



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Unió Corporació Alimentaria, S.C.C.L



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

- *Dirección web:* [www.unio.coop](http://www.unio.coop)
- *Alto cargo:* Ferran Huguet Farre, Director General
- *Fecha de adhesión:* 11/10/2007
- *Sector:* Alimentación y bebidas
- *Actividad:* Agroalimentario
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Comunidades locales, Otros
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Por la revista interna
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 17 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Lambert Pascual Balsebre
- *Tipo de informe:* A





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### • Carta de Renovación del Compromiso



CELLERS UNIÓ  
UNIÓ OLIS D'OLIVA  
UNIÓ FRUITS SECS

[www.unio.coop](http://www.unio.coop)

Otro año más ha pasado, y Unió Corporació Alimentària sigue con la misma ilusión haciendo un esfuerzo diario por la modernización de los procesos productivos y por intentar influir de manera positiva en nuestro entorno más cercano.

Podemos decir, y decimos con tranquilidad, que renovamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus 10 principios, nuestro compromiso para con una sociedad cada vez más sostenible, en definitiva, nuestro compromiso con los valores, la visión y la estrategia empresarial que adoptamos hace ya algún tiempo.

Este compromiso no lo renovamos solos, lo hacemos junto a la implicación de nuestros proveedores, clientes y personal laboral, que hacen que la implantación de las políticas dirigidas a conseguir el reto de ser cada día más responsables con todo lo que nos rodea, sea tarea sencilla.

En este camino, a lo largo del 2009 y 2010 se llevó a cabo el **Proyecto del VI Solidario**. La idea se trataba de dos Lotes, y cada Lote incluía tres botellas de vino catalán de Unió Corporació de excelente calidad y diferentes Denominaciones de Origen, con sus correspondientes recetas de maridaje elaboradas especialmente por cocineros de renombre que colaboran en la iniciativa: **Carme Ruscaldeda, Fermí Puig, Carles Abellan, Joan Roca, Carles Gaig i Mey Hofmann**. Así también participó el Presidente de la Acadèmia de Sumilleria Española, **Juan Muñoz Ramos**, elaborando la cata de nuestros caldos. La idea del Lote Solidario era contribuir en la mejora de las situaciones de desigualdad que todavía hoy sufren muchos niños y jóvenes de los barrios más vulnerables de la periferia urbana de nuestra comunidad. Este retorno y compromiso con la mejora de la sociedad la asumimos destinando tres euros de cada lote al desarrollo y la continuidad de los proyectos del Casal dels Infants del Raval de Barcelona.

Por otro lado, quizá no hemos podido participar tanto como nos hubiera gustado en las actividades organizadas tanto por el Global Compact como por ASEPAM. Hemos contestado a las encuestas que pedían, hemos colaborado en tesis doctorales sobre las motivaciones de adhesión al Pacto Mundial, hemos participado en sesiones formativas, y, sobre todo, en cada uno de estos pasos, hemos intentado difundir los beneficios de la transparencia que otorga la redacción anual del Informe de Progreso sobre el cumplimiento de los 10 principios que deben regir toda organización.

Lo que desde Unió intentaremos para los siguientes ejercicios es continuar en esta línea de responsabilidad y gestión sostenible que ya está interiorizada en cada sección del organigrama. También intentaremos animar a más empresas a trabajar en estos valores de respeto a los Derechos Humanos, respaldar todo trabajo realizado bajo los principios de las Normas Laborales, preocuparnos aun más por el Medio Ambiente y el entorno que nos rodea y con todo ello, continuar siendo una organización transparente, sin filas Corruptas entre nosotros.

Y para que esto siga así, queda reafirmado nuestro compromiso de adhesión al que nos acogimos hace ahora tres años.

Ferran Huguet Farré  
Director General

**UNIÓ CENTRAL**  
uni@unio.coop  
**UNIÓ FRUITS SECS**  
fruitsecs@unio.coop  
Pol. Ind. Mas de les Ànimes  
c/ Joan Oliver, 16-24  
Apartat de Correus 109  
43420 BELLVÍS  
Tel. 977 330 055  
Fax 977 330 070

**CELLERS UNIÓ**  
cellers@unio.coop  
**UNIÓ OLIS D'OLIVA**  
olis@unio.coop  
Ctra. Solera del Camp, km.1,5  
43141 VILALONGA DEL CAMP  
Tel. 977 842 352  
Fax 977 842 298

