



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Villafañe & Asociados Consultores



• C

Villafañe & Asociados CONSULTORES

Madrid, 28 de Octubre de 2011

Estimados Señores,

Es para mí un placer presentar nuestro quinto Informe de Progreso con la evolución de Villafañe & Asociados en la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial a lo largo de 2010. Estos principios van en línea con nuestra visión, misión y valores y nos permiten evaluar y mejorar nuestra forma de actuar con los grupos de interés con los que nos relacionamos.

En la elaboración del Informe de Progreso hemos analizado los avances en políticas, procesos e iniciativas realizadas durante el año que reflejan nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial y con la responsabilidad corporativa de Villafañe & Asociados.

Entendemos la responsabilidad corporativa como el buen comportamiento con nuestros grupos de interés y la generación de valor mutuo. Ser responsables es hacer bien lo que hacemos integrando a todos aquellos que participan en la dinámica de nuestro trabajo, desde el firme compromiso con los clientes, el desarrollo de nuestros profesionales o la devolución a la sociedad.

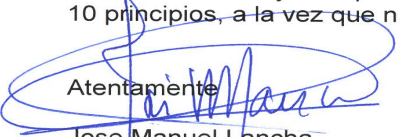
En 2010 hemos continuado con nuestro objetivo de difundir los 10 principios en la cadena de valor, incluyéndolo además en nuestra página web, con un aparatado dedicado a la responsabilidad de la firma y nuestros principales compromisos e iniciativas en la materia.

Además hemos comenzado a colaborar activamente con la iniciativa *One laptop per child*, en España que brinda soportes de educación a los niños en riesgo de exclusión y permite mejorar sus condiciones de vida, contribuyendo a erradicar el trabajo infantil.

Continuamos trabajando en el desarrollo de canales de comunicación y diálogo con empleados y clientes y para el año 2011 contaremos con un Código Ético que enmarque los principios y valores de la firma así como el Código de Conducta que ya tenemos.

Esperamos que este informe sea de vuestro interés. Para nosotros supone un ejercicio de comunicación y transparencia sobre nuestro compromiso con el Pacto Mundial y los 10 principios, a la vez que nos plantea nuevos objetivos y retos.

Atentamente


Jose Manuel Lancha
Director General

Información general

Perfil de la entidad: Villafañe & Asociados Consultores

- *Dirección:* C/ Orense 68 - 9ª planta
- *Dirección web:* www.villafane.com
- *Alto cargo:* José Manuel Lancha, Director General
- *Fecha de adhesión:* 16/05/2006
- *Número de empleados:* 13
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría y Auditoría
- *Ventas / Ingresos:* 1.700.000 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:*
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:*
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España, Chile y Argentina
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?*
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* - Publicación en la página del Pacto Mundial - Envío a todos los empleados - Publicación en la web de V&A
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Contamos con canales de comunicación permanentes con nuestros grupos de interés clave.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de*



decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: La Dirección de la firma la llevan adelante los Socios, quienes toman las decisiones y definen las líneas estratégicas en conjunto.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El progreso en nuestra adhesión e implantación a los 10 Principios se evalúa a partir del Informe de Progreso.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Apoyo y colaboración con One Laptop per Child en España, iniciativa que aspira a generar una nueva cultura educativa donde los niños aprendan con un rol activo, aprovechando las tecnologías digitales con potencial de revolucionar la educación a nivel mundial

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Isabel López/ Claudina Caramuti
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: Nuestro compromiso con los Derechos Humanos implica tanto su respeto en el entorno de trabajo y en la relación con nuestros grupos de interés así como su difusión y promoción en nuestro entorno.

Promovemos una actitud de respeto a los Derechos Humanos integrando los 10 Principios del Pacto Mundial, alineando nuestra gestión con el marco ético y de valores que orientan nuestra forma de trabajar.

En cuanto a los riesgos de nuestra actividad, si bien no hemos formalizado un Diagnóstico, identificamos ciertos riesgos potenciales que pueden afectar la calidad de nuestro trabajo y del respeto a los derechos de todos nuestros grupos de interés: empleados, clientes, proveedores, ONGs, Sociedad y medios de comunicación.

Objetivos: Clientes: uno de los objetivos es realizar una encuesta de satisfacción para contar con una valoración de nuestros servicios.

Empleados: contar con un buzón de sugerencias como espacio para las opiniones, quejas, sugerencias de mejora de nuestros profesionales.

Además, un objetivo general es difundir y promover el respeto a los Derechos Humanos a través de múltiples recursos y plataformas como la página web, los ámbitos de participación y debate sobre la responsabilidad de las empresas o la propia gestión de la relación con nuestros empleados.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro compromiso se pone de manifiesto en la declaración de nuestra visión, misión y nuestros valores corporativos.

Mediante la Carta de Derechos del Cliente expresamos formalmente nuestro compromiso efectivo con el cliente incluyendo el respeto, la dedicación y la confidencialidad.

El Código de Conducta constituye la guía que orienta nuestro comportamiento profesional. Además, llevamos adelante un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que es supervisado por una de las consultoras de V&A, con formación en la materia.

