



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.

# INFORME DE PROGRESO 2019

## Unión Profesional



# Índice

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

COE

05

Análisis

Comunidad/Sociedad Civil

Medioambiente

Administración

Proveedores

Socios/Accionistas

Empleados



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Madrid, a 13 de julio del 2020

Hace ya más de 15 años Unión Profesional, asociación que agrupa a las profesiones colegiadas españolas, se adhirió a la Red Española de Pacto Mundial y con el objetivo de trabajar y promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Desde entonces, y siendo conscientes de nuestra naturaleza, hemos trabajado en implementar todas aquellas iniciativas relacionadas con la promoción y defensa de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente, el fomento de la transparencia y la igualdad de género algo que para las profesiones colegiadas es intrínseco a su esencia.

Desde Unión Profesional se ha continuado trabajando en la sensibilización y concienciación al sector colegial sobre sostenibilidad y desarrollo; a ello se unió el interés, cada vez mayor, de todos los miembros de Unión Profesional de incorporar estos principios a su gestión diaria y a la de Unión Profesional como institución que los agrupa al establecer en su plan estratégico los ODS como hilo conductor de todas sus acciones, concretamente el ODS 10, 16 y 17.

Para nosotros poder realizar y reflexionar un año más a través de este Informe de Progreso de Pacto Mundial nos permite difundir entre nuestros grupos de interés y asociados el trabajo que desde UP se está realizando en materia de los ODS y en los Grupos de Trabajo que directa o indirectamente los abordan. Además, nos da la oportunidad de analizar los retos futuros y elaborar una plan para su consecución alineado a nuestro Plan Estratégico. Como en años anteriores gracias a esta herramienta reforzamos el ejercicio de transparencia y mejora continua contemplado en la Memoria anual de Actividades. Publicando este Informe, correspondiente a 2019, renovamos un año nuestro compromiso con la Red Española del Pacto Mundial con la que colaboramos activamente desde hace más de quince años y a la que ya se han unido varios miembros asociados a Unión Profesional. Desde nuestra asociación participamos en las reuniones, jornadas y actos institucionales que celebra Pacto Mundial, y difunde toda aquella información de la Red que puede resultar de interés para el sector a través de los canales de comunicación de que dispone Unión Profesional como son la revista *Profesiones*, la página web ([www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com)), nuestros blogs, *Visión Profesional* o *Laboratorio de Profesiones*, o los perfiles en las principales redes sociales. Es importante destacar la sección de Global Compact sobre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en nuestra revista *Profesiones*. Desde el año 2004, en cada número se recoge un Especial con artículos e informaciones de interés sobre el Pacto Mundial, RSC o Sostenibilidad que ocupa las páginas centrales de la publicación y en este último año se ha centrado en el trabajo que los distintos miembros de Unión Profesional desarrollan en materia de ODS.

Durante este año se ha continuado trabajando en los Grupos de Trabajo sobre ODS y Agenda 2030 e igualdad y se ha continuado avanzando en el de asuntos humanitarios, formación continua o buenas prácticas ligados con la deontología profesional. Este concepto último (y lo que conlleva) se encuentra intrínsecamente relacionado con la deontología profesional que es la esencia de las profesiones colegiadas. De igual manera que cumplimos unas reglas a la hora de ejercer nuestra profesión, debemos respetar al máximo lo estipulado para el correcto funcionamiento de nuestras instituciones. Con el fin de trabajar en esta materia y otras junto a otras entidades y expertos, se establecieron relaciones con distintos grupos de interés que fueron materializadas con la firma de convenios.

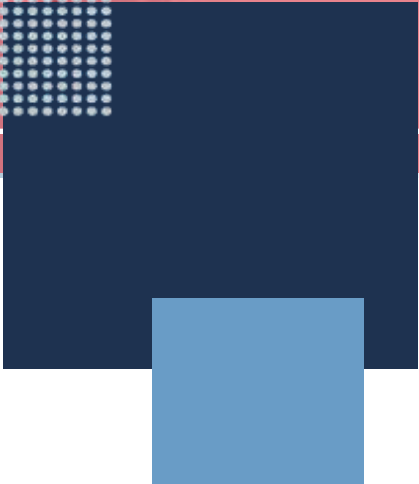
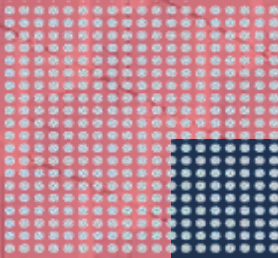
Quisiera dar la enhorabuena a la Red Española del Pacto Mundial por su necesaria e importante labor en la difusión y promoción de los ODS, por su disponibilidad y por hacer que cada vez seamos más las organizaciones adheridas a esta iniciativa global. Por su férrea defensa del interés general y los derechos fundamentales, las organizaciones colegiales compartimos con ellos objetivos, retos e ilusión.

Atentamente,

Victoria Ortega Benito



# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Unión Profesional

Tipo de empresa

Asociación Empresarial

Dirección

C/ Lagasca, 50 Madrid, Madrid 28001 Spain

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.unionprofesional.com

Número total de empleados

6

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

No hay respuestas

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

No aplica

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Unión Profesional (UP) es la asociación que agrupa a las profesiones colegiadas españolas. En la actualidad está integrada por 34 Consejos Generales y Superiores y Colegios Profesionales de Ámbito Nacional (datos del 2019), que juntos, agrupan a casi 1.000 colegios profesionales y cerca de millón y medio de profesionales en todo el territorio estatal. Cabe destacar que el subsector de los servicios profesionales genera casi el 10,7% del Valor Añadido Bruto (VAB) total de la economía española, su aportación al empleo directo se situaría en un 12,6% y supone el 16,7% del tejido empresarial. Creada en 1980 con la vocación de defender los intereses comunes de las profesiones y la consecución coordinada de las funciones del interés social, UP, abarca a los sectores jurídico, sanitario, económico, social, científico, docentes, arquitectura e ingenierías. Como consecuencia de este carácter interdisciplinar UP es un eje de vertebración intelectual, económica y social de primer orden. y foro de debate, opinión y discusión de todas las cuestiones relacionadas con los colegios profesionales y sus estructuras así como del ejercicio de las profesiones