**DELEGACIÓ BARCELONA**  
ben@cellersunio.com  
c/ Sesre, 14, Nau 4  
08110 MONTCADA I REIXAC  
Tel. 935 753 600  
Fax 935 751 730

**DELEGACIÓ BALEARS**  
polma@cellersunio.com  
Pol. Ind. Marroquí  
c/ Lluçaners, s'altre 169, local 25  
07341 PALMA DE MALLORCA  
Tel. 971 655 025  
Fax 971 610 886

## • 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.



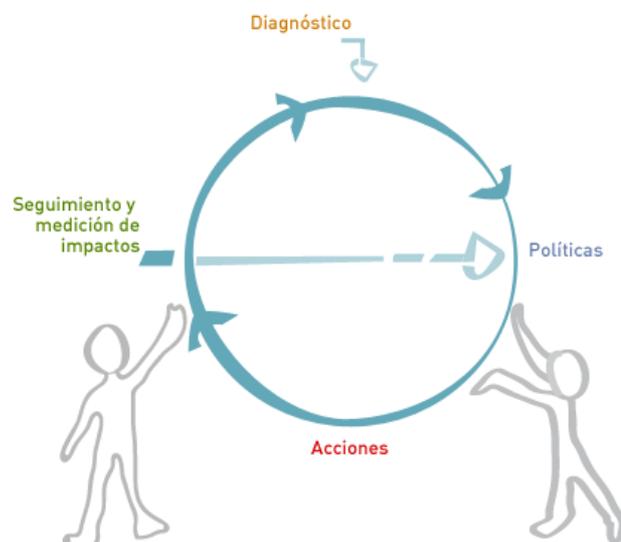
### ACCIONES

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 tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Al igual que en años anteriores y debido a que no se han incrementado los grupos de acción, no existen riesgos inminentes de vulneración de los derechos humanos.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa sigue difundiendo las normas de obligado cumplimiento por medio del Manual de Acogida, así como la formación en Prevención e Higiene Alimentaria, donde se hace hincapié en el objetivo máximo, llegar a la calidad total en servicio y producción por medio de la optimización de todos y cada uno de los procesos que forman la empresa.

[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:* Unió difunde su filosofía empresarial por los diferentes canales que tiene, Manual de acogida, Memoria RSE, Tablones, Circulares que se envían entre los socios/as cooperativistas.

*Objetivos:* Tiene como propuesta para el siguiente ejercicio la traducción del Manual de Acogida para que pueda ser



documento guía para realizar nuevos convenios con clientes y también para el personal extranjero que viene a hacer prácticas a la empresa.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para Unió, la comunicación entre los diferentes stakeholders sigue siendo muy importante ya que es la vía por la que comentan sus opiniones, nos dan nuevas ideas de mejora y nos hacen un balance de la imagen de nuestra empresa en el exterior.

Con los socios, los mecanismo de seguimiento son a través de asambleas, jornadas de formación y con reuniones informales, donde se habla de la importancia de la transparencia y el rigor en el trabajo.

Con los trabajadores, a través de reuniones internas, buzón de sugerencias, tablón de anuncios y jornadas de formación, donde se aprovecha para inculcar que el trabajar en calidad también pasa por respetar los códigos éticos y humanos de un trabajo en comunidad.

Con los clientes, en los dossiers de presentación, la página web, etc, es donde expresamos nuestro deber para con los derechos humanos y la necesidad de que ellos los cumplan, para así poder trabajar todos bajo las mismas condiciones.

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

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Por medio de las comunicaciones en los tabloneros de anuncios, o la Memoria de RSE, las jornadas de formación interna, etc. actualmente también pueden visitar la página web donde en el apartado de Nuestros valores y en el de Política de Responsabilidad Social, se recogen la filosofía de la cooperativa a modo de resumen.

