



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT



# Unión Profesional

INFORME DE PROGRESO  
2013

Unión Profesional  
C/ Lagasca, 50 - 3ºB  
28001 Madrid (España)

# Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis
		Empleados
		Proveedores
		Socios
		Administración
		Comunidad
		Medio Ambiente





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Madrid, a 24 de julio del 2014

Hace diez años que Unión Profesional, asociación que agrupa a las profesiones colegiadas españolas, se comprometió con el Pacto Mundial y con la promoción de sus Diez Principios. Desde ese momento, y teniendo muy en cuenta nuestra idiosincrasia, hemos ido caminando en la implementación de iniciativas relacionadas con la promoción y defensa de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

A la labor inicial de sensibilización y concienciación del sector en torno a estas cuestiones, pronto se uniría la inquietud de todos los que componemos esta organización por incorporar estos principios en nuestra gestión diaria. La cumplimentación, año tras año, del Informe de Progreso no solo nos permite informar a nuestros públicos sobre los avances de la institución en materia de los Diez Principios sino también reflexionar sobre retos futuros y planificar su consecución. Gracias a esta herramienta reforzamos el ejercicio de transparencia y mejora continua contemplado en la Memoria anual de Actividades.

Con la publicación de este nuevo Informe de Progreso, correspondiente a 2013, renovamos nuestro compromiso con la Red Española del Pacto Mundial con la que colaboramos activamente. Además de participar en reuniones, jornadas y actos institucionales, se difunde toda aquella información de la Red que puede resultar de interés para el sector a través de los canales de comunicación de que dispone Unión Profesional como son la revista **Profesiones**, la página web ([www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com)), El Blog de las Profesiones o los perfiles en las principales redes sociales. Es especialmente reseñable la atención que se presta tanto a Global Compact como a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en nuestra revista **Profesiones**. Desde el año 2004, en cada número se recoge un Especial con artículos e informaciones de interés sobre el Pacto Mundial, RSC o Sostenibilidad que ocupa las páginas centrales de la publicación.

Tal y como se muestra en el informe, una de las cuestiones en la que más centramos nuestros esfuerzos durante 2013 fue el buen gobierno. Este concepto (y lo que conlleva) se encuentra intrínsecamente relacionado con la deontología profesional que es la esencia de las profesiones colegiadas. Mientras que el buen gobierno establece normas de comportamiento para los órganos directivos (y, en general, para toda la organización), la deontología profesional fija las normas que deben regir el ejercicio de un profesional. De igual manera que cumplimos unas reglas a la hora de ejercer nuestra profesión, debemos respetar al máximo lo estipulado para el correcto funcionamiento de nuestras instituciones. Con el fin de trabajar en esta materia junto a otras entidades y expertos, se establecieron relaciones con la Cátedra de Ética de la Empresa y las Profesiones de la Universidad Carlos III de Madrid que fueron materializadas con la firma de un convenio a finales de año. En el marco de esta relación celebramos el Coloquio 'Los colegios profesionales y la deontología: el inherente deber de defensa del ciudadano' y la 'Jornada sobre Buen Gobierno en el sector colegial', con la vista puesta en la elaboración de una Guía que facilite la implementación del Buen Gobierno en las organizaciones colegiales.

Me gustaría terminar esta carta felicitando a la Red Española del Pacto Mundial por el intenso trabajo realizado en la promoción de los Diez Principios, consiguiendo que cada vez seamos más las organizaciones adheridas a esta iniciativa global. En su férrea defensa del interés general y los derechos fundamentales, las organizaciones colegiales comparten con la Red objetivos, retos e ilusión. Porque, entre todos, la construcción de un mundo más justo, pacífico e igualitario estará cada vez más cerca.

Atentamente,

Carlos Camicer Díez  
Presidente



# PERFIL DE LA ENTIDAD

## INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Unión Profesional

Tipo de empresa

Asoc. Empresarial/Sindicatos

Dirección

C/ Lagasca,50 - 3ºB

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

[www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com)

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Carlos Carnicer Díez

Persona de contacto

Carolina López Álvarez

Número de empleados directos

7

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Asociación que agrupa a las profesiones colegiadas españolas. Está integrada por 35 Colegios Profesionales y Consejos Generales y Superiores de Colegios de ámbito estatal (datos 2013). Abarca los sectores jurídico, sanitario, económico, social, científico y técnico (arquitecturas e ingenierías). Por su estructura tiene un carácter interdisciplinar. UP es fruto del compromiso de las profesiones con el interés general y con el impulso y defensa de la cultura y los valores profesionales en la sociedad.

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

No

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Comunidad, Medioambiente, Administración, Proveedores, Socios/accionistas

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

La selección de Grupos de Interés de Unión Profesional se realiza teniendo en cuenta, principalmente, la influencia recíproca existente en nuestras relaciones.

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los



cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Los asuntos más significativos son definidos en virtud de la relevancia de estos en los distintos grupos de interés y, en general, en todos los públicos de la organización. Además, también se valoran aspectos relacionados con la misión, visión, valores y políticas impulsadas desde la institución, así como las expectativas de los grupos de interés y los retos futuros del sector colegial.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

El Informe de Progreso se difunde tanto a través de la página web de Global Compact y la Red Española del Pacto Mundial como de la web de Unión Profesional ([www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com)) y el resto de canales de comunicación de que dispone como son la revista Profesiones y El Blog de las Profesiones. También se informa sobre su publicación a través de la cuenta de UP en Twitter: @UProfesional. Tal y como ocurre con otras iniciativas relacionadas con la RSC, se comparte asimismo esta información con otros firmantes y socios del Pacto Mundial a través de la red de Compactlink.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

Desde el año pasado, se ha coordinado la publicación del Informe de Progreso con la de la Memoria Anual para poder proporcionar una información más completa y transparente a los grupos de interés. Por este motivo, en la Memoria de Actividades se incluye el enlace directo al Informe de Progreso de manera que se facilite el acceso y consulta de este documento. Como ocurre con el Informe de Progreso, la Memoria Anual también está accesible a través de la página web institucional: <http://www.unionprofesional.com>.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Como asociación que agrupa a 35 Consejos Generales y Colegios Profesionales de ámbito estatal, las estrategias son definidas en el seno de la Comisión Ejecutiva y la Asamblea General en la que se encuentran representadas todas organizaciones asociadas. Asimismo, los cuestionarios que son entregados a la finalización de cursos o seminarios permiten conocer de primera mano la valoración de asociados y alumnos y sus sugerencias al respecto. De igual manera, aunque de una forma menos "institucionalizada", ocurre con los comentarios que llegan a través de llamadas o correos electrónicos que son tenidos muy en cuenta a la hora de re-enfocar

esfuerzos o iniciativas. Esta misma comunicación abierta está presente en el día a día del equipo de gestión que mantiene una relación directa con la Dirección, existiendo libertad plena para efectuar cualquier comentario o sugerencia.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

La Asamblea General de Unión Profesional está formada por los presidentes de los 35 Consejos Generales y Colegios Profesionales de ámbito estatal asociados a la organización. La Asamblea elige cada cinco años al Presidente y a la Comisión Ejecutiva, quienes se encargan de definir y supervisar toda la actividad institucional. En el año 2012, se celebraron elecciones en las que Carlos Carnicer, presidente del Consejo General de la Abogacía Española, resultó reelegido. Toda la información relativa a la estructura de la organización y a las personas que conforman los órganos de gobierno, así como el equipo de gestión, está accesible en la página web institucional: <http://www.unionprofesional.com>.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

No se ha desarrollado un sistema de indicadores para su medición aunque sí se realiza de forma cualitativa, tal y como se informa a continuación.

Indique la estructura de gobierno y quién o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Las decisiones relacionadas con la implantación de la RSC son tomadas tanto por el Presidente como por la Dirección (representada en la figura del secretario técnico), dependiendo del grado de importancia de la decisión. El Presidente de Unión Profesional no ocupa

ningún cargo ejecutivo.

## 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.)

Unión Profesional ostenta una de las vicepresidencias de la Unión Mundial de Profesiones Liberales (UMPL), organización internacional no gubernamental que tiene como objetivo promover el conocimiento, desarrollo y función social de las profesiones liberales. Como participantes activos de esta organización, desde Unión Profesional se impulsa y apoya todas aquellas acciones lanzadas con el objetivo global de promover el acceso universal a los servicios profesionales, fin último de la U MPL. Esta cuestión, que se encuentra en el origen de la U MPL, justifica su estatus de órgano consultivo de Naciones Unidas, adquiriendo mayor relevancia en áreas de desarrollo donde existe un acceso limitado a servicios básicos, con el correspondiente detrimento de los derechos humanos. Tanto desde la U MPL como desde Unión Profesional se defiende que el acceso universal a los servicios profesionales favorece el ejercicio de los derechos y el bienestar de los ciudadanos, lo que contribuye a la erradicación de la pobreza y a la paz. Al contar con una persona del equipo encargada de las relaciones con la Red Española del Pacto Mundial, se participa activamente en todos aquellos actos y proyectos organizados por la Red. Además, desde hace ya diez años, la revista Profesiones, editada por Unión Profesional, publica en cada número (salvo contadas excepciones) un Especial Global Compact que es reflejo del compromiso de la institución con esta iniciativa global. Asimismo, Unión Profesional mantiene estrechas relaciones con otras

organizaciones que comparten los objetivos y temáticas de Naciones Unidas como son la Fundación CONAMA, la Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles, la Fundación Corresponsables y la Fundación Hazlo posible, entre otras.

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com)





# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que

apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

Atraer a nuevos firmantes al Pacto Mundial de Naciones Unidas a través de sus esfuerzos de difusión y sensibilización

Sí. Desde hace 10 años llevamos publicando un Especial en la revista Profesiones (publicación institucional de periodicidad bimestral) donde se realiza difusión sobre los Diez Principios de Pacto Mundial y, en general, sobre las cuestiones recogidas bajo el gran paraguas de la Responsabilidad Social Corporativa y/o Sostenibilidad.

Organizar eventos de aprendizaje y diálogo, talleres y cursos de formación para sus socios sobre el Pacto Mundial y otros temas específicos relacionados con la sostenibilidad corporativa

Sí. En el año 2013 se organizó una jornada sobre "El Buen Gobierno en el sector colegial" con el fin de acercar el concepto a las organizaciones colegiales asociadas a Unión Profesional.

Proporcionar su experiencia y / o la opinión de sus socios a los grupos de trabajo del Pacto Mundial e iniciativas especiales

Sí. La persona que se encarga de las relaciones con la Red Española del Pacto Mundial participa en todas aquellas iniciativas interesantes para el sector colegial, trasladando su experiencia y valoración (así como la de sus asociados).

Involucrar a sus socios en los esfuerzos de acción

colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial

Sí. Todas las iniciativas lanzadas en materia de RSC están destinadas a sensibilizar, concienciar e involucrar a los asociados y, en general, a la "comunidad profesional" sobre estas cuestiones. En el año 2013, por ejemplo, se suscribió un convenio con la Fundación Hazlo posible con el que se pretende fomentar el voluntariado (tanto corporativo como profesional) en los Consejos Generales y Colegios Profesionales, sus colegiados y empleados. Se trata de impulsar el voluntariado profesional como una forma de colaboración que genera un mayor impacto social al aportar la experiencia profesional del voluntario. En este sentido, se ha creado una subsección en la revista Profesiones donde, bajo el título "Tú lo haces posible", se hace difusión de noticias sobre iniciativas de voluntariado desarrolladas en el sector colegial así como de testimonios de voluntarios. A su vez, también se ha involucrado a los asociados en el tema del Buen Gobierno, tanto a través de la publicación de artículos sobre ello en la revista Profesiones como de la organización de una jornada en el mes de diciembre.

Servir de anfitrión a la Red Local en el desarrollo de sus actividades

Por el momento, no se ha llevado a cabo ninguna actividad de la Red Española del Pacto Mundial en la sede de Presidencia de Unión Profesional.





# ANÁLISIS

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIOAMBIENTE**

**ANTICORRUPCIÓN**



9

Desafíos u Oportunidades  
contemplados



7

Desafíos u Oportunidades  
contemplados



3

Desafíos u Oportunidades  
contemplados



4

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

GRUPO DE INTERÉS  
**EMPLEADOS**



---

## Buen ambiente laboral

Al tratarse de un equipo reducido, un mal ambiente laboral es considerado un riesgo. Sin embargo, por la propia actitud de los empleados y su respeto hacia los demás, lo convierten en una oportunidad.

---

### Política de RRHH

Desde hace años, Unión Profesional dispone de una Política de Recursos Humanos que recoge el comportamiento de la asociación a la hora de seleccionar y retener el talento. Este comportamiento está basado en los siguientes aspectos: - Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente) - Sistema de gestión basado en la retención del talento - Evaluación continua de los empleados - Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados - Fomento de la conciliación de la vida personal y laboral

[Descargar documento adjunto](#)

### Política de Comunicación Interna

En la Política de RR.HH. se hace referencia expresa a la importancia de la implicación de los empleados. Unión Profesional posee una estructura horizontal y flexible donde se fomentan las relaciones de trabajo horizontales, cooperativas, basadas en una comunicación fluida y en el trabajo en equipo. Mediante esta estructura, se pretende conseguir una mejora del compromiso del empleado con la institución de manera que ello revierta en el mejor desempeño de sus funciones. Los diferentes mecanismos de comunicación interna implementados apoyan la consecución de dicho objetivo, ya que a través de ellos se da cuenta de información de distinta índole siempre relacionada con la institución haciendo, por tanto, partícipes a los empleados de todo aquello que tenga que ver con ella. El hecho de compartir información sobre la institución con todos los empleados favorece la valoración positiva por parte de las personas que forman parte de la organización ya que viene a reafirmar sentimientos de confianza, integración y pertenencia.

### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

La asociación tiene implementadas medidas de conciliación de la vida personal y profesional que se observan en la racionalización y flexibilidad existente en materia de horarios laborales, tal y como viene definido en la Política de Recursos Humanos de la institución.

### Acción Social

Cada año, la organización suele colaborar en campañas de christmas digitales o material de oficina lanzadas por distintas ONGs así como animar a que se realicen acciones o programas de voluntariado por parte de sus empleados y organizaciones asociadas. Con el fin de implicar a los empleados, se les solicita sugerencias sobre ONGs e iniciativas con las que estarían interesados en colaborar.

### Canales de Comunicación

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesiones, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional.

### Reuniones de equipo

Al estar conformada por un grupo reducido de personas, las reuniones de equipo de Unión Profesional se suceden tanto de una manera formal como informal.

### Gestión de incidencias

Siempre que se detecta cualquier incidencia relacionada con el correcto desarrollo de la actividad diaria, se gestiona de tal manera que pueda quedar resuelta en los días siguientes, sin que ello motive conflictos mayores ni una posible desmotivación por parte de ningún empleado.

### Evaluación Anual

Aunque no están sistematizadas, dado que existe una comunicación directa entre los empleados y la dirección de Unión Profesional, es frecuente la celebración de reuniones (tanto formales como informales) donde se evalúan proyectos,

competencias y capacidades.

---

## Realización de horas extras no acordadas

Dado el volumen de trabajo existente y la implicación del equipo, es muy probable que se realicen horas extras que suelen ser "neutralizadas" con una mayor flexibilidad en el horario laboral o, incluso, con días libres.

---

### Contrato de Trabajo

El equipo de gestión está integrado por siete personas, cinco de ellas mujeres, que trabajan bajo las condiciones de contrato indefinido y en línea con la Política de Recursos Humanos por la que se rige la institución.

### Política de RRHH

Desde hace años, Unión Profesional dispone de una Política de Recursos Humanos que recoge el comportamiento de la asociación a la hora de seleccionar y retener el talento. Este comportamiento está basado en los siguientes aspectos: - Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente) - Sistema de gestión basado en la retención del talento - Evaluación continua de los empleados - Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados - Fomento de la conciliación de la vida personal y laboral

En el caso de las horas extras no acordadas, se aplica esta Política en la medida en que, como consta en ella, "se valora el tiempo y la importancia que posee para cada persona todas las facetas de su vida". Por ello, cuando se produce un esfuerzo extra, se intenta compensar a través de una mayor flexibilidad en los horarios y/o de días libres.

Dado que en la mayoría de las ocasiones no depende de un tema de gestión interna, no se han definido objetivos para este reto.

[Descargar documento adjunto](#)

### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

La asociación tiene implementadas medidas de conciliación de la vida personal y profesional que se observan en la racionalización y flexibilidad existente

en materia de horarios laborales, tal y como viene definido en la Política de Recursos Humanos de la institución.

Aunque suele ser una práctica común ante cuestiones personales, en el caso de que por cuestiones puntuales de intensidad de trabajo, algún empleado tuviera que hacer horas extras, este podría disponer en mayor medida de un horario flexible en los días siguientes y teletrabajar si así lo requiriera. Durante el año 2013, Unión Profesional ha seguido colaborando activamente con la Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles y transmitiendo la información compartida en sus diferentes actos a través de sus canales de comunicación. El presidente de UP, Carlos Carnicer, participó tanto en Plenos de la Comisión como en el VIII Congreso de los Horarios Racionales celebrado en octubre, actuando de moderador de una de las mesas redondas. En el documento adjunto se recogen las informaciones publicadas en la revista Profesiones sobre estas iniciativas de la Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles.

[Descargar documento adjunto](#)

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Podría darse el caso en que los empleados no prestasen la atención deseada a cuestiones relacionadas con el medio ambiente, por ello, es conveniente considerarlo un riesgo y realizar acciones para minimizarlo.

---

### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Desde hace años, Unión Profesional definió su Política de Respeto y Protección del Medioambiente, que fue actualizada en el año 2013. En ella, se expresa el valor que para la organización, y el colectivo al que representa, tiene el medio ambiente, considerándolo como un derecho fundamental y, por tanto, un bien valioso que respetar.

Para impulsar la sensibilidad ambiental, se instalaron carteles para realizar un correcto reciclaje de residuos, además del correspondiente envío de información por correo electrónico.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Política de Reciclaje**

Dentro de la Política de Medio Ambiente, actualizada en el año 2013, se especifica de forma pormenorizada los aspectos relativos al reciclaje en la oficina. Todos los empleados respetan lo establecido en materia de reciclaje en la oficina. Concretamente, se recicla el papel, el tóner y recursos de las impresoras o faxes, los aparatos informáticos inservibles, los plásticos y vidrios.

### **Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel**

Desde hace años, en Unión Profesional se apuesta por la elaboración y difusión de las publicaciones en formato online. Además, en los correos electrónicos se insta a los destinatarios a tener presente el medio ambiente a la hora de imprimir los e-mails. Por otro lado, se prima el envío de la documentación de las reuniones internas por correo electrónico evitando así su impresión.

### **Canales de Comunicación**

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesiones, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional. Durante el año 2013, se publicaron en la web y en el blog institucional un significativo número de noticias relacionadas con el medio ambiente. Asimismo, en la revista Profesiones también se recogieron noticias y artículos de interés en esta materia. En el documento adjunto se pueden consultar algunos de estos artículos.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Nombrar un Responsable de Medioambiente**

Unión Profesional creó hace varios años una Comisión de Medio Ambiente y Sostenibilidad, así como designó a una persona como encargada de estos temas, sobre todo, en relación con la celebración, cada dos años,

del Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) en el que Unión Profesional es entidad co-organizadora.

### **Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo**

Poco a poco, y según surge la necesidad de renovación de los equipos e instalaciones, se van implementando medidas para el ahorro de recursos en la oficina. Por el momento, se dispone de bombillas de bajo consumo en algún despacho y se realizan videoconferencias siempre que se puede, evitando desplazamientos y gasto en recursos. Asimismo, desde hace años, se cambió el sistema de tubería del agua para evitar fugas en la grifería.

### **Consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año)**

Cada año, Unión Profesional efectúa un cálculo del consumo total de agua con el fin de llevar el correspondiente control y seguimiento. Durante 2013, se ha efectuado un consumo de 2,86 m<sup>3</sup>/empleado, lo que supone un descenso importante con respecto a los 5,86 m<sup>3</sup> de 2012. De cara al 2014, se propone como objetivo mantener la línea de reducción de consumo de estos años.

### **Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos**

Tanto en la revista Profesiones como en la página web institucionales (en el apartado dedicado a Noticias Colegiales) existe una sección específica dedicada al Medio Ambiente.

Para mejorar la gestión de residuos, se instalaron carteles para realizar un correcto reciclaje, además del correspondiente envío de información por correo electrónico. Además, se publicó un artículo en la revista Profesiones dedicado al reciclaje que fue enviado, al igual que el resto de contenidos de la revista, a todos los empleados. En el documento adjunto incluimos el mencionado artículo.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Consumo de papel en el año**

Unión Profesional lleva tiempo calculando el consumo de papel anual con el fin de realizar el correspondiente control y seguimiento de este aspecto. Para poder comparar con la cifra de años anteriores, este cálculo

continúa realizándose en folios, tal y como se comenzó a hacer hace años.

Durante el año 2013, Unión Profesional consumió un total de 4.286 folios por empleado, lo que supone un ligero descenso con respecto a los 4.714 folios/empleado consumidos en el 2012.

### **Consumo directo de energía de su entidad (GJ)**

Cada año, en Unión Profesional se hace un seguimiento del consumo directo de energía.

En 2013 el consumo de electricidad fue de 632,86 kwh por empleado, lo que ha supuesto una sensible reducción con respecto a los 794,68 kwh/empleado de 2012.

Objetivo: Continuar con la reducción del consumo directo de energía en la oficina.

### **Número de estudios, informes o comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente**

En la revista Profesiones (editada por Unión Profesional) existe una sección dedicada a "Medio Ambiente" en la se publica información sobre esta materia. Asimismo, tanto en la página web como en El Blog de las Profesiones también se hace difusión de informes, noticias y buenas prácticas de los asociados a UP en materia medioambiental, científica y tecnológica.

En la sección "Medio Ambiente" de la revista Profesiones (editada por Unión Profesional) se publicaron, a lo largo del 2013, diversos artículos relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente. Adjunto incluimos algunos de los artículos más relevantes que han sido publicados. Además, en la página web institucional ([www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com)) se han recogido un total de 29 noticias sobre el medio ambiente, tecnologías y proyectos respetuosos con él, algunas de las cuales han tenido también su reflejo en la revista o en El Blog de las Profesiones.

Se plantea como objetivo para el 2014 continuar con la publicación de artículos sobre esta materia.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales**

Desde hace varios años, Unión Profesional realiza un seguimiento anual del consumo de papel, agua y electricidad con el fin de evaluar el cumplimiento de

los objetivos marcados en materia de medioambiental.

Durante 2013, se ha llevado a cabo el cálculo del consumo anual en papel, agua y electricidad por empleado.

---

## **Identificación del empleado con la entidad**

Aunque podría darse el caso de que alguno de los empleados perdieran el compromiso adquirido con la institución, se llevan a cabo desde hace años una serie de acciones encaminadas a fomentar la identificación del empleado con la entidad, por lo que podría considerarse más como una oportunidad.

---

### **Contrato de Trabajo**

El equipo de gestión está integrado por siete personas, cinco de ellas mujeres, que trabajan bajo las condiciones de contrato indefinido y en línea con la Política de Recursos Humanos por la que se rige la institución.

### **Política de Comunicación Interna**

En la Política de RR.HH. se hace referencia expresa a la importancia de la implicación de los empleados. Unión Profesional posee una estructura horizontal y flexible donde se fomentan las relaciones de trabajo horizontales, cooperativas, basadas en una comunicación fluida y en el trabajo en equipo. Mediante esta estructura, se pretende conseguir una mejora del compromiso del empleado con la institución de manera que ello revierta en el mejor desempeño de sus funciones. Los diferentes mecanismos de comunicación interna implementados apoyan la consecución de dicho objetivo, ya que a través de ellos se da cuenta de información de distinta índole siempre relacionada con la institución haciendo, por tanto, partícipes a los empleados de todo aquello que tenga que ver con ella. El hecho de compartir información sobre la institución con todos los empleados favorece la valoración positiva por parte de las personas que forman parte de la organización ya que viene a reafirmar sentimientos de confianza, integración y pertenencia.

## Reuniones de equipo

Al estar conformada por un grupo reducido de personas, las reuniones de equipo de Unión Profesional se suceden tanto de una manera formal como informal.

Como sucediera en el año 2012, aunque por la propia dinámica de trabajo diaria no se han podido sistematizar las reuniones de equipo, durante 2013 han tenido lugar diversas reuniones tanto de manera informal e individualizada como en conjunto.

## Acción Social

En el año 2013 se firmó un convenio con la Fundación Hazlo posible para promover el voluntariado (tanto corporativo como profesional) entre los empleados y los Consejos y Colegios asociados a UP. Una vez firmado dicho acuerdo, se envió toda la información a los empleados y asociados sobre la posibilidad que ofrecen desde el portal de la Fundación "solucionesong.org" para realizar voluntariado virtual. Objetivo: Promover la organización de alguna acción conjunta de voluntariado o la participación en algún proyecto o campaña relacionada con el voluntariado impulsado por otra entidad.

## Formación

Unión Profesional organiza cada año sesiones formativas para sus asociados, empleados, representantes del sector colegial y, desde 2013, también para recién licenciados. Durante 2013, se ha seguido fomentando el desarrollo profesional y la implicación de los empleados en todos aquellos temas de especial interés para sus respectivas carreras profesionales. La flexibilidad de horarios existente en la organización permite a los empleados realizar los cursos de formación y asistir a las jornadas que deseen. Asimismo, pueden impartir clases en universidades y escuelas así como ofrecer charlas formativas siempre que se les solicite aunque sea dentro del horario laboral. Cuatro de las siete personas que integran el equipo realizaron programas formativos superiores durante 2013, con el consiguiente apoyo de la institución.

## Canales de Comunicación

Durante el año 2013 se potenció, aún más si cabe, la comunicación directa entre todos los empleados y la Dirección. La implantación del correo de la agenda semanal de los lunes permite fomentar la implicación

de los empleados en todo lo que acontece en la institución. Asimismo, las nuevas tecnologías y redes sociales han facilitado en gran medida esta comunicación. Gracias a la generalización del uso del whatsapp entre los empleados y con la Dirección, así como de los perfiles en twitter, los miembros de la organización se encuentran permanentemente conectados e informados de lo que sucede.

## Comunicación Interna y Externa

Unión Profesional dispone de un equipo profesionalizado que lleva a cabo tanto la comunicación interna como externa. En el caso de la comunicación interna, se entiende que ésta no es solo la efectuada con los empleados sino también con los asociados.

## Gestión de incidencias

Siempre que se detecta cualquier incidencia relacionada con el correcto desarrollo de la actividad diaria, se gestiona de tal manera que pueda quedar resuelta en los días siguientes, sin que ello motive conflictos mayores ni una posible desmotivación por parte de ningún empleado.

---

# Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Desde su propia concepción y valores, Unión Profesional defiende la importancia de la formación continuada. Por ello, la formación de los profesionales que conforman la organización constituye un desafío en forma de oportunidad.

---

## Política de RRHH

Desde hace años, Unión Profesional dispone de una Política de Recursos Humanos que recoge el comportamiento de la asociación a la hora de seleccionar y retener el talento. Este comportamiento está basado en los siguientes aspectos: - Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente) - Sistema de gestión basado en la retención del talento - Evaluación continua de los empleados - Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados - Fomento de la conciliación de la vida



personal y laboral

[Descargar documento adjunto](#)

### **Formación**

Unión Profesional organiza cada año sesiones formativas para sus asociados, empleados, representantes del sector colegial y, desde 2013, también para recién licenciados.

Durante 2013, se organizaron para asociados y empleados un Seminario de Comunicación y cuatro Talleres sobre Herramientas 2.0, en formato presencial y participativo, con el fin de mejorar sus conocimientos y experiencia en estas cuestiones. En ellos participaron 18 personas de media. En el mes de julio, se puso en marcha la primera edición del curso de verano 'Programa de Inicio Profesional' destinado a jóvenes recién titulados. Los empleados que así lo desearon también acudieron a las sesiones formativas de este Programa.

Objetivo: Continuar con la organización de estas sesiones formativas tanto para empleados como para asociados y jóvenes profesionales.

### **Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades**

Dado que es una cuestión contemplada en la Política de Recursos Humanos, existe una alta sensibilización sobre esta materia a nivel interno.

Se publicó en la revista Profesiones un artículo sobre "Diversidad e Inclusión" que fue remitido, junto con el resto de contenidos de la publicación, a todos los empleados. En el documento adjunto se puede consultar dicho artículo.

Objetivo: Realizar algún estudio, informe o proyecto más específico sobre la igualdad de oportunidades.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Reuniones de equipo**

Al estar conformada por un grupo reducido de personas, las reuniones de equipo de Unión Profesional se suceden tanto de una manera formal como informal.

En 2013 se sucedieron múltiples reuniones informales con el fin de compartir información sobre un determinado proyecto, planificar acciones o intercambiar opiniones.

### **Difusión de la Política**

La Política de RRHH está disponible a través de la página web de la institución. Asimismo, fue remitida

por correo electrónico a todos los empleados, tal y como se hace con la memoria anual y el Informe de Progreso publicados cada año.

### **Canales de Comunicación**

En 2013 se continuó comunicando a través de los canales de comunicación con los que cuenta UP, y dando respuesta a las diferentes cuestiones planteadas por parte de los públicos a través de las redes sociales. Asimismo, como suele ser práctica habitual, se publican las notas técnicas y/o los resúmenes elaborados al finalizar los cursos y seminarios de formación en la página web para su consulta.

Objetivo: Dotar de mayor interacción a estos canales de comunicación.

### **Comunicación Interna y Externa**

Unión Profesional dispone de un equipo profesionalizado que lleva a cabo tanto la comunicación interna como externa. En el caso de la comunicación interna, se entiende que ésta no es solo la efectuada con los empleados sino también con los asociados.

Durante 2013, desde el Departamento de Comunicación de Unión Profesional se continuó informando a los públicos internos y externos de todo lo acontecido en la organización y su entorno. En el caso de los empleados, se ha consolidado el envío de la agenda semanal todos los lunes en la que se informa de lo previsto de manera que todos los empleados tengan conocimiento sobre ello. Además, se comparte información relevante a través de correos electrónicos y en las reuniones de equipo. En muchas ocasiones, los empleados reciben por correo electrónico documentos que les permiten seguir formándose en una determinada materia.

### **Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación**

Todos empleados reciben formación dentro de la organización, ya que todos son invitados a participar en los diferentes cursos, talleres y seminarios que se organizan, así como se les permite contar con tiempo laboral para la realización de cursos específicos en otras entidades.

En 2013, el 100% de los empleados participó en alguna de las sesiones formativas ofrecidas en el seno de la organización (algunos de ellos participaron en todas ellas). Asimismo, la mayoría de ellos asistieron a

jornadas, seminarios y talleres organizados por otras entidades.

Objetivo: Continuar fomentando la participación de los empleados en cursos de formación que puedan resultar de su interés.

### **Gestión de incidencias**

Siempre que se detecta falta de formación para la ejecución de un determinado proyecto, se ofrece al empleado la oportunidad de realizar algún curso (tanto presencial como online) y se pone a su disposición toda la documentación o informes necesarios para su "inmersión" en el tema. Por la estructura de la entidad, no existe un sistema formal de incidencias sobre esta materia. No obstante, durante 2013 se gestionaron de forma efectiva todas las incidencias surgidas ya que todos los empleados que así lo requirieron pudieron mejorar su formación sin problemas.

### **Evaluación Anual**

Aunque no están sistematizadas, dado que existe una comunicación directa entre los empleados y la dirección de Unión Profesional, es frecuente la celebración de reuniones (tanto formales como informales) donde se evalúan proyectos, competencias y capacidades. En 2013, la dirección de Unión Profesional mantuvo reuniones y conversaciones frecuentes con el equipo para analizar todas las cuestiones relativas al desempeño.

---

## **Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales**

Aunque pudiera concebirse como un riesgo al tratarse de una organización pequeña, dada la defensa que realiza la institución por la profesionalidad y la estabilidad de la plantilla, este aspecto puede ser considerado como una oportunidad.

---

### **Normativa Interna**

Como figura en la Política de Recursos Humanos, todo proceso de selección puesto en marcha desde Unión

Profesional tiene como objetivo la incorporación de los profesionales más idóneos para el perfil solicitado. La igualdad de oportunidades es uno de los ejes principales de dicho proceso, ya que se evalúan en cada caso los conocimientos y experiencia de cada solicitante sin tener en cuenta otros factores relacionados con el sexo, la edad, el estado civil o las creencias religiosas que pueda poseer. En cualquier caso, se valoran las competencias del solicitante en relación con las funciones definidas para cada puesto de trabajo, valorando los conocimientos, habilidades, destrezas y responsabilidades asociadas. De esta forma, se garantiza el desarrollo de un proceso exento de discriminación como ocurre cuando el empleado forma parte de la plantilla, en cuyo caso se evalúa el desempeño de sus funciones y no sus aspectos personales.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Canales de Comunicación**

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesionales, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesionales, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional. Con el fin de seguir sensibilizando al sector sobre su importancia, en el año 2013 se publicó en la revista Profesionales un artículo sobre "Diversidad e inclusión". En el documento anexo se incluye dicho artículo.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Difusión de la Política**

La Política de RRHH está disponible a través de la página web de la institución. Asimismo, fue remitida por correo electrónico a todos los empleados, tal y como se hace con la memoria anual y el Informe de Progreso publicados cada año.

### **Comunicación Interna y Externa**

Unión Profesional dispone de un equipo profesionalizado que lleva a cabo tanto la comunicación interna como externa. En el caso de la comunicación interna, se entiende que ésta no es solo la efectuada con los empleados sino también con los asociados.

## Evaluación Anual

Aunque no están sistematizadas, dado que existe una comunicación directa entre los empleados y la dirección de Unión Profesional, es frecuente la celebración de reuniones (tanto formales como informales) donde se evalúan proyectos, competencias y capacidades.

---

## Conciliación familiar y laboral

El equipo otorga una especial importancia a la conciliación familiar y laboral por lo que, en el caso de no existir, constituiría un riesgo. Sin embargo, dado que constituye ya una realidad, se considera como una oportunidad.

---

## Contrato de Trabajo

El equipo de gestión está integrado por siete personas, cinco de ellas mujeres, que trabajan bajo las condiciones de contrato indefinido y en línea con la Política de Recursos Humanos por la que se rige la institución.

## Política de RRHH

Desde hace años, Unión Profesional dispone de una Política de Recursos Humanos que recoge el comportamiento de la asociación a la hora de seleccionar y retener el talento. Este comportamiento está basado en los siguientes aspectos: - Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente) - Sistema de gestión basado en la retención del talento - Evaluación continua de los empleados - Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados - Fomento de la conciliación de la vida personal y laboral

## Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

La asociación tiene implementadas medidas de conciliación de la vida personal y profesional que se observan en la racionalización y flexibilidad existente en materia de horarios laborales, tal y como viene definido en la Política de Recursos Humanos de la institución.

## Canales de Comunicación

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como pueden ser la revista Profesionales, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesionales, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional.

Como miembros activos de la Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles, se informó en 2013 a través de los canales de comunicación de que dispone UP de toda la información relativa a cuestiones relacionadas con la racionalización y flexibilización de horarios y conciliación de la vida personal y laboral, así como de otras cuestiones abordadas en los diferentes actos organizados por dicha Comisión. Entre las iniciativas más destacadas, se encuentra el VIII Congreso de Horarios Racionales celebrado en Zaragoza en el mes de octubre, en el que participó el presidente de UP, Carlos Carnicer, y los Plenos, en los que participa habitualmente un persona del equipo, además del presidente y el secretario técnico siempre que les es posible.

[Descargar documento adjunto](#)

## Comunicación Interna y Externa

Unión Profesional dispone de un equipo profesionalizado que lleva a cabo tanto la comunicación interna como externa. En el caso de la comunicación interna, se entiende que ésta no es solo la efectuada con los empleados sino también con los asociados.

## Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %)

El 100% de los empleados disfrutan de medidas de conciliación, tales como flexibilidad horaria, jornada intensiva y teletrabajo. No son cuestiones que estén definidas como permanentes sino que son activadas cuando son requeridas por el empleado.

---

## Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Pudiera ocurrir que por la rutina de la propia dinámica institucional las capacidades de los empleados no estuvieran plenamente aprovechadas. No obstante, tanto por la propia actuación de la Dirección como por la inquietud del equipo, no existe tal riesgo sino que es una oportunidad.

---

### Formación

Unión Profesional organiza cada año sesiones formativas para sus asociados, empleados, representantes del sector colegial y, desde 2013, también para recién licenciados. Durante 2013, todos los empleados fueron invitados a las sesiones formativas y reuniones técnicas organizadas desde un determinado departamento de la institución.

### Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional(G4-LA11)

Al ser un equipo de reducido tamaño, el 100% de los empleados reciben evaluaciones por parte de la Dirección aunque estas no están sistematizadas ni formalizadas.

### Evaluación Anual

Aunque no están sistematizadas, dado que existe una comunicación directa entre los empleados y la dirección de Unión Profesional, es frecuente la celebración de reuniones (tanto formales como informales) donde se evalúan proyectos, competencias y capacidades.

---

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Aunque durante los últimos años, se ha adecuado el espacio de las oficinas para favorecer estos aspectos, todavía constituye un posible riesgo al

que se debe prestar la atención precisa.

---

### Política de RRHH

Desde hace años, Unión Profesional dispone de una Política de Recursos Humanos que recoge el comportamiento de la asociación a la hora de seleccionar y retener el talento. Este comportamiento está basado en los siguientes aspectos: - Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente) - Sistema de gestión basado en la retención del talento - Evaluación continua de los empleados - Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados - Fomento de la conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo: Realizar alguna acción para informar mejor a los empleados en materia de prevención de riesgos laborales.

[Descargar documento adjunto](#)

---

## Falta de información a los empleados

Por el trabajo desempeñado, la falta de información a los empleados podría ser un riesgo ya que reduciría la capacidad de toma de decisiones del equipo y su productividad y motivación, no obstante, por las acciones desarrolladas en los últimos años este riesgo se ha convertido en una oportunidad.

---

### Política de RRHH

Desde hace años, Unión Profesional dispone de una Política de Recursos Humanos que recoge el comportamiento de la asociación a la hora de seleccionar y retener el talento. Este comportamiento está basado en los siguientes aspectos: - Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente) - Sistema de gestión basado en la retención del talento - Evaluación continua de los empleados - Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados - Fomento de la conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo: Actualizar (si fuera preciso) esta Política para adecuarla a la realidad actual de la organización.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Política de Comunicación Interna**

En la Política de RR.HH. se hace referencia expresa a la importancia de la implicación de los empleados.

Unión Profesional posee una estructura horizontal y flexible donde se fomentan las relaciones de trabajo horizontales, cooperativas, basadas en una comunicación fluida y en el trabajo en equipo.

Mediante esta estructura, se pretende conseguir una mejora del compromiso del empleado con la institución de manera que ello revierta en el mejor desempeño de sus funciones. Los diferentes mecanismos de comunicación interna implementados apoyan la consecución de dicho objetivo, ya que a través de ellos se da cuenta de información de distinta índole siempre relacionada con la institución haciendo, por tanto, partícipes a los empleados de todo aquello que tenga que ver con ella. El hecho de compartir información sobre la institución con todos los empleados favorece la valoración positiva por parte de las personas que forman parte de la organización ya que viene a reafirmar sentimientos de confianza, integración y pertenencia.

### **Canales de Comunicación**

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesiones, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional.

### **Difusión de la Política**

La Política de RRHH está disponible a través de la

página web de la institución. Asimismo, fue remitida por correo electrónico a todos los empleados, tal y como se hace con la memoria anual y el Informe de Progreso publicados cada año.

### **Comunicación Interna y Externa**

Unión Profesional dispone de un equipo profesionalizado que lleva a cabo tanto la comunicación interna como externa. En el caso de la comunicación interna, se entiende que ésta no es solo la efectuada con los empleados sino también con los asociados.

### **Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación**

Todos empleados reciben formación dentro de la organización, ya que todos son invitados a participar en los diferentes cursos, talleres y seminarios que se organizan, así como se les permite contar con tiempo laboral para la realización de cursos específicos en otras entidades.

### **Nº de empleados receptores de comunicaciones sobre el total de empleados (%)**

El 100% de los empleados reciben las comunicaciones emitidas desde la Presidencia y/o la Secretaría Técnica en cuestiones que afectan al equipo de trabajo. Desde hace años, se implantó el envío de la agenda semanal correspondiente a las reuniones y proyectos previstos para esa semana (y las siguientes) de todos y cada uno de los empleados con el fin de que todos los empleados están informados de la actividad de los otros. Además, se tiene estandarizado el envío de comunicaciones por correo electrónico a todos los empleados sobre cuestiones que pueden ser de interés para la realización de sus funciones.

GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

## Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Aunque en algunos casos ya se está aplicando, todavía se podría aplicar este criterio en la contratación de otros servicios, por lo que supone una oportunidad continuar trabajando en ello.

---

### Política de Compras

Según lo establecido en la Política de Contratación de Proveedores, la relación que se establece desde Unión Profesional con las empresas proveedoras de productos y servicios está basada en los siguientes aspectos: - Desarrollo de procesos de selección de proveedores abiertos a un número de empresas donde se garantiza la elección de la mejor oferta. - En la elección de proveedores, se premia la acreditación de certificaciones de calidad y el propio compromiso de la empresa con la RSC en su cadena de valor. - La firma y verificación de contratos y/o convenios de colaboración con el acuerdo de ambas partes, donde se vela por la transparencia y el beneficio mutuo. - El fomento de una relación lo más cercana posible al partenariado (en vez de la tradicional de cliente-proveedor) basada en la continuidad en el tiempo y en la confianza. - Toda modificación de la relación establecida con un proveedor será debidamente justificada bien por incumplimiento de las condiciones firmadas, bien por cambios en el mercado que afecten a la relación.

### Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas

El año 2012 se procedió a comunicar a los distintos proveedores con los que se mantenía relación (a través de reuniones o por teléfono) la implicación de UP con el Pacto Mundial y los principios marcados en la Política de Contratación de Proveedores.

### Canales de Comunicación

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesionales, la página web

www.unionprofesional.com o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesionales, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional.

### Evaluación del departamento de compras

Aunque no se dispone de un departamento de Compras, en cada una de las áreas desde la que se contratan proveedores se tiene muy presente la actuación de la empresa proveedora, evaluándose tanto previamente como durante la relación, el mantenimiento de dicha conducta por si se detectaran posibles "desvíos".

Durante el año 2013, los miembros del equipo evaluaron a aquellos profesionales y empresas con las que se trabajó con el objetivo de evitar cualquier actuación por su parte en contra de los principios de Unión Profesional.

Objetivo: Sensibilizar al equipo sobre la importancia de continuar velando por el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial por parte de los proveedores de UP.

---

## Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores

Pudiera darse el caso de que los proveedores con los que trabaja Unión Profesional desconozcan o no apliquen criterios relacionados con la RSC, por lo que se considera un riesgo aunque no sea fácilmente controlable por nuestra entidad.

