



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Unión de Gestión Hipotecaria, SL (UGH)



Madrid, a 10 de octubre del 2012

Me complace presentarles nuestro tercer Informe de Progreso, en el cual se desarrollan las iniciativas más relevantes llevadas a cabo por UGH en relación a los 10 principios recogidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Entre estas iniciativas me gustaría destacar nuestro compromiso con el Medio Ambiente desarrollando durante el año 2011 una política denominada "Papel Cero", teniendo por objetivo reducir el consumo de papel en nuestras instalaciones consiguiendo con ello un importante descenso en él. Otra de las acciones llevadas a cabo relacionadas con el Medio Ambiente, fue la campaña de comunicación "Gestos con Efecto", cuyo objetivo era la concienciación de los miembros de UGH sobre la importancia de los recursos que disponemos (agua, electricidad, papel) como favorecer su correcto uso y la importancia del reciclaje.

Otro de los aspectos desarrollados durante el pasado año 2011 ha sido la divulgación del Código Deontológico y de Conducta de UGH, consiguiendo con ello promover e impulsar el comportamiento ético y profesional entre todos sus miembros.

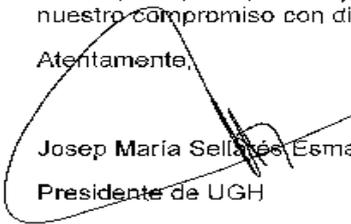
UGH está comprometida con su entorno y con los problemas de la sociedad en la que vivimos, por este motivo, durante el 2011 hemos continuado con la inserción laboral de personas con riesgo de exclusión social (discapacitados, mayores de 45, jóvenes en búsqueda de su primer empleo); la conciliación de la vida laboral y familiar; y la reducción de reuniones fuera de la oficina a través de video conferencia.

También hemos iniciado nuevos proyectos que acerquen la problemática de nuestra sociedad a los empleados, colaborando con los Banco de Alimentos de cada provincia permitiendo con ello ofrecer a los empleados de UGH la posibilidad de ayudar a los más necesitados de su comunidad donando algunos alimentos de su cesta de la compra.

Para el próximo año ya estamos desarrollando nuevas ideas y proyectos como es la creación de Foro de comunicación donde los empleados puedan expresar sus puntos de mejora en los procesos de trabajo, dar solución a los problemas o dificultades que planteen otros compañeros, etc.; también se realizara un Plan de Comunicación Interno donde los empleados formen parte de UGH y de sus resultados; y se favorecerá el desarrollo profesional de nuestros empleados con un Plan de Formación más específico a sus necesidades e intereses.....

Con este Informe de Progreso, queremos mostrar nuestros avances en el desarrollo de los principios que componen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y confirmar nuestro compromiso con dicha organización.

Atentamente,


Josep Maria Sellés Esmarats
Presidente de UGH

C



Información general

Perfil de la entidad: Unión de Gestión Hipotecaria, SL (UGH)

- **Dirección:** Hermanos García Noblejas, 41
- **Dirección web:** <http://www.ugh.es>
- **Alto cargo:** Josep Maria Sellarés Esmarats, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 30/08/2008
- **Número de empleados:** 200
- **Sector:** Servicios profesionales (Gestoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Externalización de servicios y procesos para entidades financieras
- **Ventas / Ingresos:** 26.928.366,62 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Se han recibido ayudas financieras a través de los Fondos ICO que otorga el gobierno.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Centros Gestores
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Los criterios que hemos elegido para establecer nuestros Grupos de Interés se basan en una valoración inicial que realizamos para conocer aquellos individuos que componen nuestra organización y para aquellos que no perteneciendo a la misma pueden verse beneficiados directa o indirectamente de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- **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?** En el Informe de Progreso se han incluido aquellos impactos más significativos en materia social, económica y ambiental de la organización.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Se hará a través de la web, a través de email a los miembros de UGH y a través de reuniones, también a través del Portal del Empleado
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** No se han recibido premios no distinciones.
- **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:* La entidad incorporará las sugerencias recibidas a través de las diferentes encuestas realizadas tanto a empleados, Centros de Gestión (CG) y a clientes, como aquellas sugerencias que llegan directamente, las cuales son recogidas, evaluadas y analizadas para determinar su impacto de mejora en toda la organización.
- *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:* La supervisión y gestión de la toma de decisiones es realizada por el Consejo de Administración de UGH. El Presidente ocupa un cargo ejecutivo dentro de la Consejo de Administración.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) La Junta Directiva no es la encargada de medir el progreso de implantación de los 10 principios, pero si tienen conocimiento de su evolución dentro de la organización.