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>	R.:Transparencia O.:Mayor difusión	R.:Memoria de Responsabilidad O.:Hacer mayor difusión de la misma	R.:Listado de conformidades O.: -	R.:Mantenimiento continuo O.:establecer registro de sugerencias
<b>Empleados</b>	R.:Cumplimiento de la ley y el convenio O.:Difundir resultados encuesta laboral	R.:Manual de Acogida, Tablón de anuncios O.:Seguir difundiendo información.	R.:Formación O.: -	R.:Encuesta de clima laboral O.: -
<b>Comunidades locales</b>	R.:Hacerles partícipes O.: -	R.:Notas de prensa, Memoria RSE O.: -	R.:Articulos de prensa, O.: -	R.:--- O.: -
<b>Asociaciones; Consejo Rector; Cooperativas</b>	R.:Favorecer su implicación O.: -	R.:Circulares informativas O.: -	R.:Circulares Informativas O.: -	R.:Información que remiten O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* A día de hoy, Unió trabaja con proveedores que han de estar aprobados u homologados por los departamentos técnicos y de calidad. Así mismo, los socios/as cooperativistas pueden ser asesorados por dichos departamentos en el caso de necesitarlo.  
Es en este aspecto donde no cabe un proveedor/a que vulnere ni los derechos humanos ni de cualquier otro tipo. Queda pendiente de los objetivos marcados el año pasado la redacción de una firma de compromiso de gestión respetuosa por parte de los proveedores y un sistema de evaluación de proveedores según el cumplimiento de la legalidad.

*Objetivos:* - Acabar con los objetivos pendientes de ejercicios pasados.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Desde la dirección se realiza un listado de empresas socialmente responsables con el objetivo de que lleguen a ser o proveedores o clientes, ya que es garantía de trabajo bajo los mismos procesos responsables que los nuestros.

La justificación no está redactada por escrito, así como no existe registro del éxito de dicha propuesta.

*Objetivos:* - Redacción de las ventajas de operar con empresas socialmente responsables.

- Registro del éxito de implantación de esta propuesta.



### 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:* Otros

*Implantación:* Actualmente, los proveedores de Unió han de estar aprobados u homologados por los departamentos técnicos y/o el departamento de Calidad. Nuestros socios/as cooperativistas, como proveedores que son, están asesoradas y controladas continuamente por nuestros departamentos.

*Objetivos:* En este sentido, nos queda pendiente, en relación a los proveedores y empresas contratadas:

- Una declaración formal que les pida un compromiso de gestión respetuosa con el medio y socialmente responsable.
- Un sistema de evaluación de su responsabilidad social, según criterios ambientales y sociales.

Y en relación con sus productos y servicios:

- La consideración de criterios ambientales en la selección para priorizar la compra de los que causen el menor impacto posible al medio.
- Crear un formato de explicación de las ventajas que se obtiene si nos relacionamos con empresas socialmente responsables y adheridas al Pacto Mundial y repartirlo a los encargados/as de compras.



## 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:* 91 %

*Implantación:* De una u otra manera, nuestros proveedores están homologados tanto con certificaciones externas como aprobados por los departamentos internos.

*Objetivos:* - Mantener los proveedores certificados.

### • Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Proveedores</b>	R.:Aprobación y/o homologación O.:Creación de documento general de cumplimiento responsable.	R.:Lista de empresas con RS O.: -	R.:Aprobación y/u homologación O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



### • 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. (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe ningún tipo de riesgo al derecho de negociación, siendo fomentado por parte de la dirección. Para ello se deja a disposición del Comité de Empresa salas de reunión, el tablón de anuncios, etc, donde convocar y/o hacer reuniones y poder expresar sus opiniones, que serán atendidas por la dirección en posteriores juntas con el Comité.

Es más, dentro del convenio colectivo que firma la empresa hay un capítulo que recoge los derechos de información del Comité, tal y como se muestra en el archivo adjunto.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



#### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los órganos de consulta de la empresa están compuestos por el Comité de Empresa, el Comité de Seguridad y Salud, que se reúnen periódicamente, así como las reuniones interdepartamentales, donde se proponen los asuntos importantes a tratar con la dirección.



#### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C311)

*Respuesta:* SI



*Implantación:* Este año se ha negociado el convenio colectivo. En la toma de decisión se ha pedido la implicación de todo el personal, y para ello se ha cedido el uso de salas y de jornada laboral para que el Comité pudiese exponer la situación y así decidir en consenso las decisiones más críticas.

El resultado de estas negociaciones ha dado como resultado la firma del Convenio Colectivo de Unió Corporació Alimentària SCCL código 4300692.



## 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. (P3C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En la empresa existen buzones donde el personal puede preguntar, exponer, proponer.... Todas estas sugerencias quedan registradas y se les intenta dar la contestación a la mayor brevedad posible.

La redacción de la revista da contestación a las cuestiones planteadas dividiéndolas en tres grupos:

- sugerencias generales

- mejora de la producción,

- mejor idea propuesta, relacionada con un tema que dirige el departamento de recursos humanos a todo el personal en publicaciones anteriores.

A veces, estas sugerencias van premiadas con obsequios que se entregan en la cena de navidad.

