UPC

Protegemos tu capital,
Fortalecemos tu empresa.

THE GLOBAL COMPACT

Quinto reporte anual de UPC ante el Pacto Global de las Naciones Unidas
COP 2016

www.upc.tax

ESR EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Mazatlán, Sinaloa, Enero de 2017.

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

ESTIMADO SR. SECRETARIO GENERAL,

Me complace comunicarle que UPC apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. UPC comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial.

Atentamente,

Juan José Arrellano Hernández
Director General UPC

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO DEL DIRECTOR GENERAL

Mazatlán, Sinaloa, Enero de 2017.
Desde el año 2011, UPC es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la iniciativa de Sostenibilidad Corporativa más grande del mundo con más de 12,000 organizaciones adheridas en 160 países. Como participante del Pacto Mundial, nuestra empresa se ha comprometido a integrar en su gestión 10 principios universales en materia de Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, lo cual sin duda ha sido uno de los factores fundamentales en la consolidación y éxito de la firma, permitiéndonos a su vez, ser acreedores por quinto año consecutivo del Distintivo de Empresa Socialmente Responsable, estableciendo alianzas con otras empresas de la localidad promoviendo dicho compromiso.

Es por ello, que a través de esta Comunicación del Progreso describimos los avances logrados por la empresa en la implementación de los diez principios en sus actividades empresariales realizadas durante el ejercicio 2016. Documento que estamos dispuestos a compartir con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Juan José Arreliano Hernández
Director General UPC

DERECHOS HUMANOS

Tienen su origen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

PRINCIPIO 1: Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.

PRINCIPIO 2: No ser cómplices de abuso de los Derechos Humanos.

ACCIONES

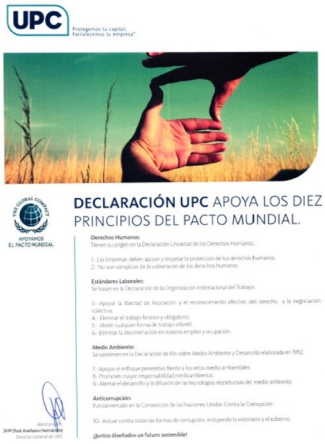
COMPROMISO

Para UPC no hay liderazgo posible sin respeto a los Derechos Humanos. Estamos comprometidos en adaptar y difundir entre nuestros colaboradores la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en todos nuestros ámbitos de influencia.

SISTEMAS

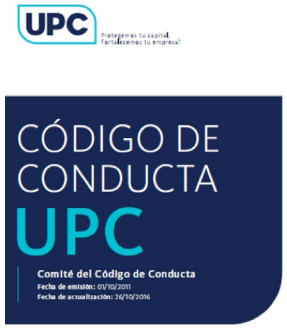
Los sistemas que ayudan a UPC a asegurar que dicho compromiso se transformen en acciones son:

Declaración UPC apoya los Diez Principios del Pacto Mundial.
Manifestación suscrita por nuestro Director General reiterando nuestro apoyo y respecto por los 10 Principios del Pacto Mundial.



Comunicación sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Documento a través del cual nuestro Director General invita a todo el personal de UPC a conocer y respetar la Declaración Universal, considerándola como normatividad interna como parte de las buenas prácticas.

Código de Conducta UPC.
En él se definen cuáles son aquellos comportamientos que se esperan de cada uno de colaboradores de la empresa; se establece de manera práctica la forma en que se traducen en la vida diaria y en las relaciones humanas los valores éticos y la misión de la empresa.



Uno de los compromisos ahí plasmados es el de: “Mantener una sana relación entre los compañeros de trabajo, promoviendo un trato adecuado y cordial, independientemente del nivel jerárquico, edad, género o religión. Los puestos en UPC no son un privilegio, sino una responsabilidad, por lo que el trato entre colaboradores debe ser profesional y de respeto mutuo”.

Políticas Corporativas en materia de Recursos Humanos y Responsabilidad Social.

Contamos con políticas que respaldan nuestro respeto hacia los Derechos Humanos y reprobamos cualquier acto que atente contra los mismos. He aquí alguna de nuestras políticas, las cuales año con año buscamos mantenerlas actualizadas:

Política Calidad de Vida. Tiene por objeto promover y crear internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos los colaboradores interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto logrando un balance entre la vida personal y laboral.

Política Ética Empresarial. Tiene por objeto establecer los principales compromisos que UPC asume para impulsar el desempeño ético en los negocios propios de la empresa, así como la prevención de negocios ilícitos.

Política de Reclutamiento y Selección. Esta política tiene por objeto establecer el proceso de reclutamiento y selección considerando las necesidades del corporativo y el perfil de puesto, para la ocupación de los puestos vacantes, promoviendo la igualdad de trato, equidad de género durante los procesos de reclutamiento y selección, así como el NO al trabajo infantil.

Política de Servicio Médico. Esta política establece como prestación adicional al servicio médico por parte del IMSS, que los colaboradores de UPC reciban atención médica particular para ellos o cualquiera de sus familiares en primer grado sin costo alguno, hasta por tres ocasiones de manera mensual.

Política Lactancia Materna. A través de esta política se reconoce el derecho que toda madre colaboradora en estado de lactancia podrá ejercer para alimentar a su hijo, de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo (LFT).

Política Horario de Labores. Con ella se establece la jornada de trabajo de conformidad con la Ley Federal de Trabajo, respetando el derecho del colaborador al descanso y al disfrute del tiempo libre; además de permitir, según sea el caso, horarios flexibles.

Estacionamiento para Embarazadas

Este beneficio es exclusivo para las colaboradoras que se encuentren en periodo de embarazo, con el fin de aminorar los riesgos del mismo. Consiste en asignarles un lugar especial justo a la salida de la puerta de acceso al centro de trabajo, el cual estará siempre reservado para ellas durante todo el embarazo, beneficio que está respaldado con la Política de Uso de Estacionamiento.

Buzón

Herramienta de comunicación totalmente confidencial la cual le da la oportunidad a todos los miembros de la empresa de expresarse de forma libre, haciéndoles llegar a los directivos sus opiniones, sugerencias o propuestas de mejora en pro de la familia UPC.

ACTIVIDADES

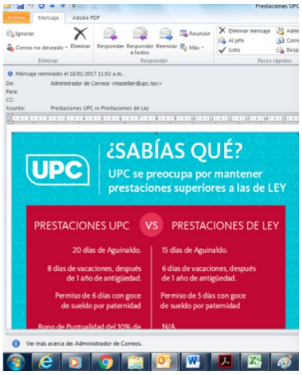
Las actividades prácticas realizadas durante el 2016 para impulsar estos principios, fueron:

Se publicó en intranet la Declaración UPC Apoya los 10 Principios del Pacto Mundial.

Para asegurar la difusión y conocimiento de los lineamientos del Código de Conducta, los colaboradores firmaron la aceptación del documento, asimismo recibieron en el curso de inducción los principios de cumplimiento ético para certificar que lo conocen y aceptan lo establecido en el mismo.