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Unión Profesional está integrada por los Presidentes y

## INFORME DE PROGRESO 2019

Presidentas de los Consejos Generales y Colegios de  
Ámbito Nacional de las profesiones colegiadas de  
España.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

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 y si el presidente del máximo órgano de  
gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

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

### SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de  
interés configuran su Informe de Progreso)

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

#### Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

El análisis de los Grupos de Interés con los que Unión  
Profesional tiene relación se basa, principalmente, en la  
influencia recíproca existente en nuestras relaciones y en  
el interés para la sociedad.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los  
grupos de interés

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

### ALCANCE Y MATERIALIDAD

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 se ha establecido la materialidad o definido los  
asuntos más significativos a incluir en el Informe de  
Progreso

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

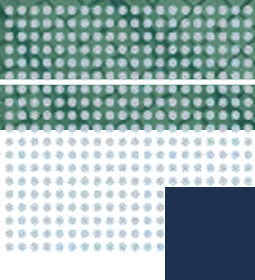
Periodo cubierto por la información contenida en la  
memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso  
Anual

REPORTE EN ODS

# 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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar

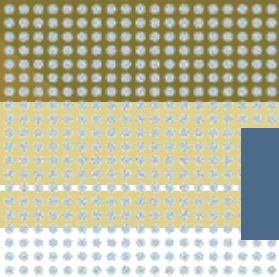
planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

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

COE



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

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

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

Desde el año 2014 Unión Profesional dedica una sección en la revista Profesionales a Global Compact, la cual se utiliza como plataforma de difusión sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en general, sobre las cuestiones recogidas bajo el gran paraguas de la Responsabilidad Social Corporativa y/o Sostenibilidad de las organizaciones colegiales y otras instituciones. Este último año se ha dedicado a dar difusión al trabajo que los miembros asociados a Unión Profesional han realizado y realizan en materia de ODS así como al análisis de cada una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

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

En la web de Unión Profesional, <http://www.unionprofesional.com/agenda2030/>, se ha creado un minisite en el que se recoge la Guía sobre

Profesiones y ODS en la que se ve reflejada todo lo compilado en la sección de la Revista Profesionales sobre ODS y Profesionales. De manera habitual, se envían a todos los empleados y miembros de Unión Profesional información de interés sobre Pacto Mundial así como sobre la Agenda 2030.

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

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

### Involucrar a sus socios en los esfuerzos de acción colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial

Todas las iniciativas lanzadas en materia de RSC están destinadas a sensibilizar, concienciar e involucrar a los asociados y, en general, a la "comunidad profesional" sobre estas cuestiones. Tenemos suscrito un convenio con la Fundación Hazlo Posible desde el año 2013 con el que se pretende fomentar el voluntariado (tanto corporativo como profesional) en los Consejos Generales y Colegios Profesionales, sus colegiados y empleados. Se trata de impulsar el voluntariado profesional como una forma de colaboración que genera un mayor impacto social al aportar la experiencia profesional del voluntario. En este sentido, se mantiene la subsección en la revista Profesionales donde, bajo el título "Hazlo Posible", se hace difusión de noticias sobre iniciativas de voluntariado desarrolladas en el sector colegial así como de testimonios de voluntarios. Se ha continuado trabajando en el Grupo de Trabajo que profundiza en la labor que los profesionales colegiados desarrollan en lo relativo a la Agenda 2030 y los ODS.

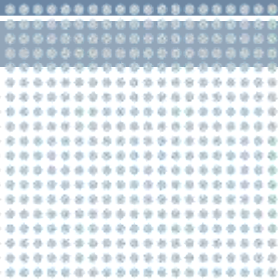
### Servir de anfitrión a la Red Local en el desarrollo de sus actividades

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

cierto, está prevista la participación del Presidente de la Red Española de Pacto Mundial en el Congreso 20+20 que tendrá lugar en el mes de marzo. En años anteriores

se ha contado con la participación de Pacto Mundial en la actividad especial de Conama que se realizó el cuyo eje central eran los ODS medioambientales.

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



10

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



3

Temáticas contempladas

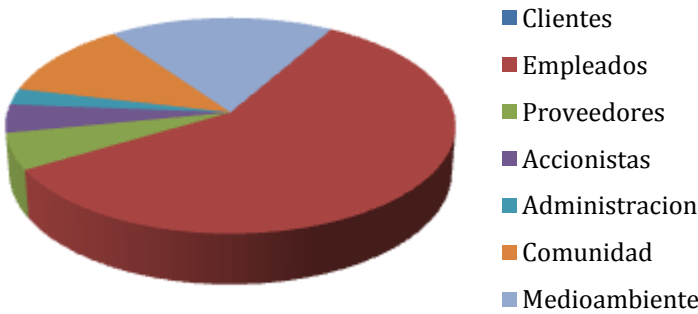
ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



# GRUPO DE INTERÉS Empleados

---

### Formación al empleado/a

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

---

#### Política de RRHH - Política

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

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

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

#### Formación - Acción / Proyecto

Unión Profesional organiza sesiones formativas para sus asociados, empleados, representantes del sector colegial y, desde 2015, también para recién licenciados. Se quiere implementar para parados de larga duración buscando un formato mixto tanto presencial como online.

#### Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Dado que es una cuestión contemplada en la Política de

Recursos Humanos, existe una alta sensibilización sobre esta materia a nivel interno. Como hemos explicado anteriormente a propósito de la Celebración del Día de la Mujer se difunde Nota de Prensa-informe con la posición de las profesiones con respecto al papel de la mujer profesional en la sociedad.

#### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Al estar conformada por un grupo reducido de personas, las reuniones de equipo de Unión Profesional se suceden tanto de una manera formal como informal de forma habitual. En 2019 se sucedieron múltiples reuniones informales con el fin de compartir información sobre un determinado proyecto, planificar acciones o intercambiar opiniones para enriquecer los proyectos con distintas visiones profesionales.

#### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesiones, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional. En 2017 se continuó comunicando a través de los canales de comunicación con los que cuenta UP, y dando respuesta a las diferentes cuestiones planteadas por parte de los públicos a través de las redes sociales. Asimismo, como suele ser práctica habitual, se publican las notas técnicas y/o los resúmenes elaborados al finalizar los cursos y seminarios de formación en la página web para su consulta.

#### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

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

## INFORME DE PROGRESO 2019

divulgación de noticias se hace con una perspectiva de género. Durante 2019, desde el Departamento de Comunicación de Unión Profesional se continuó informando a los públicos internos y externos de todo lo acontecido en la organización y su entorno. En el caso de los empleados, se ha consolidado el envío de la agenda semanal todos los lunes en la que se informa de lo previsto de manera que todos los empleados tengan conocimiento sobre ello. Además, se comparte información relevante a través de correos electrónicos y en las reuniones de equipo. En muchas ocasiones, los empleados reciben por correo electrónico documentos que les permiten seguir formándose en una determinada materia. Se abrió un espacio en la plataforma 'google drive' desde la que todos los empleados pueden descargar documentos de interés.

### Difusión de la política - Acción / Proyecto

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

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Unión Profesional realiza el Informe de Progreso del Pacto Mundial y publica la Memoria de Actividades en la web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com). Además aconseja a sus asociados los beneficios de llevar a cabo estos dos tipos de actuaciones. Asimismo, también realiza la memoria de actividades trabajando así un aspecto de la transparencia.

### Informe de Gobierno Corporativo - Herramienta de Seguimiento

En fase de actualización está la "Guía para la implantación del Buen Gobierno en el sector colegial" en colaboración con cátedras universitarias en materia de Buen Gobierno.

### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Aunque no están sistematizadas, dado que existe una comunicación directa entre los empleados y la dirección de Unión Profesional, es frecuente la celebración de reuniones (tanto formales como informales) donde se evalúan proyectos, competencias y capacidades. .En 2019, la dirección de Unión

Profesional mantuvo reuniones y conversaciones frecuentes con el equipo para analizar todas las cuestiones relativas al desempeño.

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Siempre que se detecta cualquier incidencia relacionada con el correcto desarrollo de la actividad diaria, se gestiona de tal manera que pueda quedar resuelta en los días siguientes, sin que ello motive conflictos mayores ni una posible desmotivación por parte de ningún empleado. .Siempre que se detecta falta de formación para la ejecución de un determinado proyecto, se ofrece al empleado la oportunidad de realizar algún curso (tanto presencial como online) y se pone a su disposición toda la documentación o informes necesarios para su "inmersión" en el tema. Por la estructura de la entidad, no existe un sistema formal de incidencias sobre esta materia. No obstante, durante 2019 se gestionaron de forma efectiva todas las incidencias surgidas ya que todos los empleados que así lo requirieron pudieron mejorar su formación sin problemas.

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Todos empleados reciben formación dentro de la organización, ya que todos son invitados a participar en los diferentes cursos, talleres y seminarios que se organizan, así como se les permite contar con tiempo laboral para la realización de cursos específicos en otras entidades para actualizar su formación y reciclaje de conocimientos. .En 2018, el 100% de los empleados participó en alguna de las sesiones formativas ofrecidas en el seno de la organización.. Asimismo, la mayoría de ellos asistieron a jornadas, seminarios y talleres organizados por otras entidades.

---

## Diversidad de la plantilla en la entidad

---

### Política de RRHH - Política

Desde hace años, Unión Profesional dispone de una Política de Recursos Humanos que recoge el comportamiento de la asociación a la hora de seleccionar y retener el talento. Este comportamiento está basado en los siguientes aspectos: -

Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente) - Sistema de gestión basado en la retención del talento - Evaluación continua de los empleados - Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados - Fomento de la conciliación de la vida personal y laboral .

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

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

## Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Unión Profesional pone a disposición de sus empleados las herramientas para que puedan continuar con su formación. Uno de los pilares de Unión Profesional es junto a la deontología la formación continua por ello, a lo largo del año todos los empleados tienen la posibilidad de continuar con su formación asistiendo a jornadas, cursos, talleres...

### Plan de Formación y Desarrollo - Política

Si bien es cierto que Unión Profesional no dispone de un Plan de Formación concreto ya que la Formación Continuada es algo intrínseco a la asociación y por ello, de manera habitual se llevan a cabo jornadas, talleres, reuniones... para nuestros asociados así como se motiva a los empleados para que asistan y participen en aquellas que puedan servirles de utilidad en su desarrollo profesional.

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

De manera habitual se llevan a cabo jornadas, talleres, reuniones, cursos... para nuestros asociados con temas de interés y actuales así como se potencia entre los empleados la asistencia y participación a cursos, jornadas, talleres... que puedan servirles de utilidad en su desarrollo profesional.

### Reuniones - Herramienta de Seguimiento

El equipo de Unión Profesional realiza reuniones tras la celebración de cualquier taller, jornada o curso para valorar si se han cumplido los objetivos y qué aspectos habría que mejorar.

## Ambiente laboral

El equipo es bastante pequeño, y un mal ambiente laboral es con toda probabilidad considerado un riesgo. Sin embargo, por la propia actitud de los empleados y su respeto hacia los demás, lo convierten en una oportunidad.

### Política de RRHH - Política

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

### Política de Comunicación Interna - Política

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

## INFORME DE PROGRESO 2019

positiva por parte de las personas que forman parte de la organización ya que viene a reafirmar sentimientos de confianza, integración y pertenencia.