Así también, la fluida comunicación existente entre el personal responsable y encargados/as y el departamento de RRHH, hace que muchas cuestiones del día a día se solucionen al instante.

### • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.: Libertad de sindicación O.: -	R.: Reuniones periódicas O.: -	R.: Nuevo Convenio colectivo O.: -	R.: Comunicación fluida O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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:* Nuestra empresa cuenta con una exhaustiva evaluación de riesgos y un diseño ergonómico de los puestos de trabajo que evita en lo máximo posible la existencia de trabajo forzoso o penoso.

*También intenta en lo posible, mejorar los procesos de trabajo introduciendo nueva maquinaria en los puestos más vulnerables al trabajo pesado.*

*Adjuntamos uno de los dossieres didácticos que se entrega al personal donde se recogen las normas de trabajo en manipulación de cargas.*

[Descargar el documento adjunto](#) 

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas. (P4C211)

*Respuesta:* Si

*Implantación:* Dentro de los objetivos de la RSE que llevamos a cabo, está la de favorecer la conciliación, con medidas que ayuden a toda la plantilla y en especial a las mujeres.

*La empresa cuenta con una amplia relación de medidas que serán justificadas por cada beneficiario para así poder llevar un registro de la implantación y utilidad de cada una de ellas.*

*Objetivos:* Como ejemplo, este año, el permiso de paternidad de tres días laborales de descanso ha sido utilizado por el 100% de los progenitores.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El nuevo convenio colectivo vuelve a recoger la jornada máxima anual, la tabla salarial y, a principio de año, se difundió el calendario de festivos y vacaciones para que la toda la plantilla pueda organizarse con antelación.

Así también en la legislación española se regulan las jornadas de trabajo, las horas máximas diarias y el total de horas anual, las vacaciones y los festivos mínimos que se han de cumplir.



## 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:* Al igual que en ejercicios anteriores, continuamos trabajando con una bolsa de horas que se comprueba y se mantiene al día, por medio de los datos recogidos periódicamente en el programa de fichaje.

Así también se ha contratado personal bajo contratos de carácter fijo discontinuo para hacer frente a la producción cíclica de nuestro sector y evitar así la sobre carga de trabajo del personal fijo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Describalos. (P4C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para que el control de presencia sea efectivo, todo el personal que se ausente en horas de trabajo de su puesto, deberá justificarse mediante la Hoja de incidencias, para que el departamento de RRHH lo tenga en cuenta al cuadrar la bolsa de horas. Estas incidencias pueden ser desde visitas al médico, acompañamiento de familiares, asuntos oficiales, días de permiso retribuido, y se introducen mensualmente en el programa de fichaje. Esto también sirve para realizar anualmente un listado con las medidas de conciliación más usadas, las que se llevan más horas, etc.

## • Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:Evaluación ergonómica, Listado de medidas de conciliación. O.: -	R.:Legislación y el Convenio de empresa O.: -	R.:Control de presencia O.: -	R.:Control de Presencia y Hojas de incidencias O.: -

R.: Respuesta



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo



## • 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. (P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Al tener todos nuestros proveedores de materia prima en territorio español, consideramos que trabajan bajo la legislación actual y por tanto, no hay peligro de vulneración de este derecho.

Nuestros clientes, en su gran mayoría, son grandes empresas tanto nacionales como internacionales y que son auditadas por lo que cumplen la legislación vigente en sus países.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Concretamente no tenemos ningún documento interno que contemple la prohibición de este tipo de trabajo, ya que como viene regulado por ley, con el cumplimiento de la misma se da por definida la intención de no transgrión de la norma.



### 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 18 años, tal como guía el estatuto de los trabajadores, se cita a los tutores legales para explicarles las condiciones de contratación. Se les requiere la firma y el DNI para que den consentimiento a la contratación y a posteriori, a su finalización.



## • Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.: Legislación vigente e Inspecciones O.: -	R.: Cumplimiento legislativo O.: -	R.: Consentimiento tutores legales O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



### • Principio 6

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



#### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los puestos de trabajo están definidos por tareas y no por género, religión, edad, etc. Por eso mismo, la selección de candidatos/as se hace en función de requisitos recogidos en la descripción de los puestos de trabajo, en función de la experiencia, formación y capacidades personales.