Se actualizaron y reforzaron las Políticas en materia de Recursos Humanos y Responsabilidad Social, en buena medida, esta actualización recoge todo aquello que la Firma ha ido aprendiendo con el paso del tiempo, a fin de orientar el comportamiento de todos nosotros como colaboradores y orientar a UPC hacia el logro de los objetivos propuestos, enfocadas en todo momento hacia el respeto de los Derechos Humanos.

Se dio a conocer a todo el personal (mujeres y hombres), indiscriminadamente, de todos los niveles jerárquicos, de las beneficios y prestaciones a las que tienen por ser parte la familia UPC.



Quienes tienen personal a su cargo, tienen la obligación moral de respetarlo y apoyarlo en lo pertinente a su trabajo, y debe incentivar entre el personal a cargo un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Se llevaron a cabo pláticas en materia de salud con el fin de concientizar y prevenir enfermedades:

Plática “Prevención de Lastimaduras en el Trabajo”

Plática “Es posible vivir sin caries y morir con todos tus dientes”

UPC proporciona acceso a la salud para sus colaboradores y a sus familiares a través de convenios de colaboración con médicos de diferentes especialidades, contribuyendo con su economía y calidad de vida.
UPC proporciona capacitación profesional gratuita a los colaboradores, lo cual les permite estar actualizados en los aconteceres más relevantes para la profesión y la atención de los clientes.

RESULTADOS

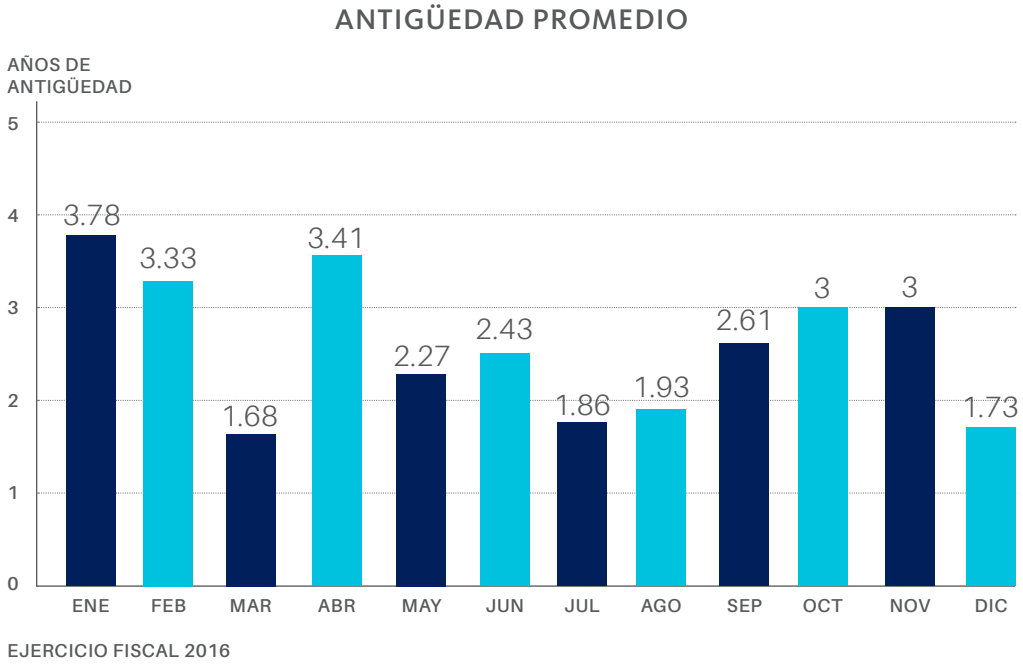
DESEMPEÑO

Los resultados obtenidos en la implementación de dichos Principios ha sido muy satisfactorios, logrando impactos positivos, toda vez que el clima laboral que se siente y respira dentro de la Firma es favorable, seguro, equitativo y no discriminatorio, los cuales contribuyen a crear una mejor imagen.

A continuación algunos indicadores:

INDICADOR PERMANENCIA.

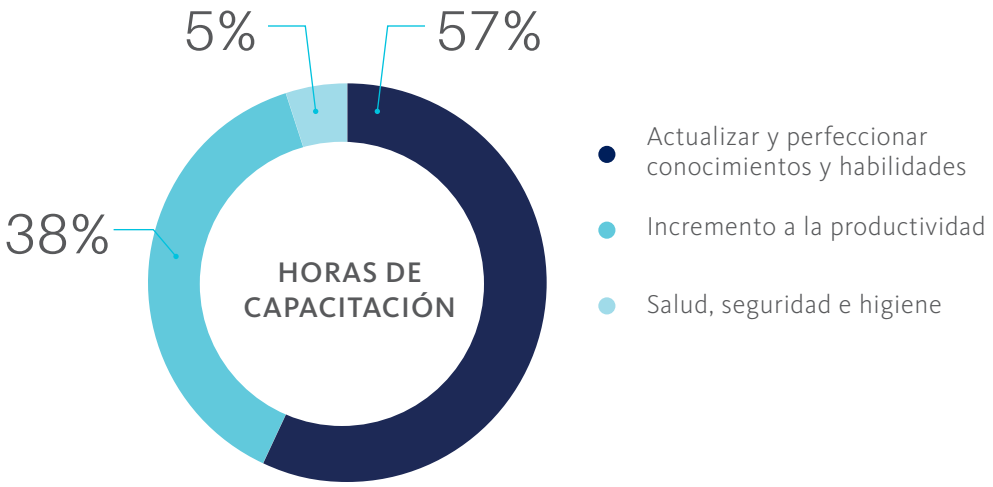
La antigüedad promedio del personal continua siendo del 2.7 años, de esta manera cumplimos y logramos mantener nuestro objetivo de retener y desarrollar al personal de alto valor para nuestra compañía.



Se reconoció a un total de 18 colaboradores por su antigüedad de 5 años y a 4 colaboradores por su antigüedad de 10 años en la Firma, a quienes se les agradeció por sus años de lealtad, servicio, esfuerzo y dedicación a su trabajo.

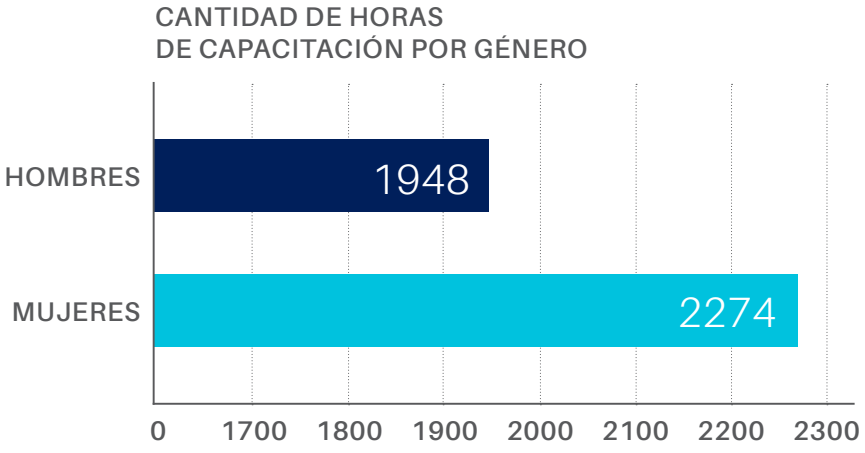
INDICADOR HORAS DE CAPACITACIÓN

Durante el año 2016, se realizaron diversas acciones de capacitación equivalentes a 4,190 horas de capacitación, de las cuales se destacan aquellas destinadas a actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades.



INDICADOR HORAS DE CAPACITACIÓN POR GÉNERO

Del total de acciones de capacitacion promovidas en 2016, se observó que el 54% corresponde a mujeres capacitadas y 46% a hombres.



ESTÁNDARES LABORALES

Se basan en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo:

PRINCIPIO 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

PRINCIPIO 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

PRINCIPIO 6: Eliminar la discriminación en materia empleo y ocupación.

ACCIONES

COMPROMISO

Nuestra gente, el activo más importante.

Es por ello que estamos comprometidos en ofrecer las condiciones y un entorno laboral adecuados para nuestros colaboradores buscando su satisfacción integral, libre de actos de discriminación, trabajo forzoso, respetando por el contrario, la libertad de asociación y expresión.

SISTEMAS

Los sistemas que ayudan a UPC a asegurar que dicho compromiso se transformen en acciones son:

Certificación Great Place To Work.
El clima laboral es un factor muy importante para el bienestar de nuestros colaboradores, pues de eso depende su motivación y óptimo desarrollo personal y profesional, por ello de manera anual UPC evalúa su clima organizacional para identificar áreas de oportunidad.

Código de Conducta.
En él se definen cuáles son aquellos comportamientos que se esperan de cada uno de colaboradores de la empresa; se establece de manera práctica la forma en que se traducen en la vida diaria y en las relaciones humanas los valores éticos y la misión de la empresa.

A continuación algunos extractos alusivos a los principios en comento:

· “Debo: Ofrecer a mis compañeros un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y la equidad, sin importar jerarquía, evitando conductas y actitudes ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo”.

· “Debo: Respetar la libre manifestación de ideas y aportaciones de mis compañeros, reconociendo sus méritos obtenidos sin apropiarme de sus ideas o iniciativas”.

Políticas Corporativas en materia de Recursos Humanos y Responsabilidad Social.
Contamos con Políticas que respaldan nuestro respeto hacia los Derechos Humanos y reprobamos cualquier acto que atente contra los mismos, tales como:

Política Calidad de Vida.
Nuestra política señala:

1. "Se podrán implementar esquemas de trabajo en casa y/o horarios flexibles en aquellas áreas en que su operación así lo permita, sin considerar la disminución de sueldo o vacaciones".

2. "UPC buscara permanentemente en medida de sus posibilidades, ofrecer a sus colaboradores beneficios y prestaciones adicionales a las ya estipuladas por Ley".

3. "Se prohíbe estrictamente la contratación a menores de edad conforme a la Ley Federal del Trabajo".

4. "UPC considera la igualdad de trato en cuanto a género, orientación sexual, edad, condición social y origen étnico, dando las mismas oportunidades a todos en la contratación, promoción, remuneración y división del trabajo, con lo que se elimina toda discriminación".

5. "Se considera el despido como última opción para el colaborado¡ anteponemos la capacitación y la reasignación de puestos o áreas encontrando sinérgias con nuestros de interés".

Política Reclutamiento y Selección.
La cual manifiesta:

1. "Durante el proceso de reclutamiento se otorgará igualdad de oportunidades a todos los aspirantes, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política, no obstante, quedará excluido, el considerar a personas menores de 18 años de edad de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo".

Política Contratación de Personal.
La cual estipula:

1. " La edad mínima de admisión al empleo o trabajo que por sus condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para su seguridad, no deberá ser inferior a dieciocho años".

2. "Se considera fuera de los documentos requeridos para su contratación, el examen de no gravidez".

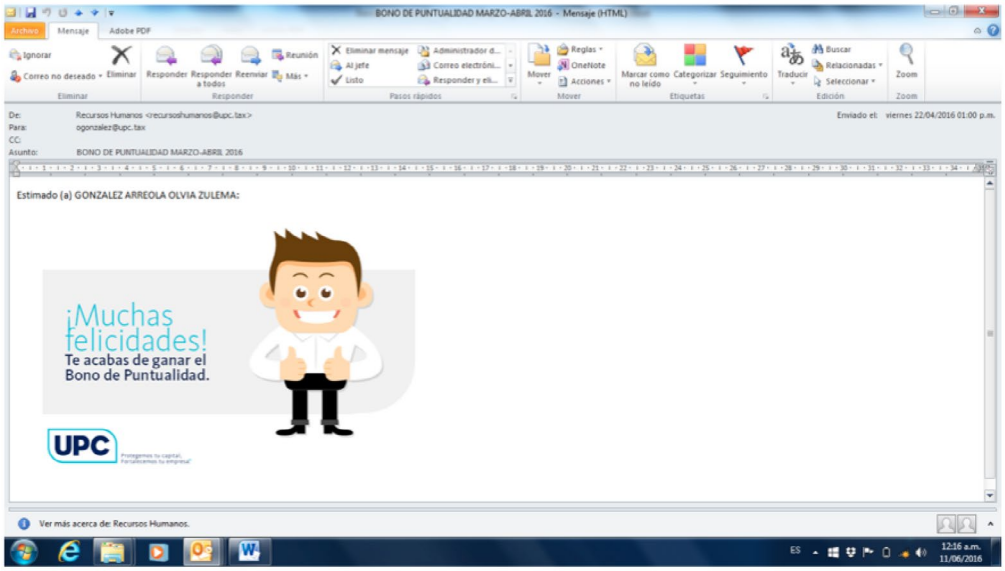
3. "Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos gestionar lo propio a fin de que el colaborador de nuevo ingreso cuente con las herramientas de trabajo necesarias para iniciar su desempeño en la Firma".

4. ”Con el fin de asegurar que todo nuevo integrante de UPC se sienta bien recibido y conozca la identidad corporativa, así como la cultura organizacional, se contemplará como parte del proceso de contratación, el Curso de Inducción y así como la entrega de un Kit de Bienvenida”.

Política de Ausentismo.
A partir de esta Política, los colaboradores de UPC tienen la oportunidad de ausentarse de sus labores, siempre y cuando cuenten con una justificación válida. Es decir, se otorgan permisos que van desde ausencias por enfermedad, por situaciones familiares, por matrimonio, defunción u otras eventualidades, los cuales pueden ser con o sin goce de sueldo, que benefician al colaborador permitiéndole conciliar su vida laboral, familiar y personal, sin considerar la disminución de su sueldo o vacaciones.

Política Horario de Labores.
Como se mencionó anteriormente, UPC cuenta con la Política del Horario de Labores, donde se especifica los horarios que se deberán cumplir dependiendo de la División de la empresa a la cual el colaborador este adscrito.

Política Bono Puntualidad.
La presente Política tiene por objeto ser un estímulo para el colaborador incentivándolo a cumplir con puntualidad a sus labores, respetando los horarios de labores establecidos para la entrada y salida, sin incurrir en retardos.



Participación activa de los colaboradores en las en Comisiones y/o Comités.

Con el fin de construir y mantener relaciones de diálogo y confianza entre sus colaboradores, UPC promueve la participación activa de sus colaboradores en las diferentes Comisiones y Comités, como lo son:

a) la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene,
b) la Comisión Mixta de Capacitación y,
c) el Comité de Responsabilidad Social Empresarial,

Demostrando la confianza que la Firma deposita en sus colaboradores, toda vez que mediante estas Comisiones tienen la oportunidad de opinar, proponer e

involucrarse en la toma de decisiones que afectan el rumbo de la organización.

Buzón.

Con la finalidad de contar con un espacio a través del cual el personal de UPC pueda expresar sus inquietudes, sugerencias, opiniones, a partir de Octubre 2015 UPC puso a su disposición el módulo BUZÓN.

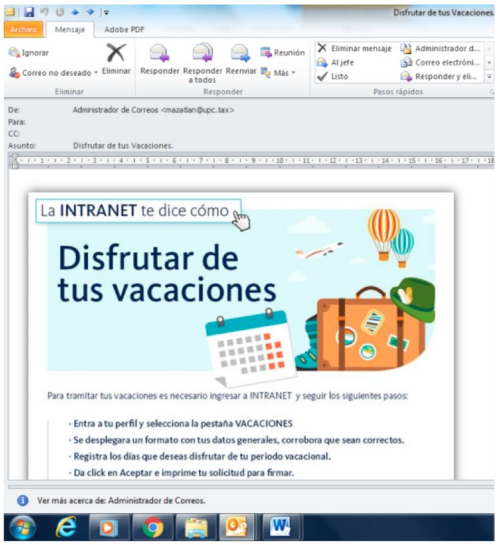
Herramienta de comunicación totalmente confidencial la cual le da la oportunidad a todos los miembros de la empresa de expresarse de forma libre, haciéndoles llegar a los directivos sus opiniones, sugerencias o propuestas de mejora en pro de la familia UPC.

http://www.upc.tax/buzon

ACTIVIDADES

Las actividades realizadas para cumplir con estos principios fueron:

Se promueven prácticas laborales justas alineadas a la Ley, por ejemplo se está al pendiente de que los colaboradores disfruten sus vacaciones, por lo que ya sea a través de correos personalizados o bien de boletines informativos se le recuerda al colaborador su derecho al disfrute de sus días pendientes de vacaciones.



Reuniones trimestrales por parte de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con el fin de realizar recorridos de verificación y proponer y dar seguimiento a la instauración de las medidas propuestas relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo.

Reuniones periódicas del Comité de Responsabilidad Social con el fin de idear y materializar acciones para fomentar un buen clima laboral.

Miembros del Comité de Responsabilidad Social Empresarial.

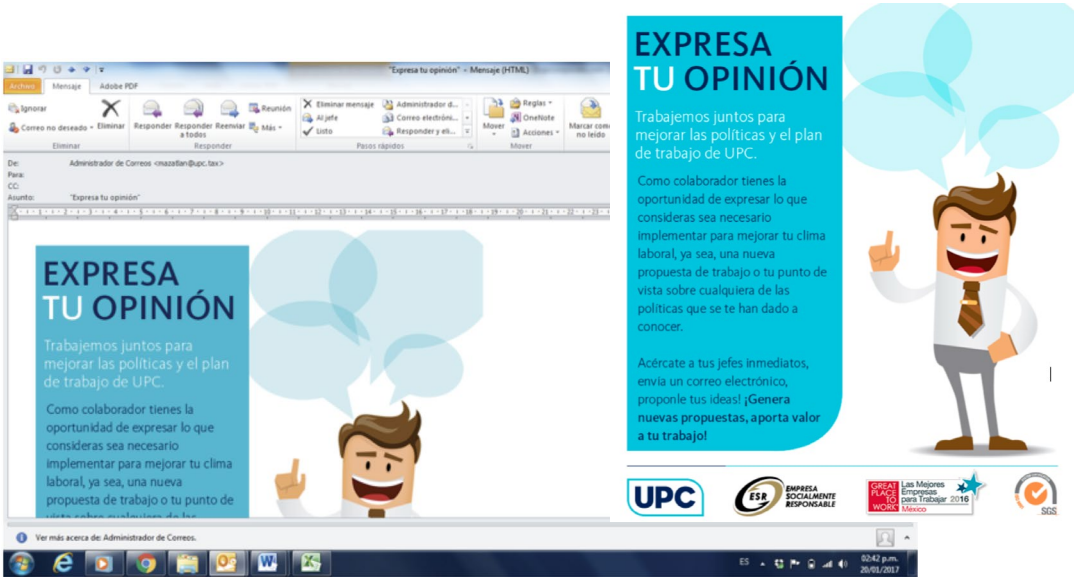
Se aplicó la Encuesta de Cultura y Clima Laboral promovida por el Instituto Great Place to Work, quien es la única institución facultada por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación para calificar a empresas como excelentes lugares para trabajar.

Al integrar la documentación de un nuevo colaborador, se requiere su acta de nacimiento, con el fin de corroborar la edad de la persona que se estará por ingresar a la Firma.

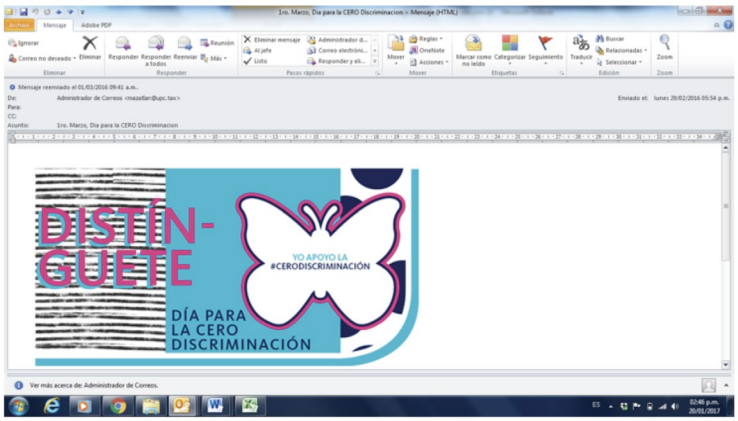
Durante el 2016, se generaron 106 contratos de empleo, uno por cada colaborador de nuevo ingreso, en el cual se estipulan los términos y las condiciones de la prestación de sus servicios.

Se otorgó capacitación de inducción a todo personal de nuevo de ingreso, dándoles a conocer la Filosofía de la Firma.

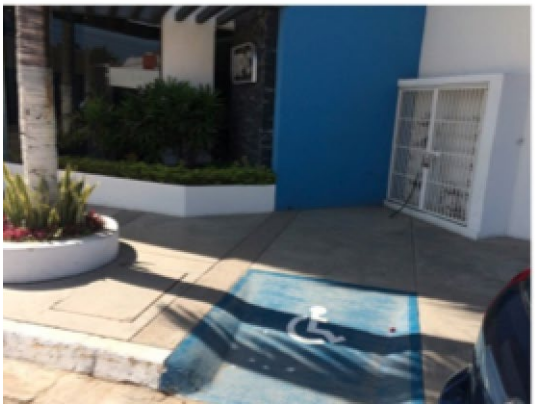
Se promovió al personal la libertad de expresión con el objetivo de conocer sus sugerencias, quejas y propuestas referidas al funcionamiento de nuestra empresa; lo cual nos permitirá identificar oportunidades de mejora para incrementar continuamente el grado de satisfacción de los colaboradores.

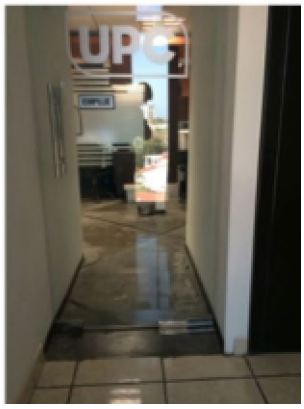


La empresa considera la igualdad de trato en cuanto a género, orientación sexual, edad, condición social y origen étnico, dando las mismas oportunidades a todos en la contratación, promoción, remuneración y división del trabajo, con lo que se elimina toda discriminación.



Asimismo, buscamos acondicionar en la medida de lo posible nuestras instalaciones para brindar accesibilidad a las personas con capacidades diferentes que nos visitan.





RESULTADOS

DESEMPEÑO

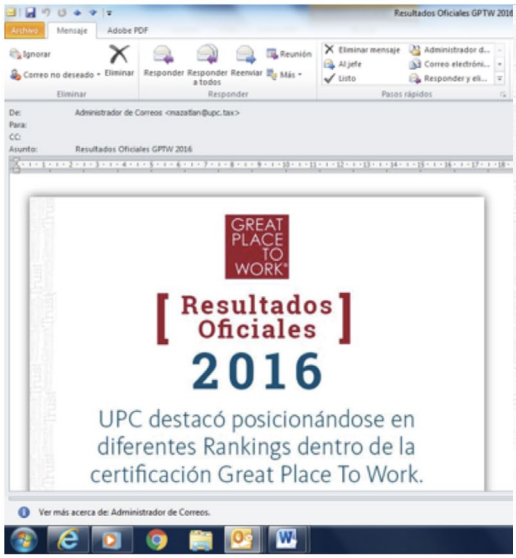
Como resultado de los sistemas y las actividades implementados, tenemos lo siguiente:

Logramos obtener la certificación por parte del Instituto Great Place to Work, como "Una de las Mejores Empresas para Trabajar" posicionándonos en diferentes Rankings dentro de la certificación GREAT PLACE TO WORK:

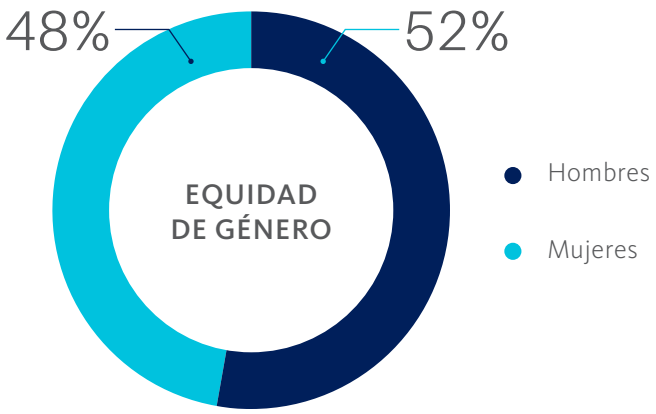
Lugar #23 del ranking nacional de las Mejores Empresas para Trabajar en la categoría alto potencial (Empresas 50-500 colaboradores).

Lugar #24 en el ranking de las Mejores Empresas para trabajar de la Generación Millenial.

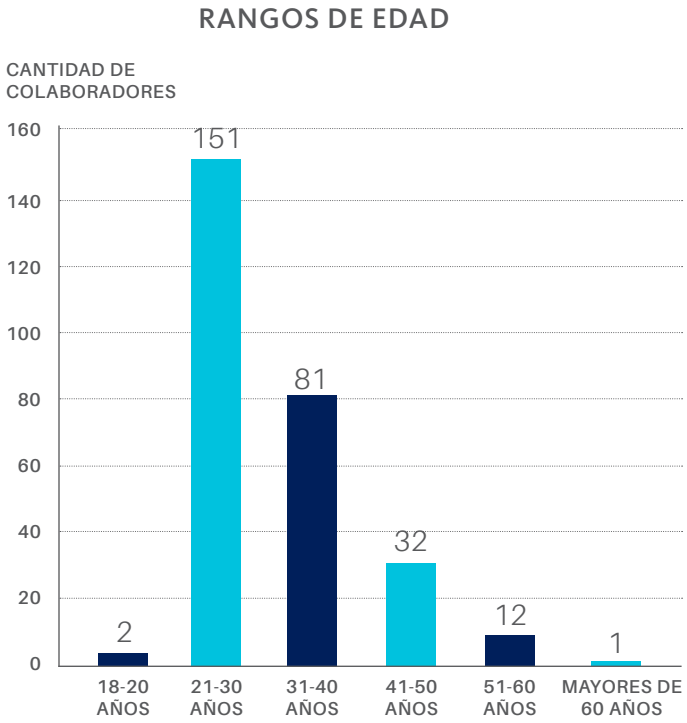
Lugar #12 en el ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en México 2016 Región Noroeste hasta 1000 colaboradores.



En temas de equidad de género contamos con una plantilla conformada por el:



La edad mínima de los colaboradores es de 19 años y la máxima de 67 de años, a continuación se muestra el rango de edades de nuestra plantilla:



El 21% de nuestro personal es miembro activo dentro de alguna de nuestras Comisiones.

Al cierre del ejercicio 2016, se registró que el 70% de la plantilla de personal recibió al menos una acción de capacitación, independientemente de la capacitación de inducción.

Del total de quejas y denuncias, se registró un 8%, relacionadas con actos discriminatorios.

UPC no ha sido acusado, citado o visto involucrado en materia de trabajo forzado u obligatorio.

MEDIO AMBIENTE

Se sostienen en la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo elaborada en 1992:

PRINCIPIO 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.

PRINCIPIO 8: Promover mayor responsabilidad medioambiental.

PRINCIPIO 9: Alentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente.

ACCIONES

COMPROMISO

Fomentar una cultura de responsabilidad ambiental, promoviendo acciones en pro del medio ambiente, a través de nuestros grupos de interés y con la comunidad en la que habitamos, para el presente y las generaciones futuras.

SISTEMAS

Los sistemas que ayudan a UPC a concretar dicho compromiso son:

Carta de la Tierra.
La Carta de la Tierra es una declaración de principios éticos fundamentales para la construcción de una sociedad global justa, sostenible y pacífica en el Siglo XXI. La Carta busca inspirar en todas las personas un nuevo sentido de interdependencia global y de responsabilidad compartida para el bienestar de toda la familia humana, de la gran comunidad de vida y de las futuras generaciones. La Carta es una visión de esperanza y un llamado a la acción.

Programa "Conciencia Verde".
Su finalidad es contribuir con en el mejoramiento del medio ambiente y el respeto a su entorno del cual formamos parte como seres vivos, busca fomentar y estimular hábitos positivos en cada uno de los colaboradores, para que estos puedan transmitirlos a sus familiares y amigos y expandir esta cultura a toda la comunidad.

Beneficios Generales del Programa:

- Ahorro de energía.
- Ahorro de agua potable.
- Ahorro de materias primas.
- Menor impacto en los ecosistemas y sus recursos naturales.
- Fomenta la participación e interés hacia el medio ambiente.
- Concientización de los colaboradores hacia su entorno.
- Integración de los colaboradores hacia el resto de las áreas.

Política Cuidado y Preservación del Medio Ambiente.
Esta Política tiene por objeto generar conciencia al interior y exterior de UPC sobre la importancia del cuidado y preservación del medio ambiente.

Política de Reciclaje.
Esta Política tiene por objeto implementar la acción del reciclado entre los trabajadores con el fin de fomentar una cultura ambiental interna, adoptando una gestión responsable para minimizar el impacto ambiental que como empresa generamos.

Programa “A todos nos COMPETE”.
Este programa está conformado por un grupo de empresas que incursionan en responsabilidad social y se unen a partir de la idea de realizar una actividad que apoye a la preservación del medio ambiente y al mismo tiempo promueva la salud, realizando difusión en el tema de cultura ambiental, recolección y buen uso del PET consumido en las empresas, hogares y público en general.

A TODOS NOS COMPETE

ACTIVIDADES

A continuación alguna de las actividades realizadas:

Se reutiliza el material de oficina las veces que sea posible (papel, sobres, tarjetas, folders, entre otros) y una vez cumplido su ciclo se deposita en los contenedores de reciclaje.

Se recolectó para su venta todo el PET resultante del agua embotellada, refrescos, que consumieron los colaboradores.

Se recicló todo tipo de cartón procedente de los productos de limpieza, productos de papelería, entre otros.

Se invitó a todo el personal a participar en los “Sábados de Reciclaje”, actividad que consiste en traer a la empresa todo el PET que se recolecte en casa, esto todos los días sábado.

Estimado colaborador:

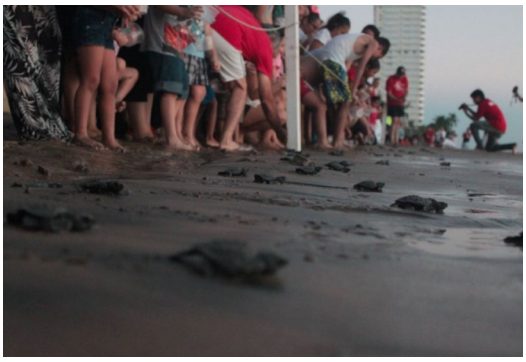
Cada Sábado se ubicará una mesa en la entrada del edificio para que hagas entrega de tus bolsas con PET traídas de tu casa y las tapitas que fueron recolectadas durante la semana en tu piso.

No olvides registrarte en la bitácora de entrega de PET y TAPITAS.

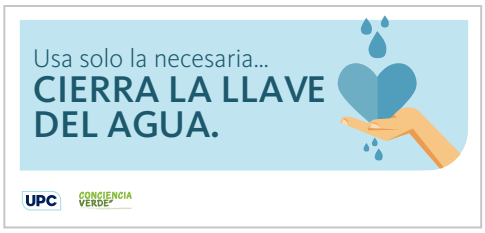
¡YO si me preocupo con UPC!

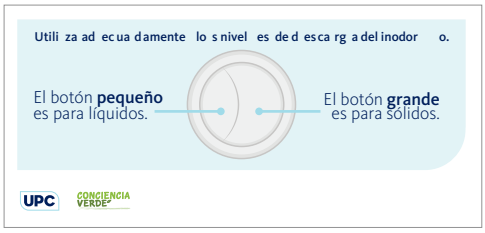
UPC / ESR / GREAT PLACE TO WORK / SGS / #UPCconSentido

Se llevó a cabo la tradicional actividad de “Liberación de tortugas”, donde además de vivir una experiencia inolvidable junto a sus familias, los pequeños aprendieron sobre el habitad de esta especie.



Se colocaron en lugares estratégicos, etiquetas con mensajes ecológicos como “Usa solo la necesaria: Ciérrale a la lleve”, “Utiliza adecuadamente los niveles de descarga del inodoro”, “No olvides apagar la luz” y “No olvides apagar y desconectar aparatos que no estés usando”.





Tomando en cuenta el Día Internacional de Limpieza de Playas (25 de Septiembre) se emprendió la actividad Limpieza de Playas, se partió la salida de limpieza de playas a un costado del Hotel Ramada Resort Mazatlán (ubicado en Av. Playa Gaviotas 100, Zona Dorada, 82110 Mazatlán, Sin.) rumbo al Hotel Royal Villas (ubicado en Av. Camarón Sábalo 500, Zona Dorada, 82110 Mazatlán, Sin.) donde se fue recolectando y animando a las personas visitantes del puerto a mantener las playas limpias.

RESULTADOS

DESEMPEÑO

Los resultados obtenidos en cumplimiento a estos principios fueron:

Instalaciones del corporativo están equipadas con baños ahorradores, mismos que fueron adquiridos específicamente con el fin de ahorrar agua. Por lo que respecta al ahorro de energía, la iluminación artificial deriva de focos ahorradores de energía en todas las instalaciones del corporativo.

Se logró reciclar en total de:

Material	KG
Plástico PET	895 KG
Papel/Cartón	2, 509 KG
Fierro	995 KG
Aluminio	26 KG

*DATOS EJERCICIO 2016.

Se logró recolección de 15 toneladas de aparatos electrónicos y eléctricos en desuso, como parte de la campaña Reciclón Electrónico Mazatlan 2016, donde UPC fue participe junto con 9 empresas de la localidad, recolectando televisores análogos, computadoras, cables, cargadores, minicomponentes, entre otros, haciendo participes a sus colaboradores para que trajeran todo el equipo que quisieran donar desde sus hogares, obteniendo una respuesta positiva.

ANTICORRUPCIÓN

Fundamentado en la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción:

PRINCIPIO 10: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

ACCIONES

COMPROMISO

Garantizar la honradez, legalidad y claridad en todas nuestras operaciones, combatiendo la corrupción en todas sus formas a través de prácticas honestas.

Es deber de todos los colaboradores y la empresa actuar conforme a los principios morales que se exponen en el Código de Conducta, promover estos valores y parámetros entre toda nuestra cadena de valor en los aspectos sociales, económicos y medioambientales. Al mantener un buen récord de integridad en nuestros negocios hemos logrado atraer y conservar a nuestros mejores clientes, empleados, socios y proveedores.

Protegemos tu capital,
Fortalecemos tu empresa.

SISTEMAS

Los sistemas que ayudan a UPC a asegurar que dicho compromiso se transforme en acciones son:

Código de Conducta.
Contamos con un Código de Conducta que avala las actividades de UPC frente a sus grupos de interés, en él está plasmado el comportamiento esperado de parte de los colaboradores entre sí, así como hacia los clientes, proveedores, sociedad en general, gobierno, entre otros.

A continuación algunos extractos alusivos al principio en comento:

..."Debo: Hacer del conocimiento de las autoridades cualquier intento de corrupción por parte de algún colaborador".
..."Debo: Conducirme con estricto apego a la legislación y normatividad que regula las funciones de mi puesto o comisión encomendada."
..."No debo: Tomar provecho de mi puesto o posición en la empresa para obtener beneficios personales, incluyendo a miembros de nuestra familia o terceras personas".

Comité del Código de Conducta.
Órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta de los colaboradores de UPC.

Política Ética Empresarial.
A través de esta política se impulsa el desempeño ético en los negocios propios de la empresa, así como la prevención de negocios ilícitos. Además manifestamos nuestro compromiso de responsabilidad, ética, profesionalismo y manejo adecuado de información.

Buzón.
Contamos también con una herramienta a través del cual el personal de UPC pueda expresar sus inquietudes, sugerencias, opiniones o cualquier acto de corrupción o violación al Código de Conducta.

ACTIVIDADES

Las actividades prácticas realizadas en el último año para instrumentar este principio fueron:

Se actualizó y reforzó el Código de Conducta de UPC, y con ello reforzar el desempeño de la empresa, así como combatir y prevenir la conducta incorrecta, la corrupción y las malas prácticas contribuyendo a mejorar nuestra reputación y hacer más eficientes nuestras operaciones.

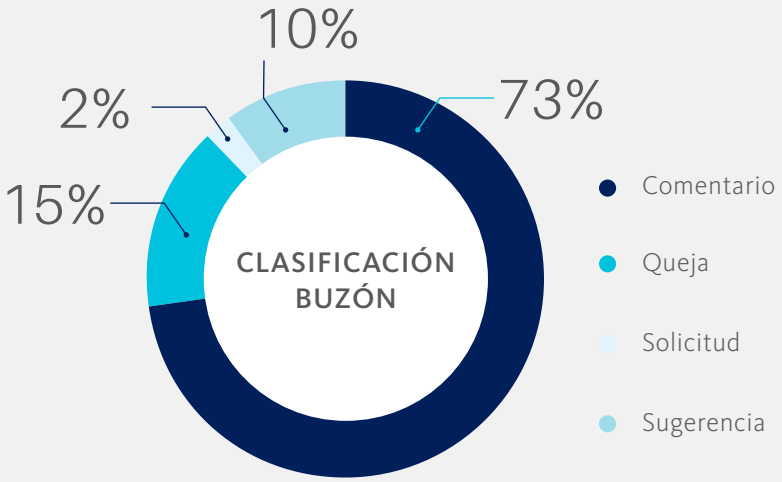
Se visitaron las plazas de Corporativo con el fin de promover la Filosofía de Firma, así como el Código de Conducta y los mecanismos y canales formales para denuncia de ante cualquier violación al Código.

Se otorgó capacitación de inducción a todo personal de nuevo de ingreso, dándoles a conocer la Filosofía de la Firma.

RESULTADOS

DESEMPEÑO

Durante 2016, hubo registro de 5 quejas y/o denuncias, pero ninguna de ellas relacionadas con actos de corrupción en cualquier de sus formas, incluyendo soborno y extorsión.



ALIANZAS PARA EL DESARROLLO

Las alianzas por lo general se definen como relaciones voluntarias y cooperativas entre varias partes, tanto estatales como no estatales, en las que todos los participantes acuerdan trabajar en conjunto para lograr un propósito común o emprender una tarea específica y compartir los riesgos, las responsabilidades, los recursos, las competencias y los beneficios.[1]

Bajo este orden de ideas, UPC creó alianzas de tipo inversión social y filantrópica, es decir, brindamos apoyo financiero, contribuimos con voluntarios y/o experiencia y realizamos contribuciones de otra índole, como donaciones.

[1] La ONU y la ampliación de la cooperación con el sector privado", Informe del Secretario General, 18 de agosto de 2003

ALIANZA COMPETE.

Descripción de la alianza.
Esta alianza está conformada por un grupo de 18 Empresas Socialmente Responsables:

1. UPC
2. P&M Consultores
3. Industrias Marino
4. Promotora Educativa de Mazatlán
5. Administración Portuaria Integral de Mazatlan
6. Nafta y Lubrificantes
7. Maz Industrial
8. Chicos de Playa Sur
9. La Sirena de los Océanos
10. General Brands Manufacturas México
11. Universidad Politécnica de Sinaloa
12. Pesca Azteca
13. Crédito y Logística de Capital
14. PINSA
15. Aeropuertos de Mazatlán
16. Entregas Puntuales
17. PINSA Congelados
18. Alamo & Trade MX Services

que se unen a partir de la idea de realizar una actividad que apoye a la preservación del medio ambiente y al mismo tiempo promueva la salud y con ello contribuir a mejorar la calidad de vida de la sociedad que las rodea. Esto a través de la puesta en marcha de los siguientes programas:

1. Recolección de PET. Consiste en la recolección y buen uso del PET consumido en las empresas, hogares y público en general, para posteriormente venderlo y recabar fondos para para realizar actividades de promoción de la cultura de la "Detección temprana del cáncer de mama", realización de conferencias, estudios con especialistas, talleres, entre otros.

2. Recolección de Tapitas. Consiste recolectar todas las tapas de botellas PET de tu hogar, para posteriormente venderlo, esto a través de la campaña "Dona tus Tapas y Salva Vidas". Los recursos de la venta de todo lo recaudado se enviara a la Alianza Anti cáncer Infantil y al Hospital Pediátrico Oncológico de Sinaloa, con la intención de poder apoyar específicamente en tratamientos de niños contra el cáncer en Sinaloa.

3. Recolección de Cabello. Consiste en la donación de cabello a través de la campaña "Trencemos sonrisas", con este donativo se fabricarán pelucas que serán entregadas gratuitamente a pacientes del Hospital Pediátrico de Sinaloa.

Contribuyendo de esta manera con 3 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (Millenium Development Goals o MDGos, tales como:

a. Mejorar la salud materna.
b. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades;
c. Garantizar la sustentabilidad del medioambiente.

ACCIONES

Las acciones realizadas consistieron en:

Reciclar PET.

Se recolectó todo el PET que se acumuló en la empresa, para posteriormente venderlo con objetivo de generar fondos para impartir pláticas de concientización y difusión sobre el cáncer de mama. Esta actividad involucra a los colaboradores de cada una de las empresas, así como a sus familiares, ya que el reciclaje se implementa en las instalaciones de la empresa y a través de campañas de difusión interna, se invita a los colaboradores a reciclar en sus hogares con sus familias también.

Reciclar Tapitas

UPC en su afán de involucrar a todos sus colaboradores y despertar en ellos su espíritu de competencia definió un ranking de tapitas por piso, el cual permitió motivar la participación de cada uno de ellos.

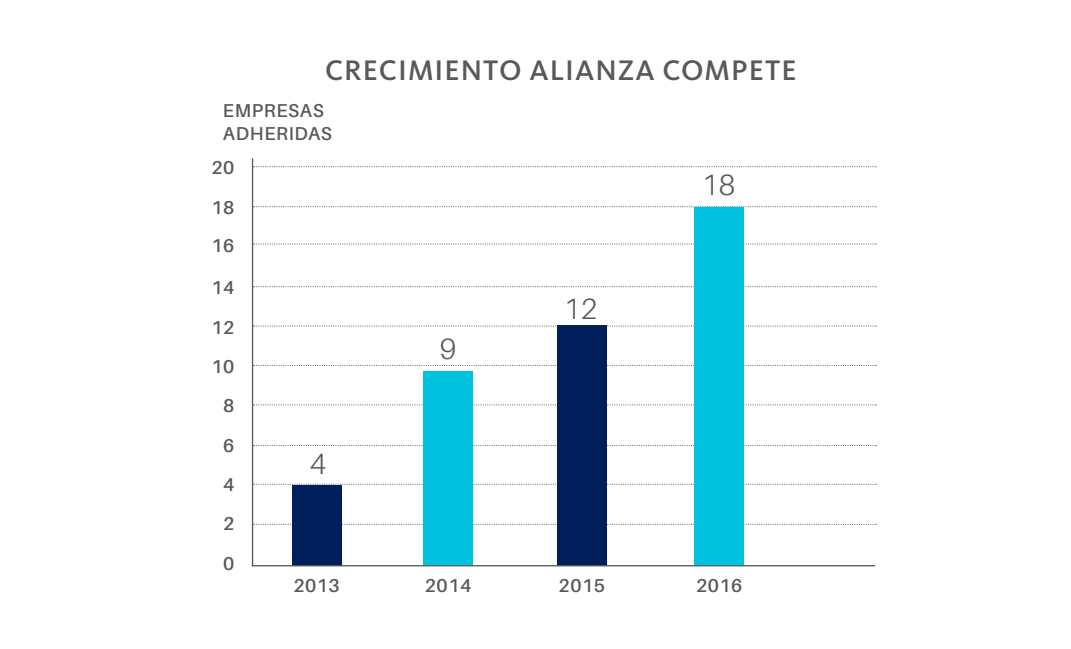
Donar Cabello

Se promovió entre los colaboradores la campaña "Trencemos Sonrisas", que consiste en donar 25 cms. de cabello trenzado como mínimo de largo.

Realizar eventos en pro de los Programa
Durante el 2016, se llevó a cabo la conferencia "Detección oportuna de cáncer en la infancia y la adolescencia", impartida por el Dr. Filiberto Daniel Sanchez Bernal, del departamento de Servicios de Salud de Sinaloa. Donde además de abordar el tema sobre trató la importancia del cáncer de mama y su prevención.

RESULTADOS

Esta alianza ha tenido gran éxito ya que a partir de su formación ha crecido 4.5 veces su participación inicial.



Logrando aportar UPC a cada uno de sus Programas los siguientes resultados:

Recolección de PET
Recaudando un total de 895 Kg.

Recolección de Tapitas
Recaudando un total de 813 Kg, equivalente a 349,590 tapitas.

Recolección de Cabello
Recaudando un total de 18 trenzas.

ASOCIACIONES CIVILES

Descripción de la alianza
Como parte de nuestra retribución a la sociedad inculcamos entre nuestros colaboradores el valor de la solidaridad, abasteciendo a diferentes asociaciones civiles con despensa, ropa, artículos de higiene, entre otros, a través de donaciones realizadas en su mayoría por la generosidad de los colaboradores, contribuyendo de esta manera con los objetivos de desarrollos sobre la erradicación de la extrema pobreza y el hambre y garantizar la sustentabilidad del medioambiente.

Los apoyos se brindan a Asociaciones ya establecidas con el fin de canalizar los recursos de manera eficiente maximizando el impacto y asegurando que quienes lo necesitan sean realmente quienes los reciban.

ACCIONES

Las acciones realizadas consistieron en:

Donativo en especie a las siguientes asociaciones, abasteciéndolos con despensa, ropa, artículos de higiene, entre otros:

- Albergue "La Misión" de Mazatlán, Sin.
- Asilo de Ancianos de Mazatlán, Sin.
- Albergue Mi Ángel de la Guarda de Mazatlán, Sin.
- Albergue "Una gota en el océano" de Mazatlán, Sin.
- Casa Hogar Eunime en Tijuana, BC.
- Casa San Juan Diego en Los Cabos, BCS.
- Casa Hogar Sta. Eudiwiges en Los Mochis, Sin.

Donativo en dinero, en apoyo a la Cruz Roja de Mazatlán.

Donativo en especie al Orfanatorio de Mazatlán, con la restauración y pintura de la fachada del edificio.

RESULTADOS

Las alianzas tuvieron gran éxito ya que gracias a lo recolectado se logró apoyar a las 8 asociaciones, llevando alegría y seguridad.

Albergue "La Misión" de Mazatlán, Sin.

Agradecimiento Casa Hogar Eunime en Tijuana, BC-

EUNIME POR TIJUANA, A.C.
CASA HOGAR PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON VIH/SIDA
R.F.C. ETI-040605-3P1

EUNIME
"Tengo VIH, puedes abrazarme NO TE PASA NADA"

Tijuana, Baja California, a 22 de noviembre de 2016

A quien corresponda
UPC
PRESENTE:

Por medio de la presente reciba un cordial saludo de la que suscribe C. Juana Ortiz Quezada directora de la casa hogar EUNIME por Tijuana A.C., y a su vez aprovecho la oportunidad para comunicarle que gracias al valioso apoyo que recibimos para EUNIME POR TIJUANA, AC. Nos permite proporcionarles una atención integral a 28 niños y niñas huérfanos y / o abandonados.

Debido a esto nos permitimos hacerle llegar nuestro más sincero agradecimiento por el donativo que recibimos de ropa, articulos de limpieza, juguetes, despensa de la canasta básica que recibimos el día 24 de septiembre, ya que gracias a su colaboración podemos hacer frente a las necesidades día a día de la casa hogar, logrando de esta manera brindar una atención con calidez y calidad pero sobre todo oportuna, para mejorar la calidad de vida de los niños con VIH/SIDA.

Sin otro interés me despido para seguir trabajando en conjunto a beneficio de los niños, niñas y adolescentes con VIH/SIDA.

Sinceramente,

Juana Ortiz

C. JUANA ORTIZ QUEZADA
DIRECTORA GENERAL

C.c.p *- Archivo.

Cerrada Culiacán #4901, Col. CORTES
TIJUANA, BAJA CALIFORNIA
TEL 664 6368415
FAX 664 4493259

email: infoeunime@gmail.com
email: juana_ortiz@hotmail.com
www.eunimeportijuana.org

CONCLUSIÓN

Estamos conscientes de que éste es un desafío complejo, que implica la adopción de prácticas que muchas veces son difíciles de aplicar y que involucran cambios importantes para la empresa. Por eso, nuestra invitación es a avanzar paso a paso en el esfuerzo de incorporar la RSE, definiendo prioridades, estableciendo un plan de acción y fijándose metas concretas.

Como documento público, la CoP es una muestra del compromiso de la empresa con la transparencia y la responsabilidad y de igual forma representa una herramienta eficaz para promover el diálogo con sus grupos de interés y así como compartir las mejores prácticas, a fin de que estas sean replicadas y viceversa.