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 tiene proyectos de colaboración y desarrollo con Naciones Unidas

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* La implantación de los 10 principios la desarrollamos en todos nuestros grupos de interés, pero especialmente en aquellos donde podemos influir más directamente como son nuestros empleados.
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 22 de octubre de 2012
- *Responsable:* Elena Delgado
- *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 riesgos o la vulneración de los Derechos Humanos en nuestro ámbito de influencia. En cualquier caso, el año 2010 se estableció un Código Deontológico y de Conducta para todos los Grupos de Interés, y durante este año 2011 se estableció su difusión a través de diferentes canales dentro de nuestro ámbito de influencia.



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: El Código Deontológico y de Conducta fue establecido en el 2010 y este 2011 hemos realizado diferentes acciones de divulgación del mismo a través de vídeos o de comunicaciones escritas a empleados y Centros Gestores que forman parte de nuestros Grupos de Interés. Esta divulgación se realizó a través de diferentes canales como son Portal del Empleado, Mailing, etc. Adjuntamos una de las comunicaciones que se envió para su divulgación y comprensión de Código Deontológico.

[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 (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011 tal y como dijimos hemos ofrecido la posibilidad de involucrarse en una acción solidaria a nuestros empleados, sumándose posteriormente uno de los proveedores a la misma. Pretendíamos involucrar a la organización en un problema de nuestro entorno social más próximo y que más se sufre por la situación económica actual como es la falta de alimentos para los comedores sociales o de familias con graves problemas económicos. Colaboramos con el Banco de Alimentos de cada una de las provincias donde UGH tiene personal destinado, involucrando a toda la organización para la recogida de alimentos. Finalmente se recogieron 52 kilos de alimentos entre los diferentes centros. Tendremos que seguir involucrando a la organización en estas acciones mostrándoles la importancia de su participación.

Durante este año 2011 también hemos solicitado la colaboración tanto de los empleados como de los Centros Gestores que forman parte de nuestros Grupos de Interés en un proyecto de Innovación y de propuestas de mejora dentro de la compañía denominado IN- UGH. Este proyecto se puso en marcha a mitad del 2011 involucrando e informando a toda la compañía sobre que era In- UGH, sus objetivos, sus beneficios tanto a nivel personal como de la organización, etc. La propuesta se estableció a través de una red social como Facebook, obteniendo una única propuesta de mejora. Tras evaluar el proyecto y detectar los posibles fallos del modelo, se volverá a relanzar en 2012.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No

Implantación: Para el próximo año 2012 se establece la continuidad de las acciones realizadas durante el 2011 para que tengan un mayor impacto en los Grupos de Interés dentro de la organización.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Tal y como hemos comentado anteriormente se ha informado a todos los empleados de UGH sobre los principios éticos y de conducta que rigen la organización. A través de los diferentes canales con los que dispone UGH se ha realizado diferentes comunicaciones, y en todo momento tienen el Código Deontológico y de Conducta a su disposición a través del Portal del Empleado.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Calidad Política de RSE	Mantener nuestro compromiso con la calidad, obteniendo nuevamente el certificado
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RSE	Seguir dando a conocer los objetivos del Código de Conducta, y desarrollar RSE
Proveedores	Código Ético Política de RSE	Conocer a nuestros proveedores en materia de RSE a través del cuestionario

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Dar a conocer nuestra Política de RSE a nuestros clientes.
Empleados	Acción social RSE	Participación en una acción solidaria por parte de los empleados
Proveedores	RSE	Continuar con la búsqueda de proveedores comprometidos con la RSE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento	No tenemos previsto la realización de ningún mecanismo de evaluación
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	No tenemos previsto la realización de ningún mecanismo de evaluación
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	No tenemos previsto la realización de ningún mecanismo de evaluación





• 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: UGH durante el 2011 ha evaluado a sus proveedores, realizándoles un cuestionario donde nos indican su compromiso con las políticas de RSC, así como su respecto a los Derechos Humanos y otros aspectos a tener en cuenta. Tras realizarlo podemos afirmar que no existe ningún riesgo de vulneración de los derechos humanos en nuestra cadena de suministro o en nuestros socios empresariales.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: UGH estableció hace algunos años una Política de Compras, donde se establecen los criterios de selección para poder trabajar con nuevos proveedores. Esta política se revisa periódicamente incluyendo nuevos aspectos a considerar para que la selección de nuestros proveedores pueda ser lo más satisfactoria posible. Entre los nuevos criterios que se incluyen es el cumplimiento del Cuestionario RSC a proveedores, el cual nos permite conocerlos en otros aspectos más allá de los servicios o productos que nos puedan ofrecer.



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: SI

Implantación: La acción que hemos desarrollado este año, es la implantación de un cuestionario RSC para nuestros proveedores. Este cuestionario evalúa aspectos tales como su compromiso con las políticas de RSC, y más concretamente, en materia medioambiental, social o profesional.

Todos estos datos nos permiten conocer mejor a nuestros proveedores, y evaluarlos no solo por su calidad, servicios o productos, sino también por su involucración en materia de RSC.



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: 60 %

Implantación: Un 60% de nuestros proveedores tiene algún sistema de certificación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Procedimiento de compras	Mantenimiento de nuestra política de compras	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	RSE	Mantener la realización del cuestionario RSC a nuestros proveedores	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• 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: Los trabajadores tienen reconocido su derecho de afiliación sindical en cualquiera de nuestros centros.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: UGH dispone de diferentes políticas y acciones para transmitir entre sus empleados la información (Portal del empleado, Política de RSE); así como otros medios para conocer la opinión del empleado sobre la empresa o diferentes aspectos de su día a día (Encuesta de Clima Laboral, Reuniones de Evaluación entre empleado- responsable) Todos estas acciones nos permiten tanto transmitir información a los empleados como que ellos nos trasladen sus opiniones, produciéndose así una comunicación bidireccional.



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: UGH permite la libertad de afiliación y derecho a la negociación colectiva de todos sus empleado, un claro ejemplo de ello es la existencia de representación sindical en uno de nuestros centros.



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: UGH dispone de diferentes medios para conocer la opinión de sus empleados, desde la Encuesta de Clima Laboral que se realiza de manera anónima, o la realización de Evaluaciones de Desempeño, reuniones de departamento o reuniones de compañía, donde pueden expresar sus opiniones de manera directa a diferentes interlocutores.

Todos estos medios favorecen la comunicación bidireccional y la posibilidad de conocer los intereses, preocupaciones o expectativas de nuestros empleados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Otros Política de RSE	Favorecer la comunicación bidireccional entre el empleado y la compañía

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Propiciar la comunicación entre todos los miembros de UGH.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: UGH cumple con la normativa laboral vigente (Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo, et...) por lo que no existe ningún riesgo en la realización de trabajos forzosos.

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

Respuesta: SI

Implantación: UGH favorece entre sus empleados la conciliación de su vida familiar y laboral. Todos aquellos empleados que lo solicitan pueden disponer de una reducción de jornada en función de sus necesidades, ofreciéndoles la posibilidad de elegir su horario de trabajo dentro del horario laboral de UGH.

También las mujeres embarazadas que así lo necesiten pueden acudir a los exámenes prenatales dentro de su jornada laboral.

Y los trabajadores que quieran desarrollar su carrera profesional realizando otros estudios, pueden solicitar una reducción de jornada por este motivo, además de poder acudir a la realización de sus exámenes dentro del horario laboral siempre que sea necesario.



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: UGH cumple con toda la legislación vigente tanto a nivel estatal (Estatuto de los Trabajadores) como autonómico y del sector (Convenio Colectivo). El trabajador es conocedor desde el inicio de su relación laboral en UGH del número de horas, su retribución anual así como de los diferentes beneficios sociales de los que puede disponer. Toda esta información puede encontrarla en su contrato de trabajo como en el Portal del empleado.



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: UGH durante el año 2011 ha otorgado un mayor número de reducciones de jornada tanto para el cuidado de hijos como por estudios. Actualmente un 20% de nuestra plantilla tiene una reducción de jornada por alguno de estos motivos, lo cual refleja un incremento del 12% respecto al año 2010.



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. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: UGH conoce el número de beneficiarios de las medidas establecidas para la conciliación de la vida laboral y familiar así como los diferentes beneficios sociales que la empresa pone a disposición de sus empleados, tal y como hemos indicado en el apartado anterior.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Favorecer la conciliación laboral y familiar de los trabajadores
	Convenio Colectivo	
	Política de RSE	



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Favorecer la conciliación laboral y familiar de los trabajadores
	RSE	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: UGH apoya la erradicación del trabajo infantil, por lo que no realiza entre sus trabajadores este tipo de acciones. Además de condenar a las empresas que incumplen este principio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante este año 2011 se han realizado diferentes acciones para la divulgación del Código Ético y de Conducta de UGH entre sus empleados, proveedores y clientes, donde se recoge este principio. Con ello se persigue que todos los grupos de interés se involucren en la erradicación de este tipo de acciones.



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: SI

Implantación: UGH como en años anteriores, continua colaborando con diferentes ONG que tienen como fin la erradicación del trabajo infantil a través de la escolarización. En concreto este año hemos colaborado con la ONG Madre África, que tiene como uno de sus principios el acceso a la enseñanza primaria de manera universal.



• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente	Divulgar el Código Ético y de Conducta entre los empleados

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Continuar colaborando con ONG que divulgan la erradicación del trabajo infantil

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: UGH es una empresa involucrada y comprometida con las personas que componen nuestra sociedad, por lo que no se aplica ningún tipo de discriminación, ni por edad, sexo, raza, religión o discapacidad, favoreciendo la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que pueden encontrarse en riesgo de exclusión social.



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: SI

Implantación: UGH promueve dentro de su Código Deontológico y de Conducta la igualdad de trato entre todos sus interlocutores (miembros, clientes y proveedores). Además de realizar diferentes acciones dentro del Plan de Carrera de nuestros empleados que les permiten ser evaluados y reconocidos profesionalmente sin discriminación de ningún tipo, consiguiendo con ello el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres en la compañía.



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: UGH esta involucrada con la sociedad y con los problemas que en ella suceden, como es la inserción en el mercado laboral de los recién titulados y de aquellas personas mayores de 45 años o que han estado durante bastante tiempo fuera del mercado laboral. Este año al igual que en años anteriores UGH ha colaborado con diferentes centros de formación para dar la oportunidad a estudiantes de diferentes grados de Formación Profesional y a personas desvinculadas del mercado laboral de realizar sus prácticas formativas en la compañía. Durante el ejercicio 2011 se ha duplicado el número de personal que ha realizado sus prácticas con nosotros, pasando posteriormente muchos de ellos a formar parte de nuestra plantilla.

¿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: UGH desarrolla Planes de Carrera entre sus empleados, favoreciendo del mismo modo a hombres y mujeres.



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: 2,7 %

Directivos mujeres: 25 %

Directivos hombres: 75 %

Mujeres: 67 %

Hombres: 33 %

Mayores de 45 años: 3 %

Menores de 30 años: 33 %

Empleados no nacionales: 5 %

Empleados con contrato fijo: 69 %

Empleados con contrato temporal: 31 %

Implantación: Un dato importante en relación con la igualdad y la no discriminación es el número de personal discapacitado, actualmente un 2,7 % de nuestro personal es discapacitado.

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: UGH fomenta la comunicación entre todos sus miembros, por este motivo la composición de los órganos así como las decisiones que afectan al personal que compañía son comunicadas. Existen diferentes medios para su comunicación como son la Intranet, reuniones de departamento o de Dirección, etc.

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

Respuesta: 0

Implantación: No existen, ni han existido expedientes por acoso, abuso o intimidación. UGH es una empresa cercana con sus empleados, tal y como recoge nuestro Código Deontológico y de Conducta.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Desarrollar un Plan de Igualdad que incluya políticas de integración
	Código Ético	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Creación de un Plan de Igualdad
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	
	Plan de Carreras	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Favorecer la comunicación entre los Órganos de Dirección y los empleados



• 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: UGH, es una empresa dedicada a la externalización de servicios bancarios y en la cual debido a su actividad se utilizan importantes cantidades de papel. En el año 2011, se desarrolló e instauró para toda la compañía una Política de Papel Cero, con el objetivo de establecer un correcto uso del papel y de conocer su importancia en el Medio Ambiente. Esta política fue comunicada a toda la compañía, y se realizan controles mensuales para comprobar su correcto desarrollo.

Además se desarrolló una campaña de comunicación en todos los centros de UGH, denominada Gestos con Efecto donde a través de pequeños mensajes con imágenes representativas se involucraba a la compañía en la conservación del Medio Ambiente, no solo del uso del papel, sino también a través del ahorro de agua y consumo eléctrico, el adecuado reciclaje de los residuos, etc.



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: 50

Implantación: UGH mantiene dentro de su Plan de Acogida inicial un módulo donde se tratan las diferentes políticas instauradas en la compañía, siendo una de ellas la Política de Papel Cero. También se comenta la campaña de comunicación de Gestos con Efecto, que está visible en todos nuestros centros a través de todos los carteles que se realizaron en la campaña de comunicación.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental	Sensibilización sobre la importancia del Medio Ambiente

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



• 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: SI

Implantación: Los riesgos o responsabilidades en materia medioambiental son mínimos por el sector donde UGH desarrolla su actividad. No obstante podemos establecer el consumo de papel y electricidad, así como la inadecuada separación de los residuos como riesgos medioambientales de nuestra actividad laboral.



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: UGH durante el año 2011 estableció una política sobre el adecuado uso del papel, denominada "Papel Cero". Para su realización se pidió la colaboración e implicación de todo el personal de la compañía para establecer que documentos debían de ser impresos y cuales no, consiguiendo con ello que las criterios establecidos se cumplieran por todo el personal. Conjuntamente se lanzó una campaña de comunicación para potenciar el correcto uso de los medios naturales (agua, luz, papel) y para favorecer el reciclaje de los residuos, denominada "Gestos con Efecto".



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: Durante el año 2011 se han realizado diferentes acciones con el fin de promover entre todos nuestros empleados mayor responsabilidad ambiental. Tal y como hemos comentado anteriormente UGH ha establecido una política sobre el correcto uso del papel, y ha realizado una campaña de comunicación con el objetivo de fomentar el correcto uso de los recursos naturales y el reciclaje de residuos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 20357,68

Agua: 875,94

Papel: 2736,77

Implantación: A través de las diferentes acciones promovidas por UGH durante el año 2011 ha visto como los datos de consumo han descendido significativamente, principalmente en el consumo del papel, que ha disminuido su gasto en un 51% respecto al año anterior.

Estos datos constatan que las diferentes acciones promovidas por la compañía han sido positivas tal y como reflejan estos datos.

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

Respuesta: No

Implantación: UGH no dispone de mecanismos de evaluación de temas medioambientales, aun así si que llevamos un control sobre el gasto que realiza la compañía en agua, electricidad y papel. Como novedad y dentro de la Política de Papel Cero, se ha informado al personal del gasto general que realiza la compañía en papel comparándolo con los datos de años anteriores, y hemos podido observar que con pequeñas pautas podemos controlar y realizar un consumo mas responsable de este material de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reducción de Consumo	Mantener nuestra Política de Papel Cero donde se reduce el consumo de papel



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Controlar el uso del papel y el reciclaje de los residuos (papel, toner, etc)

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Controlar el uso del papel y el reciclaje de los residuos (papel, toner, etc)



• 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: UGH sigue promoviendo el uso de los avances tecnológicos para la realización de su trabajo. En el año 2010 comenzamos realizando las primeras videoconferencias con el objetivo de disminuir la contaminación, ahorro de costes, la conciliación familiar y laboral y la reducción del tiempo que conllevan los viajes de empresa. Este año 2011 hemos potenciado este medio de comunicación para muchas de las reuniones que se han realizado.

Además este año hemos comenzado a realizar Tele-trabajo para determinados puestos consiguiendo con ello un ahorro de costes, disminución de la contaminación y una mejora en la conciliación laboral y familiar de nuestros empleados.

Y este año hemos potenciado otro de los aspectos iniciados el año anterior como es la digitalización de la documentación, con lo que conseguimos un ahorro de costes, archivo digital más cómodo y ecológico y favorecer el medio ambiente.



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 conocemos las cantidades invertidas con precisión, pero sabemos que el establecimiento de estas acciones ha supuesto a la compañía un importante ahorro de costes, por lo que la inversión realizada en los equipos tecnológicos ha sido rentable para la compañía y para sus empleados, tanto a nivel monetario como del beneficio personal.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Promover el uso de los medios tecnológicos

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



• 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: No

Implantación: UGH no ha detectado ningún riesgo en la compañía en relación con este principio.



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: Durante el año 2011 se creo IN-UGH una campaña de comunicación bidireccional donde el objetivo era mejorar los procesos de trabajo de la compañía. Los miembros de UGH son los mayores conocedores de su trabajo y de los problemas, dificultades y responsabilidades legales que conlleva, teniendo en cuenta esto se creo IN -UGH que pretendía ser un punto de encuentro donde los empleados pudieran proponer sus mejoras, y que estas fueran valoradas y votadas tanto por todos los miembros como por la Dirección de la compañía, obteniendo aquellas más votadas o que obtenían una beneficio para la compañía y sus clientes un premio económico. Sin embargo, IN- UGH no obtuvo la respuesta esperada por los miembros de la compañía por lo que a los tres meses se clausuro. En el año 2012 esperamos poder lanzar un foro de comunicación, donde los miembros de UGH de toda España puedan plantear las dificultades con las que se encuentran en su trabajo y a través de este mismo medio se pueda buscar una solución entre todos.



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: Este año se ha divulgado el Código Deontológico y de Conducta, en el cual están incluidos algunos principios como el respecto a la legalidad y a la integridad moral de todos los miembros de UGH. Para el próximo año, esperamos poder realizar un foro de comunicación, donde los empleados puedan consultarse sobre las dificultades que nos encontramos en nuestro trabajo y como conseguir que nuestros procesos de trabajo cumplan y respeten la legalidad vigente.



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: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: Durante el año 2011 hemos difundido el Código Deontológico y de Conducta entre los miembros de UGH. Actualmente solo disponemos datos de los empleados que han sido informados, siendo el 100% de la compañía. Sin embargo no disponemos de datos de clientes o proveedores aunque también se les ha facilitado dicha información siempre que nos la han solicitado.

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

Respuesta: No

Implantación: UGH realiza Auditorías de Calidad a través de AENOR, empresa que comprueba que los servicios ofrecidos cumplen con las estándares de calidad y se ajustan a la normativa vigente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Promover la legalidad de las acciones entre UGH y sus clientes
Empleados	Código de Conducta Código Ético	Mantener la legalidad en todos nuestros procesos de trabajo
Proveedores	Política de Compras	Continuar con la realización del cuestionario a proveedores en materia de RSC

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Dar a conocer nuestro Código Deontológico
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Desarrollar un foro de comunicación entre los miembros de UGH
Proveedores	No tenemos acción concreta	Dar a conocer nuestro Código Deontológico

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Mantener la realización de las Auditorías de Calidad
Empleados	Auditorías	Mantener la realización de las Auditorías de Calidad
Proveedores	Auditorías	Mantener la realización de las Auditorías de Calidad



• 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
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	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