*Durante este ejercicio, se han renovado e incrementado la definición de los puestos para adecuarlos un poco más a la realidad de la organización.*

*Adjuntamos uno de los nuevos puestos descritos*

[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? (P6C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para ayudar a paliar en lo posible la situación de estos colectivos desfavorecidos, la empresa a incrementado la contratación de personal inmigrante y de mujeres con respecto a la situación de la campaña anterior. Así también, continúa con el cumplimiento de la LISMI en cuanto al porcentaje de personal con discapacidad mayor del 33% y también colabora con centros de reinserción, comprando productos necesarios o cediéndoles productos nuestros a bajo coste.



#### ACCIONES:



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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Una de las apuestas de este año para mejorar la inserción laboras ha sido promover la idea del "Lot solidari", en donde se ofrecen vinos+recetas+solidaridad, ya que parte del precio del lote se destina al Casal d'Infants del Raval de Barcelona, para ayudar a su formación como profesionales del sector hostelero.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La igualdad de oportunidades, incluyendo los accesos a puestos directivos se regula por los mismos mecanismos que el acceso a cualquier otro puesto; por méritos, formación, aptitudes, etc, pero no discriminado por género, edad, religion.

Los requisitos no entienden de distinción de género, no contemplan restricciones y son la base sobre la que se hacen las selecciones y/o promociones.

Si esos requisitos se cumplen y los test psicotécnicos son favorables, el candidato/a es entrevistado por los superiores directos, que buscan un contacto personal y conocer un poco más del futuro trabajador/a, pero siempre guiados por el perfil descrito del puesto de trabajo.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La manera de publicitar la composición de la empresa es por medio del organigrama, que se entrega a cada persona de nueva incorporación. También se recoge esta información para redacción de la Memoria de RSE, que después será difundida entre todos los stakeholders.

Durante este año, se ha ampliado y re-organizado para adecuarlo a la situación actual.

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.: Descripción de puestos de trabajo <hr/> O.: -	R.: Cumplimiento de LISMI y colaboración con centros de inserción <hr/> O.: Mantener estas colaboraciones	R.: Selección según criterios objetivos, Lote Solidario <hr/> O.: Ofrecer otra campaña de esta índole	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.: Organigrama <hr/> O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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:* Una de las tareas anuales de la sección de medioambiente es recopilar y hacer un resumen del gasto energético, un control de consumo de agua, luz, toners, y demás.

*En este sentido, este año se ha comenzado a utilizar la energía que proviene de las placas solares que se colocaron en una de las plantas. Para el próximo ejercicio se podrá hacer comentario sobre la reducción de consumo eléctrico y los beneficios de las mismas.*

*A nivel externo, se distribuyen a las cooperativas socias un Manual de Buenas Prácticas Agrícolas y Medioambientales para cada uno de nuestros productos, que promueven una agricultura sostenible y explican prácticas para la minimización de 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:* 220

*Implantación:* Son horas repartidas entre los departamentos de Calidad, la sección de laboratorios, el personal técnico de medioambiente y la jornada sobre manipulación de alimentos y APPCC que se hace a todo el personal productor, donde se hace incapié en que, al menos en el trabajo, se ha de operar en términos de respeto al medio ambiente y al entorno.

*Así también, en el seminario de formación anual que se organiza para toda la plantilla, este año se trató el tema de Sensibilización Ambiental, a cargo del gerente del Centro de Salud y Medio de Reus teniendo una buena acogida entre el personal, porque la jornada trató sobre cómo economizar gastos energético en el ámbito doméstico.*

## • Resumen de Implantación:



# Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Control de consumo y Manual de Buenas Prácticas <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



### • 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:* Los impactos ambientales significativos de los diferentes centros de producción de Unió están identificados en los correspondientes proyectos técnicos de tramitación de la licencia ambiental.

Realmente, por nuestros productos y manera de producir, el impacto ambiental es mínimo en el entorno en el que actuamos.



#### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Unió incluye dentro de la Política de Responsabilidad Social el compromiso con el medio ambiente y el entorno en el que opera.

"(...) nos comprometemos a minimizar el impacto ambiental, prevenir la contaminación derivada de nuestras actividades y servicios, y dar soporte a los esfuerzos de nuestros socios/as cooperativos para promover estos valores en sus explotaciones agrárias."

También está redactado un Plan de Control y Gestión Ambiental, documento que adjuntamos a continuación.

[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:** La empresa muestra su compromiso en la promoción de la responsabilidad ambiental, no solo a nivel laboral con:

- los cursos de formación medioambiental

- instalación de placas solares

- la elaboración y seguimiento de la base de datos de consumos,

Sino también a nivel personal con el seminario sobre sensibilización ambiental, que hacía mención al ahorro energético doméstico y de la vida cotidiana.