---

### Código de Compradores

Unión Profesional tiene desde hace años definida una Política de Contratación de Proveedores en la que se establecen los aspectos sobre los que se basa la relación de UP con las empresas proveedoras de productos y servicios. Estos aspectos son: • Desarrollo de procesos de selección de proveedores abiertos a un número de empresas donde se garantiza la elección de la mejor oferta • En la elección de proveedores, se premia la acreditación de certificaciones de calidad y el propio compromiso de la empresa con la RSC en su

cadena de valor • La firma y verificación de contratos y/o convenios de colaboración con el acuerdo de ambas partes, donde se vela por la transparencia y el beneficio mutuo • El fomento de una relación lo más cercana posible al partenariado (en vez de la tradicional de cliente-proveedor) basada en la continuidad en el tiempo y en la confianza • Toda modificación de la relación establecida con un proveedor será debidamente justificada bien por incumplimiento de las condiciones firmadas, bien por cambios en el mercado que afecten a la relación.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Canales de Comunicación**

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesiones, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional. Durante el año 2013 se ha seguido manteniendo una comunicación directa con los proveedores, pudiendo transmitir nuestras inquietudes en esta materia y animarles a incorporar criterios de RSC en su gestión diaria.

### **Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas**

El año 2012 se procedió a comunicar a los distintos proveedores con los que se mantenía relación (a través de reuniones o por teléfono) la implicación de UP con el Pacto Mundial y los principios marcados en la Política de Contratación de Proveedores. Dado que no ha habido ninguna modificación significativa en relación con los proveedores con los que se trabaja, no ha habido necesidad de repetir esta acción.

### **Evaluación del departamento de compras**

Aunque no se dispone de un departamento de Compras, en cada una de las áreas desde la que se contratan proveedores se tiene muy presente la actuación de la empresa proveedora, evaluándose tanto previamente como durante la relación, el mantenimiento de dicha conducta por si se detectaran

posibles "desvíos".

Durante 2013, todos los miembros del equipo efectuaron la correspondiente evaluación de los proveedores con los que se trabaja, intentando evitar cualquier actuación en sus entidades que pudiera ir en contra de los principios de UP.

---

## **Crear relaciones estables con los proveedores**

Según viene definido en la Política de Contratación de Proveedores, desde Unión Profesional se fomentan siempre relaciones lo más cercanas posibles al partenariado basada en la continuidad en el tiempo y el beneficio mutuo.

---

### **Política de Compras**

Según lo establecido en la Política de Contratación de Proveedores, la relación que se establece desde Unión Profesional con las empresas proveedoras de productos y servicios está basada en los siguientes aspectos: - Desarrollo de procesos de selección de proveedores abiertos a un número de empresas donde se garantiza la elección de la mejor oferta. - En la elección de proveedores, se premia la acreditación de certificaciones de calidad y el propio compromiso de la empresa con la RSC en su cadena de valor. - La firma y verificación de contratos y/o convenios de colaboración con el acuerdo de ambas partes, donde se vela por la transparencia y el beneficio mutuo. - El fomento de una relación lo más cercana posible al partenariado (en vez de la tradicional de cliente-proveedor) basada en la continuidad en el tiempo y en la confianza. - Toda modificación de la relación establecida con un proveedor será debidamente justificada bien por incumplimiento de las condiciones firmadas, bien por cambios en el mercado que afecten a la relación.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Canales de Comunicación**

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico



'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesiones, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional.

### **Evaluación del departamento de compras**

Aunque no se dispone de un departamento de

Compras, en cada una de las áreas desde la que se contratan proveedores se tiene muy presente la actuación de la empresa proveedora, evaluándose tanto previamente como durante la relación, el mantenimiento de dicha conducta por si se detectaran posibles "desvíos".

GRUPO DE INTERÉS  
SOCIOS



---

## Sistemas de comunicación y transparencia

Gracias a la implantación, a lo largo del tiempo, de una comunicación directa, continua y relativamente inmediata con los asociados, este desafío supone una oportunidad para la asociación.

---

### Política de Comunicación Interna

A través de un equipo profesionalizado, se mantiene permanentemente informados a los asociados de todo cuanto sucede, tanto en el seno de la institución, como en relación con sus grupos de interés. Considerados como público interno de la asociación (al igual que los empleados), desde todas las áreas que componen el equipo de UP se emiten continuamente comunicaciones sobre temas de relevancia para los asociados.

### Comunicación Interna y Externa

Durante 2013, se continuó con la intensa labor de comunicación efectuada con los asociados con el ánimo de mantenerles permanentemente informados de todo cuanto sucede en el sector colegial y en lo que respecta a los grupos de interés de la institución. Además de la comunicación desarrollada a través del correo electrónico, por vía telefónica, o a través de los boletines informativos, la generalización del uso de las redes sociales (como Twitter) entre los asociados a UP ha permitido el establecimiento de una mayor interacción de UP con sus miembros. Además, en 2013 se intensificaron las reuniones técnicas celebradas con los asociados acerca de temas de especial sensibilidad.

### Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción

Atendiendo a la importancia de incorporar los principios de Buen Gobierno en las organizaciones colegiales, en el mes de diciembre de 2013 se celebró una jornada para los asociados sobre "El Buen Gobierno en el sector colegial" donde representantes de los 35 Consejos Generales y Colegios Profesionales de ámbito estatal asociados a UP pudieron profundizar en el concepto y sus implicaciones. Objetivo: Desarrollar alguna guía o documentación

que facilite la implantación del Buen Gobierno en el sector colegial.

### Encuestas de Satisfacción

A la finalización de los seminarios, se entrega un cuestionario de valoración de la actividad y el ponente, dando la posibilidad a los asociados de emitir también comentarios y sugerencias.

---

## Satisfacción de expectativas

Pudiera darse el caso de que los asociados no percibieran que la asociación cumple con sus expectativas. Por ello, se deben implementar mecanismos para evitar correr ese riesgo.

---

### Gestión de incidencias

Siempre que se detecta cualquier incidencia relacionada con el correcto desarrollo de la actividad diaria, se gestiona de tal manera que pueda quedar resuelta en los días siguientes, sin que ello motive conflictos mayores ni una posible desmotivación por parte de ningún empleado.

Aunque no existe una Política formal de gestión de incidencias, existe una normativa interna respetada por la dirección y los miembros del equipo de resolución de incidencias relacionadas con los asociados con la máxima prioridad posible. Durante el año 2013, desde las distintas áreas que componen el equipo de UP se dio respuesta a todas y cada una de las incidencias o cuestiones manifestadas por los asociados.

### Buzón de sugerencias

Por la estrecha relación mantenida con los representantes de los distintos departamentos de los 35 Consejos Generales y Colegios Profesionales asociados a UP, en los más de 33 años de vida de la institución no se ha visto la necesidad de crear un buzón de sugerencias como tal. No obstante, existe una dirección de correo electrónico (up@unionprofesional.com) donde los asociados pueden hacer llegar sus comentarios y sugerencias siempre que así lo deseen. Además, a través de los cuestionarios de valoración entregados tras la celebración de los seminarios o en las reuniones

organizadas, los asociados también pueden realizar aquellas aportaciones que consideren oportunas. En el año 2013, con el ánimo de ser de una mayor utilidad para los asociados, se intensificaron las relaciones, las comunicaciones internas y la emisión

de informes, así como la organización de reuniones técnicas sobre cuestiones de especial relevancia para sus entidades. En todas estas iniciativas, los asociados transmitieron a UP sus intereses y expectativas.

GRUPO DE INTERÉS

# ADMINISTRACIÓN



---

## Relaciones basadas en la profesionalidad y transparencia

Como entidad de carácter representativo, es esencial que las relaciones que se mantienen con la Administración Pública en el ejercicio de la representación de intereses sea lo más profesional, respetuosa y transparente posible. De ahí que aparezca reflejado en este informe como un desafío.

---

### Sensibilización

Debido a la importancia que la organización da al Buen Gobierno y al establecimiento de relaciones con la Administración basadas en la profesionalidad, Unión Profesional lleva mucho tiempo sensibilizando y concienciando al sector sobre estas cuestiones a través de los canales de comunicación de que dispone. Han sido múltiples los artículos publicados en la revista Profesiones y en El Blog de las Profesiones sobre esta materia.

Siguiendo la estela marcada en años anteriores, durante 2013, se intensificaron los esfuerzos en materia de sensibilización sobre el Buen Gobierno y la Transparencia. Se publicaron varios artículos en la Revista Profesiones y en El Blog de las Profesiones sobre estos temas. En el archivo adjunto se pueden leer algunos de estos artículos. Con el fin de profundizar en el concepto, se organizó la 'Jornada sobre Buen Gobierno en el sector colegial' destinada a

las organizaciones colegiales asociadas a UP. Y con el ánimo de seguir caminando en estas materias, se firmó un convenio con la Cátedra de la Empresa y las Profesiones de la Universidad Carlos III de Madrid con el fin de establecer un marco de colaboración para potenciar el conocimiento y la investigación en materia de deontología y ética de las profesiones. Objetivo: Elaborar una guía que sirva de marco para la implementación del Buen Gobierno en el sector colegial.

[Descargar documento adjunto](#)

### Comunicación interna y externa

Unión Profesional dispone de un equipo profesionalizado que lleva a cabo las labores de comunicación tanto a nivel interno (empleados y asociados) como externo. Es frecuente que se informe al público interno sobre aquellas reuniones mantenidas con la Administración Pública, normalmente por correo electrónico. En caso de que se considere de interés también para el público externo, se informa asimismo por los canales de que dispone la organización. En cualquier caso, esta información se incluye en la Memoria anual de Actividades.

### Reuniones

A través de las reuniones celebradas y los contactos mantenidos con la Administración Pública se puede realizar el correspondiente seguimiento de este desafío.

GRUPO DE INTERÉS  
COMUNIDAD



---

## Fomento del asociacionismo

Como asociación que agrupa a los consejos y colegios profesionales de ámbito estatal donde, a su vez, se integran miles de profesionales, constituye un desafío fomentar el asociacionismo como fórmula de valor tanto para la persona y la entidad como para la comunidad en general.

---

### Sensibilización

Coincidiendo con la esencia y los principios y valores de Unión Profesional, son múltiples los artículos publicados en los canales de comunicación de que dispone la entidad, así como en otras publicaciones, sobre el asociacionismo. Asimismo, se suele participar en actos e iniciativas de otras asociaciones y organizaciones con el ánimo de aunar esfuerzos para una mayor concienciación acerca del valor del asociacionismo.

### Asociaciones y entidades a las que se pertenece y/o se apoya

Tanto en el ámbito nacional como internacional, Unión Profesional pertenece y apoya a organizaciones con las que comparte objetivos e inquietudes. Unión Profesional ocupa la vicepresidencia tanto en la Unión Mundial de Profesiones Liberales como en el Consejo Europeo de Profesiones Liberales. Asimismo, se fomenta la pertenencia de los miembros del equipo a aquellas organizaciones a las que, por su profesión, debieran estar integrados. Así, se pertenece al Colegio de Abogados de Madrid, al Colegio de Economistas de Madrid, a la Asociación de la Prensa de Madrid, a la Asociación de Directivos de Comunicación y a la Asociación de Comunicadores e Informadores Jurídicos, entre otras. Además, también se apoya a la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y al Club de Ejecutivos de Asociaciones (Korazza); y se mantienen relaciones en el marco del convenio firmado con la Unión General de Trabajadores (UGT).

---

## Invertir en las generaciones del futuro

Por la falta de recursos e idiosincrasia de la asociación, la inversión en las generaciones del futuro se podría concebir como un desafío.

---

### Formar a los jóvenes en los valores de la sostenibilidad empresarial

Con el fin de fomentar el empleo y la empleabilidad de los jóvenes, Unión Profesional puso en marcha en el año 2013 el 'Programa de Inicio Profesional', enmarcado en su Escuela de Verano.

Bajo el título 'Programa de Inicio Profesional', se celebró en el mes de julio el curso de verano organizado por Unión Profesional con el ánimo de potenciar la empleabilidad de los recién licenciados o graduados y descubrir líneas de actuación de desarrollo profesional. Durante cuatro días —20 horas lectivas presenciales (con una práctica de 5 horas incluida)—, se introdujo a los alumnos en la orientación sobre las salidas profesionales específicamente referidas a las profesiones colegiadas a las que puedan acceder desde su titulación, con una visión multidisciplinar y un marcado carácter profesional. El Programa estaba estructurado en tres grandes ejes estrechamente interrelacionados: innovación, emprendimiento y deontología, en los que se enmarcaron las diferentes ponencias previstas con el fin de aprovechar al máximo los conocimientos y habilidades de los alumnos. En ellas se abordaron temas como el Desarrollo Profesional Continuo, la internacionalización, el emprendimiento joven, la búsqueda activa de empleo, las salidas profesionales, la innovación, la deontología profesional, las redes sociales y la marca personal. En el Programa se contó con la activa participación de representantes de algunos de los Consejos Generales y Colegios Profesionales asociados a Unión Profesional especialmente sensibilizados con este tema. En el documento adjunto se recogen algunas de las informaciones y artículos publicados en la revista Profesionales.

Objetivos: Fomentar la continuidad de este Programa y la participación de UP en iniciativas de otras entidades como "Inicia-2" de la Red Española del Pacto Mundial y la Fundación Rafael del Pino.

[Descargar documento adjunto](#)



## Acción Social

Cada año, la organización suele colaborar en campañas de christmas digitales o material de oficina lanzadas por distintas ONGs así como animar a que se realicen acciones o programas de voluntariado por parte de sus empleados y organizaciones asociadas. Con el fin de implicar a los empleados, se les solicita sugerencias sobre ONGs e iniciativas con las que estarían interesados en colaborar.

En el mes de febrero de 2013, la directora de la Fundación Hazloposible, Marisol García, y el presidente de Unión Profesional, Carlos Carnicer, firmaron un convenio de colaboración para la promoción del voluntariado en el sector colegial. Como referencia del sector, la Fundación Hazloposible consideró de especial interés la firma de este convenio con Unión Profesional con el que se pretende fomentar el voluntariado en los Consejos Generales y Colegios Profesionales, sus colegiados y empleados. Se trata de impulsar el voluntariado profesional como una forma de colaboración que genera un mayor impacto social al aportar la experiencia profesional del voluntario. Fruto de este convenio, se creó en la revista Profesionales una subsección dentro del Especial Global Compact en la que, bajo el título "Tú lo haces posible", se recogen noticias y testimonios de voluntarios. En el anexo se recogen las páginas publicadas en los diferentes números de la revista. Además, en 2013, Unión Profesional quiso felicitar las navidades con un christmas digital del catálogo de Ayuda en Acción, ONG evaluada por la Fundación Lealtad, y, de esta manera, poner su granito de arena en el proyecto "Cuaderno de Futuro", que consiste en la construcción de una Escuela para todos los niños y niñas de Matagalpa, en Nicaragua.

Objetivo: Fomentar la realización de acciones concretas relacionadas con el voluntariado.

[Descargar documento adjunto](#)

## Sensibilización

A través de sus canales de comunicación, Unión Profesional lleva a cabo una intensa labor de sensibilización acerca de la necesidad de respetar y proteger los derechos humanos e invertir en las generaciones del futuro.

Durante el año 2013, se publicaron en la revista Profesionales sendos artículos y noticias sobre derechos humanos, cooperación al desarrollo, erradicación del trabajo infantil y otras cuestiones con el fin de

sensibilizar y concienciar al sector. En el documento adjunto se recogen algunos de los artículos más destacados publicados en la revista Profesionales.

[Descargar documento adjunto](#)

---

## Alianzas entre asociaciones y empresas

Podría darse el riesgo de que, por falta de recursos, la asociación no estableciera alianzas ni realizara proyectos junto con otras entidades. No obstante, al tratarse de una organización activa en la sociedad civil y abierta al diálogo con sus grupos de interés, a menudo surge la oportunidad de creación de alianzas fructíferas, no solo con empresas si no también con otros agentes sociales y entidades de la sociedad civil.

---

## Colaboración mutua

Como organización de la sociedad civil, Unión Profesional mantiene estrechas relaciones con otras organizaciones y entidades con las que comparte objetivos y valores comunes.

Además de las entidades con las que se firmó un convenio en 2013, Unión Profesional forma parte de la Fundación CONAMA y de Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Asimismo, mantiene relaciones con la Fundación Corresponsables con la que colabora en la difusión de los Premios Corresponsables. Como en años anteriores, el Anuario Corresponsables publicó una ficha con los principales hitos en RSC de Unión Profesional así como una tribuna del presidente de UP sobre la RSC en el sector colegial. En ella, como se puede ver en el archivo adjunto, se refiere a las alianzas estratégicas. Una representante de Unión Profesional participó en la Jornada Corresponsables celebrada en el mes de febrero de 2013. Como parte de la Alianza por el Agua, Unión Profesional envió sus aportaciones al Plan Estratégico elaborado por esta entidad para 2013-2016, tras la correspondiente petición emitida desde la Dirección de Alianza por el Agua. Por otro lado, a petición de la Universidad Rey Juan Carlos, se envió un carta de apoyo firmada por el Presidente de UP a la candidatura de Bernardo

Kilksberg, Doctor Honoris Causa de dicha Universidad, a los Premios Príncipe de Asturias en Ciencias Sociales 2013.

Objetivo: Optimizar la firma de los convenios con estas entidades y buscar nuevas alianzas estratégicas de valor. Con el fin de aportar el punto de vista del sector en relación con las alianzas público-privadas, se propone incentivar la participación de UP en consultas públicas y proyectos relacionados con esta materia.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Establecer una relación estratégica con una ENL a largo plazo que favorezca su generación de empleo o ingresos**

Unión Profesional ha establecido durante los últimos años sólidas relaciones con entidades no lucrativas de la sociedad civil con las que comparte objetivos y valores comunes.

En febrero de 2013, Unión Profesional firmó un convenio de colaboración con la Fundación Hazlo posible con el objetivo de fomentar el voluntariado (tanto corporativo como profesional) entre los empleados y los Consejos y Colegios asociados. Fruto de este convenio se creó en la revista Profesionales una subsección dentro del Especial Global Compact que, bajo el título "Tú lo haces posible", recoge noticias y testimonios de voluntarios.

Asimismo, a lo largo del año, se estrecharon las relaciones con representantes de la Cátedra de Ética de la Empresa y las Profesionales de la Universidad Carlos III de Madrid que se materializaron en la firma de un convenio con el fin de establecer un marco de colaboración para potenciar el conocimiento y la investigación en materia de deontología y ética de las profesiones. En el marco de estas relaciones, se organizó tanto un Coloquio-debate sobre la deontología profesional como una jornada sobre buen gobierno. En julio del 2013 se suscribió un convenio con la Federación de Asociaciones de Periodistas de España para trabajar de manera conjunta en el fomento de la deontología en el ámbito de la información y la comunicación dentro de sus organizaciones y las que las integran, y en la difusión de los valores profesionales de cara a la sociedad.

Objetivo: Optimizar la firma de los convenios con estas entidades y buscar nuevas alianzas estratégicas de valor.

GRUPO DE INTERÉS

# MEDIO AMBIENTE



---

## Optimizar el uso de papel en la entidad

Por la propia idiosincrasia de la organización y el trabajo del día a día, en ocasiones, se utiliza mucho papel tanto en la impresión de documentos, normativas e informes como en la preparación de dossiers para talleres o reuniones.

---

### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Desde hace años, Unión Profesional definió su Política de Respeto y Protección del Medioambiente, que fue actualizada en el año 2013. En ella, se expresa el valor que para la organización, y el colectivo al que representa, tiene el medio ambiente, considerándolo como un derecho fundamental y, por tanto, un bien valioso que respetar.

Siguiendo las indicaciones de la Política de Respeto y Protección del Medioambiente, todo el equipo de Unión Profesional continuó implementando lo relativo al consumo de papel mediante la utilización y el reciclaje de los folios usados. Asimismo, se ha generalizado el uso del formato digital para las publicaciones institucionales (como es el caso de la memoria anual, los manuales y libros de comunicación y los estudios de referencia).

En el año 2013, se dio cumplimiento al objetivo marcado el año anterior en relación a la actualización de esta Política.

[Descargar documento adjunto](#)

### Política de Reciclaje

Dentro de la Política de Medio Ambiente, actualizada en el año 2013, se especifica de forma pormenorizada los aspectos relativos al reciclaje en la oficina. Todos los empleados respetan lo establecido en materia de reciclaje en la oficina. Concretamente, se recicla el papel, el tóner y recursos de las impresoras o faxes, los aparatos informáticos inservibles, los plásticos y vidrios.

### Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel

Desde hace años, en Unión Profesional se apuesta por la elaboración y difusión de las publicaciones en formato online. Además, en los correos electrónicos se

insta a los destinatarios a tener presente el medio ambiente a la hora de imprimir los e-mails. Por otro lado, se prima el envío de la documentación de las reuniones internas por correo electrónico evitando así su impresión.

Durante el año 2013, todos los estudios y publicaciones editadas por Unión Profesional (salvo la revista Profesiones) fueron elaborados en formato digital. Las felicitaciones navideñas, siguiendo la pauta marcada en años anteriores, también se han realizado en formato electrónico, así como cualquier invitación a actos y jornadas organizadas por UP.

### Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Con el fin de hacer el cálculo real más aproximado, se considera lo invertido en la impresión de los seis números de la revista Profesiones y en el mantenimiento de las páginas web corporativas. En el año 2013 la inversión financiera total en materia de divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente asciende a 26.154 euros, cifra ligeramente superior a la del año pasado que fue de 20.700 euros.

### Consumo de papel en el año

Unión Profesional lleva tiempo calculando el consumo de papel anual con el fin de realizar el correspondiente control y seguimiento de este aspecto. Para poder comparar con la cifra de años anteriores, este cálculo continúa realizándose en folios, tal y como se comenzó a hacer hace años.

Durante el año 2013, Unión Profesional consumió un total de 4.286 folios por empleado, lo que supone una ligera reducción con respecto a los 4.714 folios/empleado consumidos en el año 2012. Como objetivo para 2014, se plantea continuar con este descenso en el consumo de folios por empleado.

### Consumo directo de energía de su entidad (GJ)

Cada año, en Unión Profesional se hace un seguimiento del consumo directo de energía. Durante 2013, el consumo de electricidad fue de 632,86 kwh por empleado, cifra significativamente menor que los 794,68 kwh por empleado consumidos en el 2012 (habiendo permanecido inalterable el

número de empleados).

### **Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos**

Tanto en la revista Profesionales como en la página web institucionales (en el apartado dedicado a Noticias Colegiales) existe una sección específica dedicada al Medio Ambiente.

Durante el año 2013 se publicaron diversas noticias en la página web y sendos artículos en la revista Profesionales en materia de reciclaje, gestión de residuos y sostenibilidad. En el anexo se recogen algunos de estos artículos.

[Descargar documento adjunto](#)

---

## **Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente**

Aunque en algunos casos se han cambiado las bombillas de uso tradicional a otras de bajo consumo, todavía se dispone de equipos contaminantes.

---

### **Política de Reciclaje**

Dentro de la Política de Medio Ambiente, actualizada en el año 2013, se especifica de forma pormenorizada los aspectos relativos al reciclaje en la oficina.

### **Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad**

Desde hace años, Unión Profesional definió su Política de Respeto y Protección del Medioambiente, que fue actualizada en el año 2013. En ella, se expresa el valor que para la organización, y el colectivo al que representa, tiene el medio ambiente, considerándolo como un derecho fundamental y, por tanto, un bien valioso que respetar.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Canales de Comunicación**

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como pueden ser la revista Profesionales, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico

'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesionales, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional.

Durante 2013, a través de la revista Profesionales y del Blog de las Profesionales se ha realizado una significativa labor de sensibilización sobre estas materias. En el documento adjunto se pueden consultar algunos de los principales artículos dedicados al medio ambiente.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel**

Desde hace años, en Unión Profesional se apuesta por la elaboración y difusión de las publicaciones en formato online. Además, en los correos electrónicos se insta a los destinatarios a tener presente el medio ambiente a la hora de imprimir los e-mails. Por otro lado, se prima el envío de la documentación de las reuniones internas por correo electrónico evitando así su impresión.

### **Nombrar un Responsable de Medioambiente**

Unión Profesional creó hace varios años una Comisión de Medio Ambiente y Sostenibilidad, así como designó a una persona como encargada de estos temas, sobre todo, en relación con la celebración, cada dos años, del Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) en el que Unión Profesional es entidad co-organizadora.

### **Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo**

Poco a poco, y según surge la necesidad de renovación de los equipos e instalaciones, se van implementando medidas para el ahorro de recursos en la oficina.

### **Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos**

Tanto en la revista Profesionales como en la página web institucionales (en el apartado dedicado a Noticias Colegiales) existe una sección específica dedicada al Medio Ambiente.

[Descargar documento adjunto](#)

### **Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el**

## **medio ambiente**

Con el fin de hacer el cálculo real más aproximado, se considera lo invertido en la impresión de los seis números de la revista Profesiones y en el mantenimiento de las páginas web corporativas. En el año 2013 la inversión financiera total en materia de divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente asciende a 26.154 euros, cifra ligeramente superior a la del año pasado que fue de 20.700 euros.

## **Número de estudios, informes o comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente**

En la revista Profesiones (editada por Unión Profesional) existe una sección dedicada a "Medio Ambiente" en la se publica información sobre esta materia. Asimismo, tanto en la página web como en El Blog de las Profesiones también se hace difusión de informes, noticias y buenas prácticas de los asociados

a UP en materia medioambiental, científica y tecnológica.

Durante el año 2013, han sido múltiples las noticias y artículos sobre Medio Ambiente y Tecnología publicados tanto en la web institucional como en la revista Profesiones y en El Blog de las Profesiones. En el archivo adjunto se pueden consultar algunos de los artículos más destacados publicados en la revista Profesiones. Un año más, Unión Profesional participó en el Día de Internet como miembro de su Consejo Asesor.

[Descargar documento adjunto](#)

## **Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales**

Desde hace varios años, Unión Profesional realiza un seguimiento anual del consumo de papel, agua y electricidad con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados en materia de medioambiental.



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

