

Fundación Universia

INFORME DE PROGRESO 2017



Fundación Universia
Av. de Cantabria s/n
Madrid

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

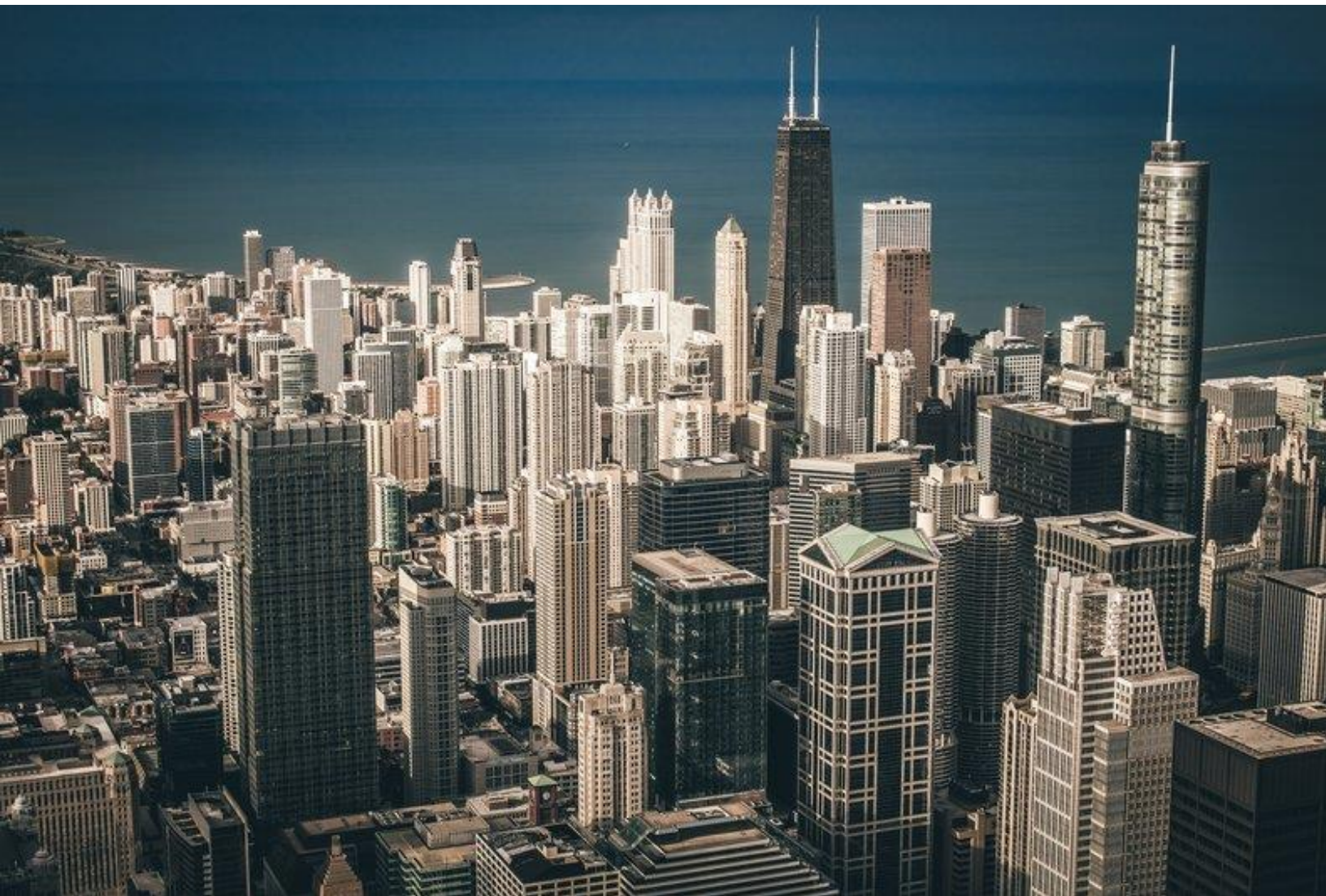
02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | Análisis

- Clientes
- Comunidad/Sociedad Civil
- Empleados
- Proveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Carta de renovación del compromiso

Octubre 2018

Como conclusión de nuestro informe de actividad correspondiente al año 2017, queremos ratificar nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestra identificación y compromiso con los diez principios que constituyen su columna vertebral.

Desde Fundación Universia reafirmamos nuestra voluntad y apoyo al Pacto Mundial, que formalizamos hace ya siete años, el día 27 de septiembre de 2011. En 2017, gracias a las iniciativas que desarrolla la Fundación Universia, se han alcanzado a **9.778 personas con discapacidad en nuestros programas, de los cuales más del 60% (5.950) eran universitarios.**

Me gustaría destacar en el Área del Acceso y la Accesibilidad (correlacionada con el ODS 11) la consolidación del proyecto de tecnologías accesibles que ha conectado con **70 proyectos de grupos de investigación universitarios** y ha apoyado económicamente el desarrollo de **3 nuevas iniciativas** que desarrollan soluciones tecnológicas punteras que se traducen en una mejora tangible para las personas con discapacidad, y suman nuevos actores al desarrollo de Tecnologías Accesibles.

En el ámbito de la Educación (correlacionada con el ODS 4) hemos concedido **479 Becas** a universitarios con discapacidad para estudios de grado, posgrado, master, doctorado, artísticos-culturales, deportivos y como novedad, se han lanzado becas en transformación digital para mejorar la falta de competitividad de los universitarios para cubrir las posiciones presentes y futuras.

Además, este año se ha realizado un especial esfuerzo en la orientación preuniversitaria para disminuir la infrarrepresentación en la comunidad universitaria de los estudiantes con discapacidad. Para ello Fundación Universia ha editado y distribuido la Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad entre **11.362 Centros Educativos de Educación Secundaria y Bachillerato y Centros de Orientación Educativa de todo el país y las 78 universidades que han participado** en la publicación.

Como tercer sector de actuación, el de Empleo (correlacionado con el ODS 8) son **380 las personas con discapacidad que han sido entrenadas laboralmente** para impulsar su acceso al mundo profesional. En este sentido, y para mejorar la relación sociedad-universidad-empresa, este año hemos conectado a **70 participantes** (empleados y estudiantes universitarios) en programas de mentoring. Además **42 universitarios con discapacidad han tenido acceso a una oportunidad profesional** a través del Programa Incluye de prácticas.

Nuestros objetivos son amplios y están motivados por la voluntad de inclusión social de las personas con discapacidad, a través de su formación superior y desarrollo profesional en una sociedad que respete y apoye la diversidad.

Con esta carta reiteramos nuestra adhesión a esta iniciativa, el compromiso firme de la Fundación con sus diez principios y la voluntad de seguir desarrollando acciones que apoyen y respeten los derechos humanos y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Cordialmente,

Sonia Viñas
Directora de Fundación Universia



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Fundación Universia

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

Av. de Cantabria s/n

Localidad

Boadilla del Monte

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.fundacionuniversia.net

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Sonia Viñas

Persona de contacto

Marta Gago

Número total de empleados

10

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Fundación Universia es una entidad privada sin ánimo de lucro impulsada por Universia, la mayor red universitaria del mundo, constituida por 1.341 universidades en 23 países, cuyas actividades cuentan con el mecenazgo de Banco Santander a través de Santander Universidades. Constituida en 2005 como la única entidad del Tercer Sector especializada en universidad y discapacidad. Su finalidad principal es promover la educación superior inclusiva y el acceso al empleo cualificado para las personas con discapacidad. ¿NUESTRA MISIÓN? Transformar el acceso al conocimiento de las personas con discapacidad, potenciando el desarrollo de competencias que les conecten con el mundo laboral. Impulsar proyectos digitales y presenciales que generen entornos colaborativos, simples, humanos, diversos, globales y de alto impacto. Servir de catalizadora de tendencias para la generación de informes, que apoyen el desafío de la tecnología educativa y del trabajo, como cultura de la innovación. Apostar por la autonomía a través de experiencias empoderadoras, que evolucionen el máximo exponente de las personas.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

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

Clientes, Comunidad/Sociedad Civil, Empleados, Proveedores

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

De acuerdo a nuestra estrategia y al nivel de impacto

que llevamos a cabo con nuestras actividades, 1
Clientes 2 Accionistas 3 Empleados 4
Comunidad/Sociedad civil impactan en estos grupos.
Estos grupos son los más afectados significativamente
de nuestras actividades y con los que regularmente
dialogamos para lograr nuestras metas. Factores:
Responsabilidad, influencia, proximidad, dependencia
y representación.

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?

Nos hemos basado en aquellos que hemos
considerado razonablemente importantes para
reflejar los impactos económicos y sociales de la
organización y de influencia en las valoraciones y
decisiones de los grupos de interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Difundimos el informe de Progreso a nuestro equipo
de trabajo, los Patronos de la Fundación y al equipo de
Sostenibilidad de Banco Santander. Además
comunicamos nuestros logros y adhesión en cada
comunicado institucional y nota de prensa. También
en la página web y redes sociales.

Periodo cubierto por la información contenida en la
memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

Notas

Banco Santander, a través de la Fundación Universia,
celebra la inclusión de las personas con discapacidad
Un total de 6.624 personas se han beneficiado de los
programas que desarrolla Fundación Universia con
apoyo de Banco Santander para transformar el acceso
al conocimiento de las personas con discapacidad,
potenciando el desarrollo de competencias que les
conecten con el mundo laboral. Madrid, 1 de
diciembre 2017. Banco Santander se suma a la
celebración del Día Internacional de las Personas con
Discapacidad, que tendrá lugar el 3 de diciembre. A
través de la Fundación Universia, la entidad bancaria
apuesta por experiencias que fomenten la autonomía
de las personas con discapacidad, impulsando
proyectos digitales y presenciales que generen
entornos colaborativos, humanos, diversos, globales y
de alto impacto. Naciones Unidas pretende con la
efeméride promover los derechos de las personas con
discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y el
desarrollo, así como concienciar sobre su situación en
todos los aspectos de la vida política, social,
económica y cultural. Iniciativas que buscan el
empoderamiento e igualdad de oportunidades En
2016, las diferentes iniciativas de la Fundación
Universia con respaldo del Santander han llegado a un
total de 6.624 personas con discapacidad. Destacan
los programas de becas que impulsan el acceso al
conocimiento, el desarrollo de competencias, la
movilidad internacional y experiencias de
voluntariado que les conectan con el mundo laboral.
En este marco el banco desarrolla con apoyo de la
fundación el programa ‘Santander Incluye’, que ofrece
prácticas profesionales en la Ciudad Grupo Santander
para estudiantes universitarios con discapacidad. La
actual convocatoria se mantiene activa hasta
diciembre y ha reservado un 10% de las vacantes de
prácticas, lo que supondría un aumento del 43%
respecto al total de participantes con discapacidad en
el programa de prácticas desde 2015. El programa
‘Santander Incluye’, que por el momento ha recibido
67 currículum de universitarios con discapacidad, se
dirige a personas interesadas en adquirir experiencia
profesional y fortalecer su currículum, al tiempo que

facilita a Banco Santander la posibilidad de identificar talento. Concienciar sobre la situación de las personas con discapacidad En línea con los objetivos del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, en especial en lo que se refiere a concienciación, el Santander acogerá en su sede corporativa (Boadilla del Monte, Madrid) una jornada para sensibilizar a sus profesionales del Área de Intervención General, que estarán acompañados por asociaciones y fundaciones del ámbito de la discapacidad como la Fundación Emilio Sánchez Vicario, que desarrollará una actividad de sound tennis. También participarán la Asociación CILSEN, en una actividad de Lengua de Signos Española; la Fundación Deporte y Desafío con slalom con bastones, y la Fundación Manantial con una actividad sobre la realidad de la salud mental. La jornada se completará con la experiencia, ‘El Pensadero’, un espacio para hablar sin tapujos y desterrar estereotipos sobre la discapacidad. Será desarrollada por profesionales del banco con discapacidad con apoyo de Fundación Universia. Banco Santander mantiene un firme compromiso con las comunidades en las que opera y en 2016 dedicó 209 millones de euros a inversión social, de los que 157 millones se destinaron al apoyo a la educación superior –más de 1.100 acuerdos con instituciones académicas-, y 52 millones a programas de apoyo a la comunidad. El Santander ha renovado en 2017 su presencia en el Dow Jones Sustainability (DJSI), situándose por segundo año consecutivo como uno de los 10 bancos mejor valorados del mundo por su gestión sostenible, según este índice, del que forma parte desde el año 2000. También está incluido en el índice FTSE4Good desde 2003. Más información aquí. Fundación Universia es una entidad privada sin ánimo de lucro impulsada por Universia, la mayor red universitaria del mundo, constituida por 1.341 universidades en 23 países, cuyas actividades cuentan con el mecenazgo de Banco Santander. Constituida en 2005 como la única entidad del Tercer Sector especializada en universidad y discapacidad. Su finalidad principal es promover la educación superior inclusiva y el acceso al empleo cualificado para las

personas con discapacidad. Desde 2012 es Agencia de Colocación. Con carácter internacional es entidad firmante del Pacto Mundial, con el compromiso de cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial de la Naciones Unidas. Más información: www.fundacionuniversia.net.

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

Si

¿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

Reuniones de trabajo con especialistas en cada área
Entrevistas con representantes de los grupos de interés
Encuestas y cuestionarios online
Diálogo

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Entidad privada sin ánimo de lucro, compuesta por un equipo técnico y un patronato.

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

Sí. La junta directiva mide con indicadores la implantación de los 10 principios en correlación a tres ODS en torno a los cuáles ejecuta su plan estratégico. ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles,

mediendo el acceso y la accesibilidad; la innovación y la participación (Principios 1, 2, 7, 8, 9) ODS 4 Educación de calidad, midiendo el conocimiento y la equidad (Principios 1, 2) ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, midiendo experiencias y autonomía (Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6). El Principio 10 se mide a través del Banco Santander, como entidad de la que formamos parte, a través de sus procedimientos de prevención de Blanqueo de capitales, riesgo operacional, entre otros. PERSONAS ALCANZADAS: PERSONAS CONECTADAS, IDENTIFICADAS, ALCANZADAS E INCLUIDAS PROFESIONALMENTE A TRAVÉS DE NUESTRA ESTRATEGIA 1 CONECTAR: Identificadas: INFORMAR INVESTIGAR 2 MEJORAR: Activadas: ORIENTAR CONCIENCIAR FORMAR BECAR 3 TRANSFORMAR: Incluidas: SENSIBILIZAR DESARROLLAR INSERTAR EMPRENDER

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes 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.

A nivel directivo los procesos de decisión y buen gobierno lo realiza la Directora general. En este momento el Presidente del Patronato no ocupa un cargo ejecutivo.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

EMPLEADOS: Prácticas inclusivas, voluntariado y acciones de sensibilización y concienciación

CLIENTES: Accesibilidad, Becas educativas, Orientación, Emprendimiento, Ayudas, Premios, Inclusión laboral ACCIONISTAS: Becas educativas.

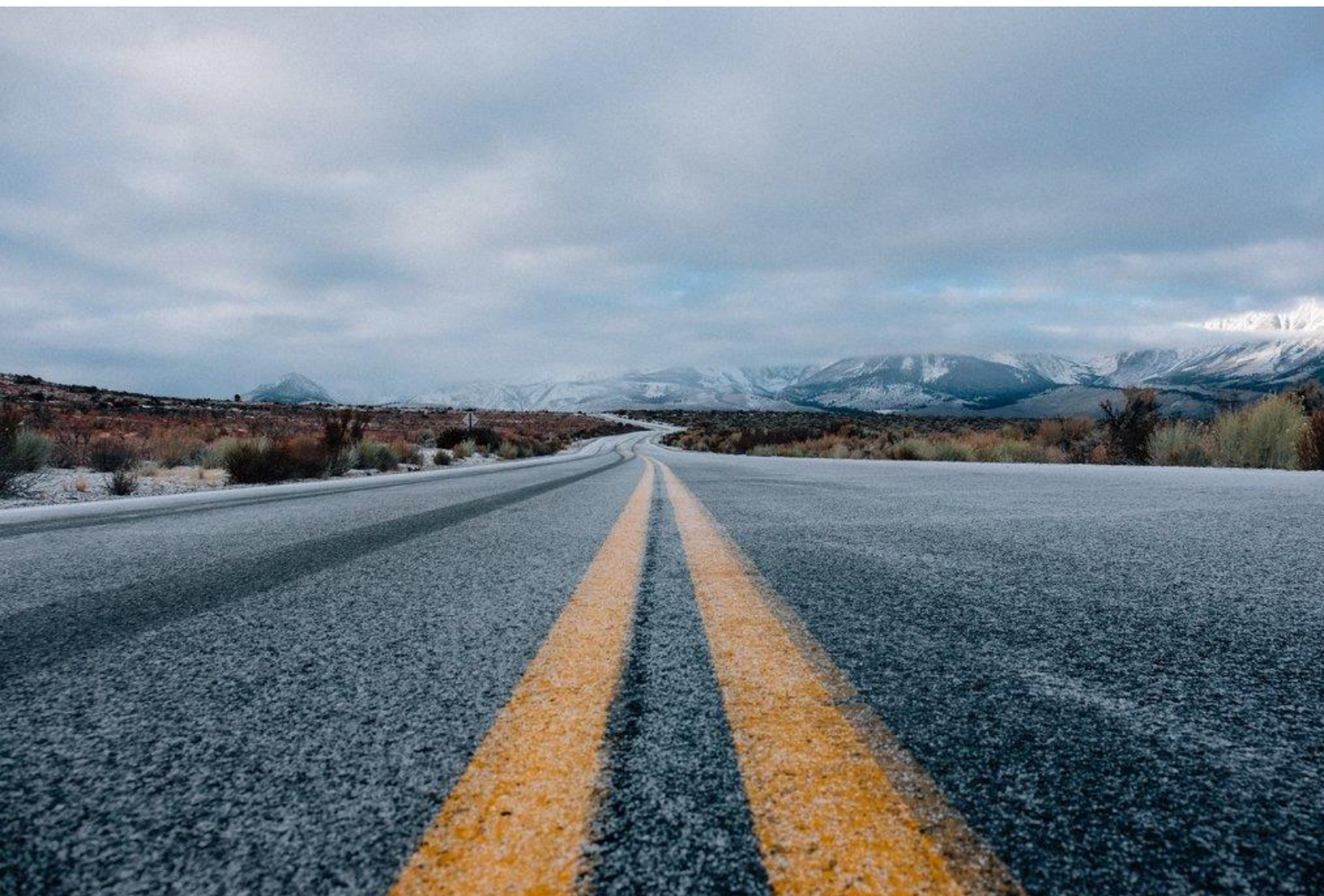
Beneficios para estudiantes con discapacidad accionistas y/o familiares SOCIEDAD: Sensibilización, concienciación

Dirección Web

www.fundacionuniversia.net

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)



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.

proyectos que impulsan los ODS. Propuesta de un Informe Anual de Gestión de la Diversidad.

Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

Fundación Universia está comprometida con la Red Española del Pacto Mundial y trabaja para fomentar la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial y sensibilizar al sector privado para que contribuya a los objetivos de la ONU. En especial el progreso educativo y la contratación y entrenamiento laboral de los jóvenes con discapacidad.

Unirse y / o proponer proyectos de asociación en materia de sostenibilidad corporativa

En materia de sostenibilidad corporativa, trabajamos con Banco Santander en la generación de una matriz de materialidad, que conecte: Diversidad, Inversión en la Comunidad, Atracción y retención de talento. Además se plantean metodologías de reporting: IDJS (Employment, Group-Wide Strategy - Supporting Education)/ FTSE4GOOD (EMPLOYEE ISSUES: DIVERSITY) / GRI4 Alineamiento Foco de inversión social: Educación, Arte y Cultura, Empleo. Proyecto por el aumento del número de personas con discapacidad en plantilla y gestión de medidas alternativas a través de

Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Fundación Universia trabaja como entidad aliada de Banco Santander para convertirse en la entidad de referencia de la inclusión cualificada de personas con talento y discapacidad, única en el mundo. Realizar un diagnóstico en HR D&I NETWORK y un equipo de trabajo que generen unos Principios Generales de Diversidad y Política Corporativa de Cultura.

Participar o apoyar las iniciativas específicas o líneas de trabajo del Pacto Mundial

Apoyamos las líneas de trabajo del Pacto Mundial de Derechos Humanos y Normas Laborales, en torno a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Participar en las actividades de Pacto Mundial y de las Redes Locales

Participamos en encuentros del ecosistema del tercer sector y relación con las empresas participantes en la Red Local Española de Pacto Mundial.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



22

Desafíos u Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



19

Desafíos u Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



4

Desafíos u Oportunidades
contemplados

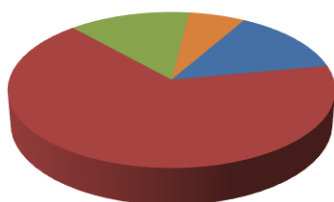
ANTICORRUPCIÓN



12

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 13
Empleados: 63
Proveedores: 13
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 6
Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



283

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Trabajamos la inclusión, igualdad de oportunidades y participación de todas las personas, en particular de las personas con discapacidad. Trabajamos la calidad con encuestas de satisfacción en clientes, empleados, 360 grados con la dirección.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Se ha detectado este desafío y se está trabajando con comunicación y evaluaciones, una política o decálogo de cambio y consolidación del Principio.

Accesibilidad de los productos y servicios

Nuestro trabajo aspira a aplicar un nivel doble AA de accesibilidad sobre nuestros productos y sobre los del área de Universia y Banco Santander, en la que tenemos capacidad de intervenir.

Normativa Vigente - Política

Creación de una nueva Página Web - Acción / Proyecto

Relación duradera con los clientes

Nuestro modelo de trabajo/estrategia impacta sobre tres ejes: conectar, mejorar y transformar. Trabajamos los ecosistemas de progreso y medimos la evolución de nuestros proyectos a través del impacto sobre nuestros públicos, por lo

que es importante el contacto en el tiempo.

Gestión de partners y alianzas - Acción / Proyecto

Valoración negativa de los clientes

Realizamos prospección a nuestros clientes para conocer su grado de satisfacción con los proyectos y tomamos en cuenta los resultados que puedan no ser favorables para mejorar. Por otro lado nos vemos sometidos a cuestiones reputacionales vinculadas a la marca Banco Santander a la que representamos y que en ocasiones, por actualidad, no podemos más que evitar situaciones de crisis.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Es de vital importancia el trabajar con cifrados seguros, puesto que lo hacemos con datos de alto riesgo al ser datos de discapacidad. Para ello trabajamos con portales de arquitectura segura en todos los procesos.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Documento de Seguridad LOPD - Herramienta de seguimiento

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Utilizamos todos los recursos que están a nuestra disposición (página web, actas, redes sociales, entrevistas...) para hacer más transparente la información y conseguir ser claros en nuestra actividad con los clientes.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Visitas a clientes - Herramienta de seguimiento

Información asimétrica con clientes

Impulsamos comunicación formal e informal con nuestros clientes, ofreciendo información etiquetada y de manera accesible. Trabajamos en entornos accesibles y con opciones de teléfono, buzón de email y whatsapp para atender a las consultas o dudas sobre los productos, que puedan surgir.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Blanqueo o lavado de dinero

El impacto es altísimo sin duda al tratarse de una entidad sin ánimo de lucro que debe presentar sus cuentas a un Patronato y deben ser aprobadas por un órgano de gestión. Tenemos la capacidad de formarnos a través del Banco Santander y automedidas en tener tolerancia cero a este objeto.

Política de Blanqueo de Capitales - Política

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Buen ambiente laboral

Valoramos un riesgo muy alto que existiera un mal ambiente de trabajo. Realizamos encuestas 360 para conocer las opiniones de empleados hacia la dirección y viceversa. Entrevistas personales y de desarrollo profesional, Feedback continuo con compañeros para descubrir nuestros puntos fuertes y áreas de mejora de manera constructiva. Star me up, donde puntuar los valores corporativos en los que destaca cada uno, entre otros.

Voluntariado/Ocio Corporativo - Acción / Proyecto

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Se ha detectado este desafío y se está trabajando con comunicación y evaluaciones, una política o decálogo de cambio y consolidación del Principio.

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

Regular la aceptación de regalos

El Banco ofrece formación obligatoria a todos los empleados en este aspecto y se ejercen controles de riesgo operacional mensuales en el área y otra área del Banco que conecta con Proveedores.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Falta de información a los empleados

Existe un portal del empleado donde acceder a toda la información laboral y contractual que necesite. Si aun así no estuviera una información de interés para él/ella, existen emails de contacto para resolver con recursos humanos, relaciones laborales.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Incertidumbre en el ambiente laboral

La situación actual de cambios tanto por el negocio de jóvenes y la situación laboral y de estudios, podrían provocar incertidumbre. Este riesgo se ataja generando reuniones periódicas donde re-enfocar la necesidad de nuestro proyecto, las soluciones que aportamos y compartiendo la estrategia con nuestros grupos de interés para estar cerca de las necesidades reales.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Se ha detectado este desafío y se está trabajando con comunicación y evaluaciones, una política o decálogo de cambio y consolidación del Principio.

Promoción del valor de las personas en las organizaciones

Es una gran oportunidad generar crecimiento profesional para los empleados. Para ello se conoce la carrera profesional que cada uno querría seguir y hacer fuerza en lo que necesitan conseguir o mejorar para ello. Sin embargo la entidad es pequeña y las posibilidades no son tan rápidas como en organismos con mayor número de plantilla donde generar otro tipo de movimientos verticales.

Política de RRHH - Política

Gestión del talento - Acción / Proyecto

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Existe formación en este sentido y material y mobiliario de oficina para la atención de la salud de los empleados. Sillas ergonómicas, material de apoyo para necesidades especiales (técnicas o físicas) y centro médico dentro de la Ciudad Financiera para atender a los empleados.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo - Acción / Proyecto

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

Trabajamos esta oportunidad como un realidad. Somos una plantilla diversa y apostamos por esta diversidad entre las entidades con las que colaboramos. Generamos espacios y acciones de sensibilización donde concienciar sobre el valor real de la diversidad en los equipos de trabajo.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

Identificación del empleado con la entidad

Se considera al empleado como grupo de interés fundamental y se propician modalidades de trabajo que anulen el riesgo por impacto de los principios vinculados a este desafío. Existe flexibilidad laboral, modalidad de teletrabajo, transparencia en los objetivos y se exige compromiso con los valores, proyectos y metas de la entidad.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

La inserción de personas con discapacidad (ahora

Ley General de la Discapacidad) se transforma en una oportunidad del 10 y para nosotros es motivo, misión y visión de nuestra estrategia fundacional. Aspiramos a contribuir para que Banco Santander sea un referente en inclusión de talento y discapacidad y para ello ya existen planes en marcha y objetivos globales y territoriales (España). Desde la propia Fundación seguimos el ejemplo y en este momento existe un 70% de la plantilla con certificado de discapacidad.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Comunicación sobre la diversidad - Acción / Proyecto

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Generar oportunidades para jóvenes con talento

Nuestra misión y los proyectos que realizamos consisten en generar oportunidades y entrenamiento a jóvenes con talento y discapacidad que mejoren su acceso al empleo y que les doten de herramientas, conocimientos y experiencias que les empoderen y les conviertan en líderes.

Política de RRHH - Política

Discriminación por género

Desde nuestra entidad trabajamos con el convencimiento y lucha por la igualdad de género, tanto en el acceso, como en el progreso de los empleados. La propia dirección de la Fundación está conformada por una mujer y en el equipo existe un 50% de mujeres. Además, perseguimos a través de Comités de Diversidad del Banco Santander, en los que estamos implicados, la consecución de este principio en esta entidad, de la que formamos parte.

Política de RRHH - Política

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva

Pese a lo que pudiera resultar al trabajar una entidad pequeña, desde Banco Santander y su organización sindical existe la posibilidad para los empleados de ejercer su derecho a la negociación colectiva, la libertad sindical... para impulsar el diálogo social. Además, existen grupos internos de vigilancia y respeto a las medidas de flexibilidad y coordinación para la escucha a los compañeros y resolver situaciones de desigualdad que se puedan producir.

Convenio Colectivo - Política

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

Es imprescindible estar al día en las tendencias de la actividad que realiza cada empleado. Por ello, valoramos como una gran oportunidad generar oportunidades de formación a los empleados para estar al día en las tendencias de nuestro trabajo y atender y resolver las demandas de los clientes/sociedad. La formación es formal en curso/master/mba, también a través de moocs, informal por charlas y de competencias o motivacionales. Todas ellas financiadas por la entidad. Los empleados son preguntados una vez al año por sus intereses y además existe un equipo de Formación que periódicamente realiza temas de actualidad para impulsar el 'life long learning'.

Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento

Contratación de mano de obra infantil

Se trata de una práctica completamente inexistente y que apoyamos su erradicación desde los proyectos de normativa laboral de Banco Santander.

Proyectos de acción social o colaboraciones con ONG relacionadas con la infancia - Acción / Proyecto

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Falta de compromiso del empleado con la entidad

Valoramos un riesgo muy alto que existiera un mal ambiente de trabajo. Existe un componente vocacional muy alto y el compromiso con la equidad y la inclusión debe ser adn de la entidad y sus empleados. Entrevistas personales y de desarrollo profesional, Feedback continuo con compañeros para descubrir nuestros puntos fuertes y áreas de mejora de manera constructiva. Star me up, donde puntuar los valores corporativos en los que destaca cada uno, entre otros.

Grupos de trabajo - Acción / Proyecto

Programa de Acogida - Acción / Proyecto

Ausencia de evaluaciones de desempeño

La ausencia de evaluaciones podría generar un riesgo alto por la falta de transparencia con los empleados, lo que se espera de ellos y los resultados a los que se espera llegar. Para nosotros se convierte en oportunidad por la oportunidad que tenemos al realizar varias evaluaciones de desempeño al año. También conversaciones que importan para el empleado donde revisar con su mando su situación actual, retos a los que se enfrenta, etc.

Política de Evaluación del Desempeño - Política

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

Existe, se producen y hay conversaciones con RRHH.

Política de RRHH - Política

Discriminación por discapacidad

La discriminación de personas con discapacidad se convierte en un altísimo riesgo y nuestra oportunidad puesto que para nosotros puesto que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es motivo, misión y visión de nuestra estrategia fundacional. Aspiramos a contribuir para que Banco Santander sea un referente en inclusión de talento y discapacidad y para ello ya existen planes en marcha y objetivos globales y territoriales (España). Desde la propia Fundación seguimos el ejemplo y en este momento existe un 70% de la plantilla con certificado de discapacidad.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Igualdad de género

Desde nuestra entidad trabajamos con el convencimiento y lucha por la igualdad de género, tanto en el acceso, como en el progreso de los empleados. Además, perseguimos a través de Comités de Diversidad del Banco Santander, en los que estamos implicados, la consecución de este principio en esta entidad, de la que formamos parte.

Medidas de Género - Acción / Proyecto

Aceptación de regalos que comprometan a la entidad

El Banco ofrece formación obligatoria a todos los empleados en este aspecto y se ejercen controles de riesgo operacional mensuales en el área y otra área del Banco que conecta con Proveedores.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Combatir y erradicar todas las formas de extorsión

El Banco ofrece formación obligatoria a todos los empleados en este aspecto y existe un canal privado de denuncias para cualquier asunto que el empleado considere que de forma anónima debe poner en conocimiento y escalar.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Control Financiero - Indicador de Seguimiento

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Fomentamos la sensibilización en este principio. Se han eliminado las papeleras individuales para acudir a contenedores de reciclaje comunes. También se sensibiliza en torno al ahorro de papel y energético y los residuos orgánicos. La Ciudad Financiera es un entorno de protección del medio con una relevante inversión en protección, reserva y mejora del espacio y su flora.

Política de Reciclaje - Política

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Discriminación por raza

A nivel particular desde la Fundación existe una actitud combativa contra la discriminación de cualquier tipo y en este caso de raza. En el Banco Santander se ha generado el movimiento BeYourself para apoyar la diversidad de género, raza, cultural, lgtbi, discapacidad... y la Directora de Fundación Universia forma parte de este equipo de trabajo a nivel corporativo.

Política de Diversidad - Política

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Existe una capacidad de atajar directamente este riesgo a través de canales de denuncia anónimos y modelos de ejecución transparentes a través de objetivos.

PRL - Política

Código Ético / Conducta - Política

Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Favoritismo en la contratación de empleados

La decisión sobre la contratación es interna y se evitan situaciones de preferencias que no tengan en cuenta la equidad ni la meritocracia. Prima el concepto de inclusión de la discapacidad y talento, respecto a cualquier otro indicador.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Valoramos como una gran oportunidad generar oportunidades de formación a los empleados para estar al día en las tendencias de nuestro trabajo y atender y resolver las demandas de los clientes/sociedad. La formación es formal en

curso/master/mba, también a través de moocs, informal por charlas y de competencias o motivacionales. Todas ellas financiadas por la entidad. Los empleados son preguntados una vez al año por sus intereses y además existe un equipo de Formación que periódicamente realiza temas de actualidad para impulsar el 'life long learning'.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Combatir los casos de soborno

El Banco ofrece formación obligatoria a todos los empleados en este aspecto y se ejercen controles de riesgo operacional mensuales en el área y otra área del Banco que conecta con Proveedores. Desde la Fundación presentamos triple proveedor y se pasa a un comité de aprobación de gastos, antes de autorizar un pago.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Mejoras de RSE sobre la normativa laboral

Frecuentemente se realizan comunicaciones sobre la mejora de las condiciones laborales. Recientemente se ha puesto en vigor una medida de mejora en la remuneración anual de 1.000 euros adicionales anuales para personas con discapacidad certificada.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Intranet - Acción / Proyecto

Discriminación por edad

Pese a que no se ven evidencias en este aspecto, sí que por motivos coyunturales tanto en el Banco Santander como en la Fundación Universia, han dejado sus puestos personas de edades más adultas y ahora existe el desafío de generar un espacio para estas generaciones más adultas que con su experiencia aportan un gran valor a las compañías.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Combatir y erradicar todas forma de malversación

El Banco ofrece formación obligatoria a todos los empleados en este aspecto y se ejercen controles de riesgo operacional mensuales en el área y otra área del Banco que conecta con Proveedores. Desde la Fundación debemos presentar las cuentas a los patronos y una certificación auditada externamente, por ejercicio.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Contratar empleados en función

de sus aptitudes profesionales

Se realizan asesoramiento y trabajamos competencial para dotar a los jóvenes de las claves para acceder al mercado de trabajo por sus aptitudes. Internamente se evitan situaciones de preferencias que no tengan en cuenta la equidad ni la meritocracia.

Selección de Personal - Acción / Proyecto

Descripción de los Puestos de Trabajo - Acción / Proyecto

Conciliación familiar y laboral

Estamos regulados y trabajamos en un sistema reconocido e impulsado desde la dirección de

conciliación a través de medidas de flexibilidad, teletrabajo, vpn para la conexión desde entornos fuera del puesto habitual y canales de comunicación internos para generar transparencia y confianza y deslocalizar el puesto de trabajo.

Política de Conciliación - Política

Política de RRHH - Política

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Falta de colaboración continúa con los proveedores

Hemos detectado este riesgo y pro ello estamos trabajando una política de proveedores que sean responsables en la contratación de personas con discapacidad.

Políticas Internas de Gestión - Política

Política de Compras - Política

Crear Sistema de Clasificación Proveedores - Acción / Proyecto

Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Se trata de una enorme oportunidad y cada vez somos capaces de generar mayores alianzas con proveedores (asociaciones y fundaciones) que a través de donaciones y conectándolos con empresas, realizan servicios cumpliendo los Derechos Humanos, como fin de sus propias entidades.

Política de Compras - Política

Evaluación de Proveedores - Herramienta de seguimiento

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

Estamos comenzando a conseguir que dentro de

la estrategia de Banco Responsable, los Proveedores se encuentren como grupo de interés sobre el que trabajar el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial y por supuesto la generación de valor RSE a través de la contratación de proveedores que generen empleo para las personas con discapacidad.

Política de Compras - Política

Homologación de proveedores - Herramienta de seguimiento

Falta de criterios responsables en la selección de proveedores

Utilizamos los servicios de gestión de proveedores del Banco para tener la autorización correspondiente y estar seguros de la adecuación de la decisión final. También un Comité de Gastos internos que ofrece feedback y analiza la responsabilidad de la compra.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores - Acción / Proyecto

Cumplimiento de la normativa

Utilizamos los servicios de gestión de proveedores del Banco para tener la autorización correspondiente y estar seguros de la adecuación de la decisión final. También un Comité de Gastos internos que ofrece feedback y analiza la responsabilidad de la compra.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Utilizamos los servicios de gestión de proveedores del Banco para tener la autorización correspondiente y estar seguros de la adecuación de la decisión final. También un Comité de Gastos internos que ofrece feedback y analiza la responsabilidad de la compra.

Política de Compras - Política

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos

Utilizamos los servicios de gestión de proveedores del Banco para tener la autorización correspondiente y estar seguros de la adecuación de la decisión final. También un Comité de Gastos internos que ofrece feedback y analiza la responsabilidad de la compra.

Evaluación de Proveedores - Herramienta de seguimiento

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas

Tratamos de buscar proyectos que generen alianzas entre asociaciones y fundaciones, con empresas colaboradoras. Hemos generado un ecosistema de apoyo inclusivo del que forman parte cerca de 300 entidades del tercer sector y colaboran en proyectos de sensibilización en torno a la realidad de la discapacidad.

Colaboración con Universidades - Acción / Proyecto

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Acción social para la Comunidad

Como entidad privada sin ánimo de lucro, todas nuestras acciones tiene como fin el progreso de las personas y de las comunidades. Proteger los derechos humanos y las medidas de inclusión sociolaboral de todas las personas en especial, colectivos en riesgo de exclusión en situación de discapacidad, dentro de nuestro ámbito de influencia.

Acción Social - Acción / Proyecto

Inversión en Acción Social - Indicador de Seguimiento

Invertir en las generaciones del futuro

Nuestra visión es de una oportunidad del 10 sobre 10 por la capacidad que tenemos de trabajar con jóvenes con talento y discapacidad que sean los líderes del mañana y apuesten por el rendimiento en el trabajo y el progreso de las sociedades desde la responsabilidad, inclusión, accesibilidad y respeto.

Igualdad de Oportunidades - Política



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera		8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2		8
Optimizar el uso de papel en la entidad		7
Falta de control del volumen de materiales impresos		7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva		3
Contratación de mano de obra infantil		5
Falta de información a los empleados		3
Deterioro de la Paz Social en la entidad		3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral		4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados		4
Conciliación familiar y laboral		4
Regular la aceptación de regalos		10
Incumplimiento del convenio colectivo		3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad		6
Discriminación por discapacidad		6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad		1
Incertidumbre en el ambiente laboral		1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad		10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados		6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatar los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatar y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatar y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores		2
Cumplimiento de la normativa		10
Crear relaciones estables con los proveedores		1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores		1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE		2
Evaluación de proveedores		2
Clientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios		1
Información asimétrica con clientes		10
Valoración negativa de los clientes		1
Desinformación de los clientes		1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes		10
Falta de prospección al cliente		1
Formación para clientes		1
Acercar la RSE al consumidor final		1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)		1
Relación duradera con los clientes		1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles		1
Satisfacción del cliente		1
Etiquetado e información transparente al cliente		10
Blanqueo o lavado de dinero		10
Accesibilidad de los productos y servicios		1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas		5
Invertir en las generaciones del futuro		6
Acción social para la Comunidad		1
Socios		
Satisfacción de expectativas		1
Relación duradera con socios/accionistas		10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