Dentro de las jornadas de formación medio ambiental y circulares que envía a los/as socios, se incide sobre la necesidad de trabajar con procesos innocuos para el medio, tal y como se recoge en el extracto del Manual de Buenas Prácticas que se adjunta.

[Descargar el documento adjunto](#)



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 23765,47

Agua: 7038

Papel: 35838

**Implantación:** El agua consumida por Unió proviene de la red de suministro municipal ubicado en los diferentes centros de trabajo: Reus y Vilallonga del Camp.

Las emisiones de CO2 han sufrido una disminución progresiva durante los tres últimos ejercicios.

Las fuentes de energía utilizadas en las plantas son la energía eléctrica y el gas propáno, gas natural y gasoil C.

**Objetivos:** Reducir el gasto electrico con el uso de placas solares propias.

### • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Riesgos identificados O.: -	R.:Compromiso en RSE O.: -	R.:Formación O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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:* La empresa continua con el intento de reducción de consumo de energía,

- Substitución progresiva de los sistemas de combustión con gasoil por gas natural.
- Substitución de las carretillas elevadoras diésel por las eléctricas.
- Adecuación de algunos procesos productivos al especificado de las contrataciones por tipo de discriminación horaria.
- Cambio de la maquinaria antigua por otra con mayor avance tecnológico, con la mejora del proceso productivo y consiguiente ahorro.



### 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:* A día de hoy, la inversión en desarrollo y divulgación no está calculada como un dato aislado, siendo complicado su cálculo.

## • Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Progresivas mejoras para reducir gasto energético O.: -	



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Al no haber cambiado la manera de trabajar de años anteriores, sigue si haber indicios de ninguna mala práctica ni por parte del personal ni por parte de clientes y proveedores.



### 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:* No

*Implantación:* Por regla general, la empresa siempre ha creído en la transparencia de la gestión económica, porque además rinde cuentas con los socios/as cooperativistas y reparte beneficios, y pasa auditorías anuales de revisión. No se han realizado procedimientos anti-corrupción, pero es una actitud asumida por los miembros de la organización y controlada mediante auditorías fiscales/contables.

*Objetivos:* Divulgar un protocolo anti-corrupción



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Es costumbre que los regalos u obsequios que pueden recibir el personal comercial, compras, etc, se entregan a la dirección de la empresa y al final de año se sortean entre los asistentes a la cena de navidad.



Así, se pueden repartir desde cheques regalo en gasolina, fines de semana en hoteles, copas de vino, ropa, según proveedores o clientes de cada departamento. Son obsequios que a menudo llevan el logotipo de la empresa, quedando así constancia de la buena praxis y el reconocimiento de quien lo entrega a dirección.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No es una comunicación formal, pero cuando hacen entrega de los obsequios, se le hace conocer de la práctica del sorteo navideño, para que ellos sepan la difusión y el sentido del gesto que hacen.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Unió Corporació Alimentària es una cooperativa de 2º grado integrado por 90 cooperativas locales. Está regida por un Consejo Rector compuesto por 12 miembros y 3 interventores de cuentas, representantes de 15 de las cooperativas socias. Se reúnen con periodicidad mínima mensual.

A parte de las reuniones generales por secciones, se celebra una asamblea general de aprobación de cuentas que han sido previamente auditadas.

Realizar las acciones marcadas en el programa RSE.coop nos permite la obtención de un certificado que acredita que se han implantado Políticas de Responsabilidad Social Empresarial en los ámbitos de la gestión económica ambiental y social en el marco del programa RSE.coop, de la iniciativa comunitaria EQUAL (2004-2007).

Las acciones fijadas a largo plazo en materia RSE, nos permitirán mantener los compromisos adquiridos y velar por la mejora continua en este ámbito.

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>	R.:Información exterior O.: -	R.:Información exterior O.: -	R.:Publicidad O.: -	
<b>Empleados</b>	R.:Clima Laboral O.: -	R.:Encuesta de clima laboral O.: -	R.:Regalos O.: -	
<b>Comunidades locales</b>	R.:No O.: -	R.:Publicaciones O.: -	R.:No O.: -	
<b>Asociaciones; Consejo Rector; Cooperativas</b>	R.:Reuniones periódicas O.: -	R.:Cuentas anuales O.: -	R.:No O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:Presentación de cuentas O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo