



Periodo cubierto por la Comunicación de Progreso (COP)

De: junio de 2012 A: mayo de 2013

09 de septiembre de 2013

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que URBANIZADORA E INMOBILIARIA CARTAGENERA, S.A. (URBINCASA) reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Francisco José Cervantes Tous
Director General

Principios de derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos humanos dentro de la compañía (valoración de riesgos de los derechos humanos). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en los derechos humanos.

Para Urbincasa, sus recursos humanos son un pilar importante, donde se apoya la compañía y de los que depende para su continuidad y éxito. Por tal motivo, se preocupa por su bienestar, evitando en todo momento poner en riesgo cualquiera de los dos principios citados anteriormente sobre los derechos humanos. Con tales premisas, se considera que no existe riesgo para los derechos humanos dentro del ámbito de actuación de nuestra compañía.

Vela asimismo por el cumplimiento de la normativa que es de aplicación en esta materia (seguridad social, etc.) tanto dentro de la propia empresa, como en las empresas subcontratadas en las obras de construcción en las que interviene la compañía.

Tanto en la política de la empresa, como en documentos internos de gestión se han tenido en cuenta estos principios.

Ejemplos

- Referencia a (declaración en apoyo de) la Declaración Universal de Derechos Humanos u otros estándares internacionales
- La política de la compañía por escrito sobre el respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos (por ejemplo, en el código de conducta)
- La política que requiera que los socios empresariales y los proveedores se adhieran a los principios de los derechos humanos
- Valoración de los riesgos relacionados a los derechos humanos y el impacto en el sector comercial y en los países en los que operan (ver el Informe de Valoración de Riesgos en www.humanrightsbusiness.org)
- Objetivos específicos en el área de los derechos humanos para el año que entra

Implementación

Una descripción de las medidas concretas que se toman para implementar las políticas de derechos humanos, reducir los riesgos de los derechos humanos y responder a las infracciones de derechos humanos.

Se establecen cláusulas en los contratos con las subcontratas que establecen el cumplimiento (y verificación del mismo) de la normativa y aspectos a tener en cuenta en materia de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

Existe un sistema de gestión que va en la línea de los principios de los derechos humanos.

Los trabajadores pueden exponer abiertamente cualquier circunstancia que consideren que pone en riesgo cualquiera de sus derechos.

En diciembre de 2012, los trabajadores deciden donar el importe de la comida de Navidad a una entidad de acción caritativa y social (Cáritas Cartagena) para contribuir a la importante labor que realiza de apoyo y promoción social a diversos grupos sociales en situación de precariedad y/o exclusión social.

Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o entrenar a los empleados acerca de los derechos humanos
- Consultar con las partes interesadas y afectadas
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos humanos dentro de su compañía
- Políticas y procedimientos de recursos humanos en apoyo de los derechos humanos

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Se realizan auditorías internas sobre el cumplimiento de los procedimientos y del sistema de gestión.

Entre dichos procedimientos, se encuentra el de investigación de incidentes relativos con la seguridad de los trabajadores.

Ejemplos

- Progreso específico que se ha conseguido en el área de derechos humanos en el último periodo de documentación
- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes cuando surge una infracción de derechos humanos
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a los derechos humanos
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Auditorías externas sobre el rendimiento en torno a los derechos humanos

Principios laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos laborales para la compañía (riesgos y oportunidades relacionados a los derechos laborales). Descripción de las políticas impresas, los compromisos públicos y los objetivos de la empresa en torno a los derechos laborales.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, en Urbincasa existe una preocupación real en garantizar el bienestar de sus trabajadores, incluyéndose los derechos recogidos en materia laboral.

También se garantiza el cumplimiento del convenio colectivo del sector, que impide el trabajo a menores, trabajos forzosos, etc., quedando salvaguardados los principios 3 al 6.

Esto se hace extensivo a las diferentes empresas subcontratadas.

Se garantiza igualdad de oportunidades dentro de la empresa sin distinción de ninguna índole.

Tanto en la política de la empresa, como en documentos internos de gestión se han tenido en cuenta estos principios.

Si bien pudiera considerarse la existencia de un riesgo sobre los derechos laborales, en tanto en cuanto Urbincasa trabaja con terceras empresas, no se contempla el riesgo dentro de nuestra compañía y se vigila que no lo exista tampoco para los trabajadores que, perteneciendo a nuestras subcontratas, realicen trabajos dentro de nuestro ámbito de actuación.

Ejemplos

- Referencia a las Convenciones Centrales de OIT u otros instrumentos internacionales
- Políticas impresas de la compañía para respetar la libertad de asociación y el derecho a negociar precios de forma colectiva, y la eliminación de los trabajos forzosos, la explotación de menores y la discriminación laboral
- Políticas por escrito que expresen claramente los derechos y las responsabilidades de los empleados y su compensación y beneficios
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios laborales
- Valoración de los riesgos laborales dentro del sector comercial y los países en los que operan
- Objetivos específicos en el área de los derechos laborales para el año que entra

Implementación

Descripción de las medidas específicas que toma su compañía para implementar las políticas laborales, reducir los riesgos laborales y responder a las infracciones.

Se establecen cláusulas en los contratos con las subcontratas que establecen el cumplimiento (y verificación del mismo) de la normativa y aspectos a tener en cuenta en materia laboral.

El sistema de gestión de la compañía recoge procedimientos encaminados al cumplimiento de los principios laborales, en especial a lo recogido en la legislación que le es de aplicación.

Los trabajadores pueden exponer abiertamente cualquier circunstancia que consideren que pone en riesgo cualquiera de sus derechos.

Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en el entorno de derechos laborales y políticas
- Describir cómo se garantiza la salud y la seguridad de todos los empleados
- Describir cómo evita su compañía la discriminación de todos los tipos y garantiza una paga comparable por un trabajo comparable
- Consultar con empleados y otras partes interesadas
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos laborales dentro de su organización
- Políticas y procedimientos de derechos humanos para apoyar los principios laborales
- Participación en acuerdos de magnitud internacional y en otros acuerdos con sindicatos de trabajadores

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Se realizan auditorías internas sobre el cumplimiento de los procedimientos y del sistema de gestión.

Entre dichos procedimientos, se encuentra el de verificación de incidentes relativos con la seguridad de los trabajadores.

Caso de que se detectara alguna infracción (no se ha dado el caso), existe un procedimiento para determinar la causa y establecer las medidas adecuadas encaminadas a hacer frente a la misma y evitar su repetición.

Ejemplos

- Datos demográficos de los altos cargos y empleados por factores de diversidad (por ejemplo, sexo, etnia, edad)
- Describir cómo trata su compañía los casos de infracción de los principios laborales
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al trabajo
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de trabajo en el último periodo de documentación
- Auditorías externas (por ejemplo, SA 8000)

Principios medioambientales

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

Descripción de lo relevante que es la protección medioambiental para la compañía (como riesgos para el medio ambiente y oportunidades). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la compañía por la protección del medio ambiente.

Puede considerarse la existencia de riesgo medioambiental, debido a que la actividad de construcción implica tales riesgos. No obstante, dentro de la política medioambiental de la empresa se definen las directrices para evitar que se produzcan daños al medio ambiente.

Urbincasa tiene firmado un compromiso por el desarrollo sostenible dentro de su actividad y se preocupa activamente por su cumplimiento.

En los contratos con nuestras subcontratas se incluyen cláusulas y anexos específicos para el cumplimiento de la normativa en materia medioambiental y en las prácticas que velen por el respeto y conservación del medio ambiente.

Ejemplos

- Evaluar el efecto medioambiental y el impacto que tiene su compañía
- La política impresa de la compañía sobre temas relacionados al medio ambiente, incluida la prevención y la gestión de los riesgos medioambientales
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios medioambientales
- Describir los objetivos específicos en el área de medio ambiente para el año que entra

Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas medioambientales, reducir riesgos medioambientales y responder a incidentes.

Urbincasa cuenta con un sistema de gestión medioambiental certificado según la norma internacional UNE-EN-ISO 14001, lo que garantiza el cumplimiento de la normativa medioambiental, estando implícito el cumplimiento de los principios 7 a 9.

Las nuevas incorporaciones de trabajadores reciben formación e información relativa a la adecuada gestión y respeto medioambiental.

Existen fichas con instrucciones sobre cómo actuar en caso de situación de emergencia o incidente medioambiental dentro de la actividad de la compañía.

Durante el periodo de enero de 2012 a agosto de 2013 se ha participado activamente en la consecución del sello Breeam (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*) para uno de nuestros clientes en el proceso de ejecución de la obra destinada a albergar las instalaciones industriales del mismo.

Ejemplos

- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en la protección del medio ambiente
- Iniciativas y programas para reducir la basura (por ejemplo, mediante reciclaje) y el consumo de recursos (energía, combustible, agua, electricidad, papel, embalaje, etc.)
- Actividades dirigidas a mejorar la eficiencia energética de productos, servicios y procesos
- Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
- Concientizar a los proveedores al pedir que aporten datos medioambientales sobre sus productos
- Sistema de gestión medioambiental con objetivos y procedimientos para evaluar el progreso, minimizar el impacto negativo y transferir las buenas prácticas
- Asignación de responsabilidades para la protección del medio ambiente dentro de su compañía

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento hacia el medio ambiente.

Se realizan auditorías, tanto internas como externas, acerca del sistema de gestión medioambiental, incluyendo análisis de cumplimiento de la normativa que le es de aplicación, así como de la identificación y evaluación de los aspectos medioambientales correspondientes a la actividad de la compañía.

Tales auditorías concluyen siempre con un informe de revisión por parte de la Dirección General de la compañía.

Ejemplos

- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al medio ambiente
- Progreso específico que hacen en el área de protección del medio ambiente durante el último periodo de documentación
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Auditorías externas sobre el rendimiento medioambiental

Principios de anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de la anticorrupción dentro de la compañía (valoración de riesgos de la anticorrupción). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en la anticorrupción.

Urbincasa cuenta con un código específico de Buen Gobierno que recoge la política de la compañía en cuanto a relaciones tanto con terceros, como con accionistas y trabajadores propios, que está encaminada precisamente a evitar la corrupción.

Asimismo, la legislación que nos es de aplicación ha establecido mecanismos específicos contra el blanqueo de capitales, haciendo Urbincasa una activa labor de vigilancia en este sentido en todas las operaciones financieras que pudieran ser susceptibles de duda en este sentido.

Se ha impartido formación suficiente para evitar tales situaciones ilícitas.

También existen procedimientos internos encaminados a evitar el soborno y similares en los procesos de compras de la compañía.

Si bien, a priori, pudiera considerarse que existe riesgo en este sentido, se ha dotado a la compañía de los medios necesarios para combatirlo.

Ejemplos

- Valoración de los riesgos de corrupción y soborno en el sector comercial de la compañía y en los países donde opera
- Política impresa de la compañía de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión
- Referencia a (o declaración en apoyo por) la Convención contra la Corrupción de la ONU y otros instrumentos internacionales
- Protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a casos de extorsión y soborno
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios de anticorrupción
- Objetivos específicos en el área de la anticorrupción para el año que entra

Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas anticorrupción, reducir los riesgos de anticorrupción y responder a incidentes.

Creación de procedimientos encaminados a la lucha contra la corrupción (incluido el soborno).

Formación relativa a la lucha contra el blanqueo de capitales.

Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en cuanto a las políticas de la compañía sobre anticorrupción y extorsión (por ejemplo, mediante el envío de información, por internet, mediante comunicación interna)
- Asignación de responsabilidades para la lucha contra la corrupción dentro de su compañía
- Participación en iniciativas y otras medidas colectivas dentro del sector en torno a la lucha contra la corrupción

Medición de resultados

Descripción de cómo supervisa y evalúa la compañía el rendimiento en la lucha contra la corrupción.

Las auditorías externas del departamento financiero arrojan resultados favorables en cuanto a la transparencia de las operaciones realizadas.

Las auditorías internas del sistema de gestión ponen de manifiesto que los procesos de compras se realizan de manera que se garantiza la ausencia de corrupción en todos los sentidos.

Ejemplos

- Información sobre cómo trata su compañía con los casos de corrupción
- Auditorías internas para garantizar la consistencia con el compromiso de lucha contra la corrupción, incluida la revisión regular por parte de los máximos mandatarios
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a la corrupción y al soborno
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de la anticorrupción en el último periodo de documentación
- Auditorías externas sobre programas de lucha contra la corrupción