, 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.

El año pasado, en la cena de navidad, se entregaron 33 regalos, todos ellos obsequios de clientes y proveedores, recogidos a lo largo del año.

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

Respuesta: SI

Implantación: Por parte de los clientes, existen canales de quejas y denuncias por medio de los departamentos comerciales y de calidad.

La plantilla puede acudir tanto a la representación sindical de cada planta, como al departamento de RRHH como mediante el uso de los buzones de sugerencias.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Favoritismos	😊	
Empleados	Favoritismos		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético	😊	Procedimentar el Código
Empleados	Código de Conducta		Procedimentar el Código de Conducta

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Otros	😊	Avisar de palabra la próxima publicación de nuestro Código
Empleados	Comunicación interna y externa		Recordar conductas deseables

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Comités de gestión	😊	***
Empleados	Buzón de sugerencias		Hacer seguimiento documentado de posibles denuncias
	Canal de denuncias anónimo o confidencial		

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) 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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
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 quién o quiénes 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 cómo 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		
P1C1I1	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	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	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	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	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
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿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		
P6C111	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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 en el campo de notas 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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar 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	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿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 social/Sociedad/Formación y 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