### Acción social - Acción / Proyecto

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

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

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

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

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

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

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

### Voluntariado/Ocio Corporativo - Acción / Proyecto

Desde la firma del Convenio con la Fundación Hazlo posible se difunde en la revista Profesiones de manera sintética la experiencia de voluntarios corporativos.

### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

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

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

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

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

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

---

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

Desde hace años, Unión Profesional definió su Política de Respeto y Protección del Medioambiente, que es actualizada periódicamente. En ella, se expresa el valor que para la organización, y el colectivo al que representa, tiene el medio ambiente, considerándolo como un derecho fundamental y, por tanto, un bien valioso que respetar. Para impulsar la sensibilidad ambiental, se mantienen los carteles para realizar un correcto reciclaje de residuos, además del correspondiente envío de información por correo electrónico. En el marco de la segunda semana de la **Cumbre del Clima (COP25)**, Unión Profesional organizó un encuentro entre profesiones con el objetivo de diseñar una estrategia común y efectiva para abordar la emergencia climática declarada por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático de Naciones Unidas (IPCC).

### Política de Reciclaje - Política

Unión Profesional actualiza periódicamente su política de Medio Ambiente especificando de forma pormenorizada los aspectos relativos al reciclaje en la oficina (papel, toner, pilas,

material informático). Todos los empleados respetan lo establecido en materia de reciclaje en la oficina.

Concretamente, se recicla el papel, el tóner y recursos de las impresoras o faxes, los aparatos informáticos inservibles, los plásticos, pilas, vidrios y demás restos orgánicos..

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

En el año 2019 como habían sido ya sustituidas todas las bombillas por bombillas de bajo consumo no ha habido que cambiar ninguna. Siempre que se ha considerado se ha utilizado la videoconferencia muy especialmente cuando se trataba de entrevistas o aportaciones de UP a otras organizaciones profesionales situadas en otras Comunidades Autónomas utilizando el sistema de Hangouts (Google) y Skype. Asimismo, se han reciclado elementos eléctricos contando con la colaboración de una empresa externa de recogida de residuos electrónicos. Por el momento, se dispone de bombillas de bajo consumo y se realizan videoconferencias siempre que se puede, evitando desplazamientos y gasto en recursos. Asimismo, desde hace años, se cambió el sistema de tuberías del agua para evitar fugas en la grifería revisándose recientemente.

### **Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto**

Unión Profesional designó a una persona como encargada de los temas relacionados con el Medio Ambiente, sobre todo, en relación con la celebración, cada dos años, del Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) en el que Unión Profesional es entidad co-organizadora y participa activamente.

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesiones, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional. Durante el año 2019, se publicaron en la web y en el blog institucional un significativo número de

noticias relacionadas con el medio ambiente. Asimismo, en la revista Profesiones también se recogieron noticias y artículos de interés en esta materia. Asimismo, como es habitual UP participó con una actividad especial en el Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) en el año 2018 y prepara su próxima actividad para el 2020.

### **Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto**

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

### **Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento**

Desde hace varios años, Unión Profesional realiza un seguimiento anual del consumo de papel, agua y electricidad con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados en materia de medioambiental. Durante 2019, se ha llevado a cabo el cálculo del consumo anual en papel, agua y electricidad por empleado.

### **Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento**

Cada año, en Unión Profesional se hace un seguimiento del consumo directo de energía. Se sigue manteniendo la línea de años anteriores aunque con la intención de disminuir este consumo en el año próximo. En 2019 el consumo de electricidad ha sido muy similar al del año anterior alcanzando los 310 kwh por empleado aproximadamente mientras que 2018 fue de 318 kwh por empleado. Desde UP se continua tomando consciencia de la importancia de hacer un uso más responsable de la electricidad.

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

Cada año, Unión Profesional efectúa un cálculo del consumo total de agua con el fin de llevar el correspondiente control y seguimiento. Durante 2019, se efectuó un consumo de muy similar al de años anteriores estando cerca de los 5m3/empleado.

### Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos - Indicador de Seguimiento

Tanto en la revista Profesiones como en la página web institucionales (en el apartado dedicado a Noticias Colegiales) existe una sección específica dedicada al Medio Ambiente. En el Blog Profesiones y en Twitter también aparecen menciones etiquetadas como medio ambiente y sostenibilidad. Para mejorar la gestión de residuos, se instalaron carteles para realizar un correcto reciclaje, además del correspondiente envío de información por correo electrónico.

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

En la revista Profesiones (editada por Unión Profesional) existe una sección dedicada a "Medio Ambiente" en la se publica información sobre esta materia. Asimismo, tanto en la página web como en El Blog de las Profesiones también se hace difusión de informes, noticias y buenas prácticas de los asociados a UP en materia medioambiental, científica y tecnológica. En la sección "Medio Ambiente" de la revista Profesiones (editada por Unión Profesional) se publicaron, a lo largo del 2019, diversos artículos relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente. Adjunto incluimos algunos de los artículos más relevantes que han sido publicados. Además, en la página web institucional ([www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com)) se han recogido un total de 25 noticias sobre el medio ambiente, tecnologías y proyectos respetuosos con él, algunas de las cuales han tenido también su reflejo en la revista o en El Blog de las Profesiones.

### Consumo de papel en el año - Indicador de Seguimiento

Unión Profesional lleva tiempo calculando el consumo de papel anual con el fin de realizar el correspondiente control y seguimiento de este aspecto. Para poder comparar con la cifra de años anteriores, este cálculo continúa realizándose en folios, tal y como se comenzó a hacer hace años. Durante el año 2019, Unión Profesional se redujo la cantidad de folios utilizados no llegando a los 3000 folios ya que se ha potenciado el uso del papel reutilizado para uso interno.

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Durante los últimos años se ha tratado de adecuar el espacio de las oficinas para favorecer aspectos cotidianos, todavía constituye un posible riesgo al que se debe prestar la atención precisa y concreta.

### Política de RRHH - Política

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

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

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

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Unión Profesional dispone de un equipo profesionalizado que lleva a cabo tanto la comunicación interna como externa. En el caso de la comunicación interna, se entiende que ésta no es solo la efectuada con los empleados sino también con los asociados. Toda la divulgación de noticias se hace con una perspectiva de género y con un lenguaje inclusivo.

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Unión Profesional realiza el Informe de Progreso del Pacto Mundial y publica la Memoria de Actividades en la web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com). Además aconseja a sus asociados

los beneficios de llevar a cabo estos dos tipos de actuaciones. Asimismo, también realiza la memoria de actividades trabajando así un aspecto de la transparencia.

### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

Creación del grupo de trabajo para el estudio de la deontología en los Consejos y Colegios profesionales. Se mantiene la colaboración con Cátedra de ética de la empresa y las profesiones (Universidad Carlos III) así como otras iniciativas de las que Unión Profesional forma parte como por ejemplo, ¿Dónde están ellas? del Parlamento Europeo. Actualmente, se está en contacto con otras cátedras de ética para seguir profundizando en las colaboraciones con ellos. La publicación de estudio sobre Deontología el cual se encuentra en fase de actualización.

### **Premios en materia de seguridad - Indicador de Seguimiento**

Unión Profesional apoyó mediante aportación económica la iniciativa de la ONG Ingenieros sin Fronteras en la organización del premio Ingeniería Solidaria.

---

## Igualdad de género

El equipo de Unión Profesional está formado por 8 personas 6 de las cuáles son mujeres y 2 hombres. Desde Unión Profesional se ha impulsado un Grupo de Trabajo de Igualdad para implicar a los 34 miembros en la necesidad de acabar con la discriminación laboral y social de la mujer y trabajar en un modelo de Plan de Igualdad extrapolable y adaptable a todas las corporaciones colegiales.

---

### **Plan de Igualdad - Política**

Unión Profesional tiene dentro de su Plan Estratégico un Grupo de Trabajo dedicado a Igualdad en el cual entre otras cuestiones se aborda la elaboración de un plan de igualdad en el entorno colegial.

### **Política de Conciliación - Política**

Desde hace años Unión Profesional es miembro de la

Comisión para la Racionalización de Horarios Españoles muy implicada en la materialización de la conciliación y consecución de unos horarios racionales europeos. Desde el año 2019 UP está muy involucrada en celebración Día de la Mujer y elabora una nota-informe con datos relativos a la mujer en el ámbito de las profesiones colegiadas así como en otras campañas a lo largo del año.

### **Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto**

Dado que es una cuestión contemplada en la Política de Recursos Humanos, existe una alta sensibilización sobre esta materia a nivel interno. Como hemos explicado anteriormente a propósito de la Celebración del Día de la Mujer se difunde Nota de Prensa-informe con la posición de las profesiones con respecto al papel de la mujer profesional en la sociedad este último año se realizó un conversatorio coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, y en línea con el Plan Estratégico de Unión Profesional, bajo el título Igualdad y Profesiones en el que participaron la Secretaria de Estado para la Igualdad, Soledad Murillo, la catedrática María Emilia Casas, la presidenta de Unión Profesional, Victoria Ortega y la astrofísica Eva Villaver. En el marco del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género (ODS 5), se han llevado a cabo encuentros y reuniones estratégicas con organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a propósito del Convenio C190 sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; y Mesas Profesionales como la dedicada a las Unidades de Valoración de Violencia de Género con representantes de los Consejos Generales de Psicología, Trabajo Social y Medicina, cuya actuación profesional, dado su carácter asistencial de especial sensibilidad, supone un impacto directo en el interés general.

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

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

---

## Conciliación familiar y laboral

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

### Contrato de Trabajo - Política

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

### Política de Conciliación - Política

Desde hace años Unión Profesional es miembro de la Comisión para la Racionalización de Horarios Españoles muy implicada en la materialización de la conciliación y consecución de unos horarios racionales europeos. Desde el año 2019 UP está muy involucrada en celebración Día de la Mujer y elabora una nota-informe con datos relativos a la mujer en el ámbito de las profesiones colegiadas así como en otras campañas a lo largo del año.

### Política de RRHH - Política

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

### Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

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

a propósito de la Celebración del Día de la Mujer se difunde Nota de Prensa-informe con la posición de las profesiones con respecto al papel de la mujer profesional en la sociedad. .

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

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

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los más novedosos e interactivos como El Blog de las Profesiones, el blog económico 'Carlyle no tenía razón' o la cuenta institucional en Twitter @UProfesional. Como miembros activos de la Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles, se informó en 2019 a través de los canales de comunicación de que dispone UP de toda la información relativa a cuestiones relacionadas con la racionalización y flexibilización de horarios y conciliación de la vida personal y laboral, así como de otras cuestiones abordadas en los diferentes actos organizados por dicha Comisión.

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

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

An aerial photograph of a port area, showing numerous colorful shipping containers stacked in rows. The image is overlaid with a dark teal semi-transparent rectangle, which serves as a background for the title text.

# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores

---

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Los contratos con los proveedores procuran cumplir con este principio aunque si bien es cierto, todavía se podría aplicar con mayor efectividad, por lo que supone una oportunidad continuar trabajando en ello.

---

### Política de Compras - Política

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

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

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

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

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

### Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Aunque no se dispone de un departamento de Compras, en cada una de las áreas desde la que se contratan proveedores se tiene muy presente la actuación de la empresa proveedora, evaluándose tanto previamente como durante la relación, el mantenimiento de dicha conducta por si se detectaran posibles "desvíos". Durante el año 2019, los miembros del equipo evaluaron a aquellos profesionales y empresas con las que se trabajó con el objetivo de evitar cualquier actuación por su parte en contra de los principios de Unión Profesional.

---

### Relación duradera con los proveedores

La Política de Contratación de Proveedores de Unión Profesional busca fomentar siempre relaciones lo más cercanas posibles al partenariado basada en la continuidad en el tiempo y el beneficio mutuo asentado en una relación de confianza por ambas partes.

---

### Política de Compras - Política

Según lo establecido en la Política de Contratación de Proveedores, la relación que se establece desde Unión Profesional con las empresas proveedoras de productos y servicios está basada en los siguientes aspectos: - Desarrollo de procesos de selección de proveedores

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

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

Desde hace años, Unión Profesional ha desarrollado una

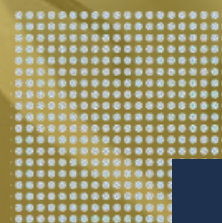
variedad de canales de Comunicación que le permiten comunicarse con sus públicos. Desde los más tradicionales y consolidados, como puedan ser la revista Profesiones, la página web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com) o el boletín electrónico 'Información Profesional', hasta los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

### **Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento**

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

---

# GRUPO DE INTERÉS Socios



---

### Satisfacción de expectativas

La asociación trabaja desde su fundación difundiendo el apoyo y el respeto de los derechos fundamentales. Con motivo del Aniversario de los DDHH Unión Profesional elaboró un cuadernillo sobre 'Profesiones y DDHH'. Si bien es cierto, es un trabajo que ha de continuar y en el que se puede y se debe seguir profundizando.

---

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Por la estrecha relación mantenida con los representantes de los distintos departamentos de los 34 Consejos Generales y Colegios Profesionales asociados a UP, en casi 40 años de vida de la institución no se ha visto la necesidad de crear un buzón de sugerencias como tal. No obstante, existe una dirección de correo electrónico (up@unionprofesional.com) donde los asociados pueden hacer llegar sus comentarios y sugerencias siempre que así lo deseen. Además, a través de los cuestionarios de valoración entregados tras la celebración de los seminarios o en las reuniones organizadas, los asociados también pueden realizar aquellas aportaciones que consideren oportunas. En el año 2019, con el ánimo de ser de una mayor utilidad para los asociados, se intensificaron las relaciones, las comunicaciones internas y la emisión de informes, así como la organización de reuniones técnicas sobre cuestiones de especial relevancia para sus entidades. En todas estas iniciativas, los asociados transmitieron a UP sus intereses y expectativas.

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Siempre que se detecta cualquier incidencia relacionada con el correcto desarrollo de la actividad diaria, se gestiona de tal manera que pueda quedar resuelta en los días siguientes, sin que ello motive conflictos mayores ni una posible desmotivación por parte de ningún empleado. Aunque no existe una Política formal de gestión de incidencias, existe una normativa interna respetada por la dirección y los miembros del equipo de resolución de incidencias relacionadas con los asociados con la máxima prioridad posible. Durante el año 2019,

desde las distintas áreas que componen el equipo de UP se dio respuesta a todas y cada una de las incidencias o cuestiones manifestadas por los asociados.

---

### Sistemas de comunicación y transparencia

---

#### Política de Comunicación Interna - Política

En la Política de RR.HH. se hace referencia expresa a la importancia de la implicación de los empleados. Unión Profesional posee una estructura horizontal y flexible donde se fomentan las relaciones de trabajo horizontales, cooperativas, basadas en una comunicación fluida y en el trabajo en equipo. Mediante esta estructura, se pretende conseguir una mejora del compromiso del empleado con la institución de manera que ello revierta en el mejor desempeño de sus funciones. Los diferentes mecanismos de comunicación interna implementados apoyan la consecución de dicho objetivo, ya que a través de ellos se da cuenta de información de distinta índole siempre relacionada con la institución haciendo, por tanto, partícipes a los empleados de todo aquello que tenga que ver con ella. El hecho de compartir información sobre la institución con todos los empleados favorece la valoración positiva por parte de las personas que forman parte de la organización ya que viene a reafirmar sentimientos de confianza, integración y pertenencia. A través de un equipo profesionalizado, se mantiene permanentemente informados a los asociados de todo cuanto sucede, tanto en el seno de la institución, como en relación con sus grupos de interés. Considerados como público interno de la asociación (al igual que los empleados), desde todas las áreas que componen el equipo de UP se emiten continuamente comunicaciones sobre temas de relevancia para los asociados.

#### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

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

empleados sino también con los asociados. Toda la divulgación de noticias se hace con una perspectiva de género. Durante 2018, se continuó con la intensa labor de comunicación efectuada con los asociados con el ánimo de mantenerles permanentemente informados de todo cuanto sucede en el sector colegial y en lo que respecta a los grupos de interés de la institución. Además de la comunicación desarrollada a través del correo electrónico, por vía telefónica, o a través de los boletines informativos, la generalización del uso de las redes sociales (como Twitter) entre los asociados a UP ha permitido el establecimiento de una mayor interacción y feedback de UP con sus miembros. Además, en 2019 se celebraron las reuniones técnicas celebradas con los asociados acerca de temas de especial sensibilidad.

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

A raíz de la firma del convenio con el Consejo de

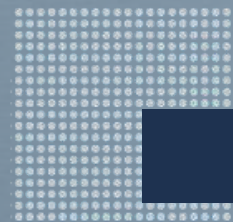
Transparencia y Buen Gobierno en el año 2016 se han realizado distintas sesiones técnicas sobre la aplicación de la Ley de Transparencia abordando la importancia que tiene para las corporaciones colegiales. Atendiendo a la importancia de incorporar los principios de Buen Gobierno en las organizaciones colegiales. Este año también se publicó la "Guía para la implantación del Buen Gobierno en el sector colegial", aprobada por la Asamblea de junio 2014 y que se ha actualizado conforme a las novedades normativas que han ido surgiendo.

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

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

# GRUPO DE INTERÉS

## Administración



---

### **Alianzas con administraciones públicas**

Unión Profesional está formada por los Consejos Generales y Colegios Profesionales de ámbito nacional, las cuales aglutinan a los colegios profesionales. Las corporaciones colegiales por su propia naturaleza son instituciones con una doble dimensión pública y privada por ello, su desempeño está enfocado en garantizar el interés general.

---

### **Código ético / conducta - Política**

Todas las corporaciones colegiales disponen de un código deontológico que ha de ser cumplido por los profesionales.

---

### **Relaciones con la Administración Pública basadas en la profesionalidad y transparencia**

---

#### **Sensibilización - Acción / Proyecto**

Debido a la importancia que la organización da al Buen Gobierno y al establecimiento de relaciones con la Administración basadas en la profesionalidad, Unión Profesional lleva mucho tiempo sensibilizando y concienciando al sector sobre estas cuestiones a través de los canales de comunicación de que dispone. Han sido múltiples los artículos publicados en la revista Profesiones y en El Blog de las Profesiones sobre esta materia. Siguiendo la estela marcada en años anteriores, durante 2019, se continuaron las acciones de sensibilización sobre el Buen Gobierno y la

Transparencia del cual existe un Grupo de Trabajo dentro del Plan Estratégico de la Asociación. Se publicaron varios artículos en la Revista Profesiones y en El Blog de las Profesiones sobre estos temas. Con el fin de profundizar en el concepto, la "Guía para la implantación del Buen Gobierno en el sector colegial", aprobada por la Asamblea de junio 2014, está en proceso de actualización. Por otra parte, Unión Profesional tiene desde el año 2016 un convenio de colaboración con el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno con el que ha llevado distintas acciones de difusión y sensibilización en esta materia.

#### **Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto**

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

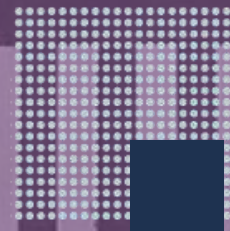
#### **Reuniones - Herramienta de Seguimiento**

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

**Documentos adjuntos:** [guia transparencia up.pdf](#)

---

# GRUPO DE INTERÉS Comunidad



---

### Contribución de la empresa al desarrollo local

Uno de los pilares de UP es garantizar que los servicios a consumidores, usuarios y pacientes se presten con todas las garantías. Por ello, trabaja activamente en la difusión de los ODS ya que éstos no dejan de aglutinar los derechos humanos.

---

### Código Ético / Conducta - Política

Uno de los pilares de las profesiones colegiadas es la deontología y por ende también lo es de UP. Por ello, se trabaja con mucha profundidad en los códigos deontológicos de las profesiones colegiadas y en modelos de referencias. .

### Acción social - Acción / Proyecto

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

---

### Compromiso por los derechos humanos

Las profesiones colegiadas son garantes del interés general por ello, todas ellas desarrollan su actividad en el marco de los derechos humanos garantizando su cumplimiento y exigiendo a terceros el respeto de ellos.

---

### Código Ético / Conducta - Política

Desde Unión Profesional se trabaja y fomenta el comportamiento ético de todos los profesionales los cuales por tener la condición de colegiados están sujetos al cumplimiento de un código deontológico que han de cumplir.

### Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Unión Profesional lleva desarrolla acciones, informes, guías... en materia de DDHH y en consonancia con la Agenda 2010 que sirvan como referencia a los miembros asociados a Unión Profesional. Asimismo, hace un seguimiento de las buenas prácticas llevadas a cabo por los miembros asociados en situaciones concretas.

### Sensibilización - Acción / Proyecto

Unión Profesional difunde toda la información que puede resultar de interés para nuestro asociados en materia de ODS para que puedan aplicarla cada uno de ellos en su entorno colegial.

### Asociaciones y entidades a las que se pertenece y/o se apoya - Herramienta de Seguimiento

Desde Unión Profesional se persigue el objetivo de pertenecer a entidades que apoyen y velen por los DDHH, en el último año se ha afianzo la relación, entre otras, con ACNUR.

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector

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

---

### Establecer una relación estratégica con una ENL a largo plazo que favorezca su generación de empleo o ingresos - Acción / Proyecto

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

### Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Como organización de la sociedad civil, Unión Profesional mantiene estrechas relaciones con otras organizaciones y entidades con las que comparte objetivos y valores comunes. Unión Profesional forma parte de la Fundación CONAMA y de Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Asimismo, mantiene relaciones con la Fundación Corresponsables con la que colabora en la difusión de los Premios Corresponsables. Como en años anteriores, el Anuario Corresponsables publicó una ficha con los principales hitos en RSC de Unión Profesional así como una tribuna de un miembro del equipo de UP.

### **Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto**

Como se ha indicado anteriormente Unión Profesional colabora habitualmente con ONGs ya sea con la compra de suministros de oficina, christmas y aportaciones varias. Difusión de aquellas campañas que tienen que ver con ONGs de profesiones colegiadas como enfermeras para el mundo, Geólogos del mundo, ingenieros sin fronteras, Cruz Roja, entre otros.

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

Unión Profesional realiza el Informe de Progreso del Pacto Mundial y publica la Memoria de Actividades en la

web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com). Además aconseja a sus asociados los beneficios de llevar a cabo estos dos tipos de actuaciones. Asimismo, también realiza la memoria de actividades trabajando así un aspecto de la transparencia. .

---

### **Fomento del asociacionismo**

---

#### **Sensibilización - Acción / Proyecto**

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

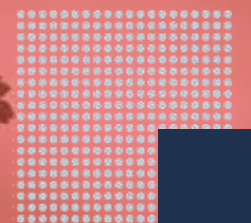
#### **Asociaciones y entidades a las que se pertenece y/o se apoya - Herramienta de Seguimiento**

Unión Profesional busca alianzas con grupos de interés con los que comparta valores e intereses que repercutan en beneficio de la ciudadanía.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



### **Cálculo y compensación de las emisiones en CO2**

Desde Unión Profesional fomentamos la responsabilidad ambiental a través de actos y/o artículos en la Revista Profesionales sobre medio ambiente.

### **Política de Reciclaje - Política**

Unión Profesional actualiza periódicamente su política de Medio Ambiente especificando de forma pormenorizada los aspectos relativos al reciclaje en la oficina (papel, tóner, pilas, material informático).

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

Desde hace años, Unión Profesional definió su Política de Respeto y Protección del Medioambiente, que es actualizada periódicamente. En ella, se expresa el valor que para la organización, y el colectivo al que representa, tiene el medio ambiente, considerándolo como un derecho fundamental y, por tanto, un bien valioso que respetar. En el marco de la segunda semana de la **Cumbre del Clima (COP25)**, Unión Profesional organizó un [encuentro](#) entre profesiones con el objetivo de diseñar una estrategia común y efectiva para abordar la emergencia climática declarada por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático de Naciones Unidas (IPCC).

### **Política de Responsabilidad Social Corporativa - Política**

A través de nuestros medios de comunicación (Revista Profesionales, Blog Profesionales) difundimos aquellas políticas de RSC de nuestros miembros con el fin de que sirvan de modelo unas de otras y haya una mayor concienciación sobre este aspecto tan esencial. .

### **Código Ético - Política**

Desde Unión Profesional se fomenta la elaboración y actualización de Códigos Éticos en las profesiones miembros de esta asociación haciéndoles partícipes de aquellas inquietudes que brotan de las reuniones

habituales que mantenemos con la Cátedra de Ética para la Empresa y para las Profesiones de la Universidad Carlos III. Una de las propuestas y en la que se está trabajando a modo de borrador es un código ético con unos mínimos aplicables a todas las profesiones. .

### **Gestión de residuos y consumo energético - Política**

Habitualmente en Unión Profesional se reciclan residuos tanto orgánicos como no orgánicos entre los que destacamos papel, tóner, material informático y plásticos.

### **Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto**

Unión Profesional designó a una persona como encargada de los temas relacionados con el Medio Ambiente, sobre todo, en relación con la celebración, cada dos años, del Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) en el que Unión Profesional es entidad co-organizadora y participa activamente.

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

En años anteriores se renovaron las pocas bombillas tradicionales que quedaban por otras de bajo consumo (sistema LED). Siempre que se ha considerado se ha utilizado la videoconferencia muy especialmente cuando se trataba de entrevistas o aportaciones de UP a otras organizaciones profesionales situadas en otras Comunidades Autónomas utilizando el sistema de Hangouts (Google) y Skype. Asimismo, se han reciclado elementos eléctricos contando con la colaboración de una empresa externa de recogida de residuos electrónicos.

### **Comité Técnico Ambiental - Herramienta de Seguimiento**

Unión Profesional cuenta con la Comisión de Medio Ambiente y Sostenibilidad que está presidida por el Gonzalo Echagüe, presidente a su vez de la Fundación

CONAMA.

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

Unión Profesional realiza el Informe de Progreso del Pacto Mundial y publica la Memoria de Actividades en la web [www.unionprofesional.com](http://www.unionprofesional.com). Además aconseja a sus asociados los beneficios de llevar a cabo estos dos tipos de actuaciones. Asimismo, también realiza la memoria de actividades trabajando así un aspecto de la transparencia.

### **Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento**

Cada año, en Unión Profesional se hace un seguimiento del consumo directo de energía. Se sigue manteniendo la línea de años anteriores aunque con la intención de disminuir este consumo en el año próximo.

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

Tanto en la revista Profesiones como en la página web institucional (en el apartado dedicado a Noticias Colegiales) existe una sección específica dedicada al Medio Ambiente. En el Blog Profesiones y en Twitter también aparecen menciones etiquetadas como medio

ambiente y sostenibilidad. .

---

### **Consumo de la entidad**

Desde Unión Profesional se trata de hacer un consumo responsable de todos los suministros de oficina (papel, tinta, ordenadores...) así como de los suministros de luz, agua y calefacción.

---

### **Política de Compras Responsables - Política**

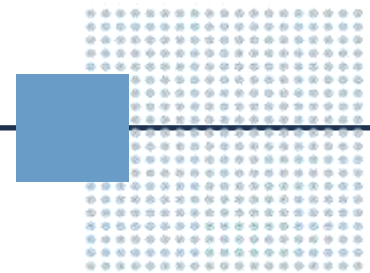
Unión Profesional tienen como objetivo que las compras que se efectúen se lleven a cabo a entidades con políticas respetuosas con los Derechos Humanos.

### **Política de Reducción de Consumo - Política**

Unión Profesional trata de aprovechar al máximo todos los recursos de los que dispone para evitar que se produzcan compras y gastos innecesarios que redunden negativamente en el entorno.

### **Consumo de material reciclado - Indicador de Seguimiento**

El equipo de Unión Profesional potencia el uso de materiales reciclado y procura aquel que no pueda seguir siendo utilizado reciclarlo según su procedencia.



# ANEXO

## CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



## Empleados

### Formación al empleado/a



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

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

### Diversidad de la plantilla en la entidad



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-8, 405, 401-1

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



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

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 410, 412, 412-2

### Ambiente laboral



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



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

**ODS relacionado:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

---

### Igualdad de género



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

---

### Conciliación familiar y laboral



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

## Proveedores

---

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



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

---

### Relación duradera con los proveedores



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 102-9

## Administración

### Alianzas con administraciones públicas



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

### Relaciones con la Administración Pública basadas en la profesionalidad y transparencia



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

## Comunidad

### Contribución de la empresa al desarrollo local



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

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 413-1

### Compromiso por los derechos humanos



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

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector



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

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 102-13

---

### Fomento del asociacionismo



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

---

## Socios

---

### Satisfacción de expectativas



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

---

### Sistemas de comunicación y transparencia



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

---

## Medioambiente

---

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



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

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3

Consumo de la entidad



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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

**Indicador GRI:** 301-1, 302-1, 302-2



# INFORME DE PROGRESO

—  
2019