En 2010 continuamos trabajando de forma interna en la sensibilización del consumo de recursos en línea con nuestro Decálogo de Buenas Prácticas Medioambientales.

Objetivos: Elaborar el Código ético que enmarque los principios y valores de la firma así como el Código de Conducta.

Incluir los 10 principios del Pacto Mundial en los contratos de los empleados.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Con nuestros clientes difundimos la Carta de Derechos del Cliente desde el inicio de la relación profesional, además de aplicar nuestro compromiso de forma efectiva.

Por otro lado, nuestros contratos incluyen un acuerdo de confidencialidad adicional que detalla las garantías de seguridad en el tratamiento de información sensible o de datos confidenciales.

Tanto la Carta de Derechos del Cliente como el Código de Conducta están publicados en nuestra web www.villafane.com

En 2010 hemos incluido un apartado con el posicionamiento de la firma en responsabilidad corporativa y los compromisos que establecemos con nuestros grupos de interés.

En la comunicación interna se mantiene activa la difusión de los principios éticos y las responsabilidades de los empleados



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

y socios.

En la relación con los proveedores, siempre se solicitan al menos dos presupuestos y ante igualdad de ofertas económicas, se aplican criterios sociales o medioambientales para determinar la elección.

También somos parte activa de diferentes foros y prestigiosas instituciones de responsabilidad social, donde participamos del debate y aportamos nuestra experiencia para promover buenas prácticas.

En el ámbito de la colaboración con ONG, en 2010 comenzamos a apoyar a la Iniciativa One Laptop per Child en España para promover sus proyectos entre empresas españolas <http://one.laptop.org/>

En 2010 donamos 3 ordenadores en funcionamiento a la ONG Ordenadores Sin Fronteras.

Objetivos: - Aumentar la difusión de los 10 Principios del Pacto Mundial a través de nuestra web y los nuevos contratos firmados.

- Lograr los resultados planificados en el apoyo a organizaciones sin ánimo de lucro como One Laptop per Child

- Continuar participando en foros y debates sobre responsabilidad corporativa e impulsar publicaciones para una mayor consolidación de la gestión responsable de las empresas



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: *Nuestro mecanismo de seguimiento de las iniciativas en defensa de los Derechos Humanos es el Informe de Progreso del Pacto Mundial.*

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)


Respuesta: 100 %


Implantación: *Nuestro Código de Conducta se incluye con el Manual de acogida que se entrega a todos los profesionales que se incorporan a la firma y es de obligada firma para todos.*


Además, es una información que se difunde en cada una de las propuestas que se presentan a Clientes, por lo que se trata de unos postulados integrados en el día a día de los empleados.


Objetivos: *Elaborar el Código Etico que brinde un marco general a nuestro Código de Conducta en línea con nuestra Visión, Misión y Valores.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente		
Empleados	Otros		
Proveedores	Calidad		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Elaboración del Código Ético
Empleados	Código de conducta		Inclusión de los 10 principios del Pacto Mundial en los contratos
Proveedores	No tenemos política		Difundir los 10 Principios del Pacto Mundial y promover su adhesión

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Difundir los 10 Principios del Pacto Mundial
Empleados	RSE		Difundir los 10 Principios del Pacto Mundial
Proveedores	RSE		Difundir los 10 Principios del Pacto Mundial

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Informe de Progreso
Empleados	Otros		Informe de Progreso
Proveedores	Otros		Informe de Progreso

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Si bien no hemos elaborado un diagnóstico de los riesgos ligados a este Principio, por nuestro carácter de PYME más del 80% de nuestros proveedores también lo son. Esto nos permite la contratación de proveedores locales y cercanos. El 20% restante de nuestros proveedores son grandes empresas nacionales o internacionales, que están adheridas al Pacto Mundial.

En la selección de proveedores, frente a igualdad de condiciones económicas en las propuestas escogemos aquellos que tienen un comportamiento social y medioambiental respetuoso.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestro enfoque de empresa responsable nos lleva a seleccionar los proveedores en función de su gestión sostenible en todos los ámbitos. Si bien este posicionamiento no se formaliza en una política, es parte de nuestra cultura corporativa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Si bien no tenemos una política formal de compras, nuestros proveedores son seleccionados con criterios sociales y medioambientales, además de económicos.

El material de oficina lo compramos en una empresa local, cercana a nuestra sede. Esto evita, por un lado, el impacto de transporte y, por otro, es un apoyo a la pequeña empresa local en nuestro entorno. Este proveedor, nos garantiza el suministro y recogida selectiva de los consumibles y otros materiales con necesidades específicas de reciclaje.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 20 %

Implantación: No tenemos un sistema de identificación de certificaciones de nuestros proveedores pero, a partir del dato del 20% de proveedores que son grandes empresas, podemos estimar que este porcentaje cuenta con certificados de gestión de calidad o medioambiental

Objetivos: Como objetivo queremos es lograr que al menos uno de nuestros proveedores locales se adhiera al Pacto Mundial.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos		
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos política		Difundir los 10 Principios del Pacto Mundial
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		Conseguir que al menos uno de nuestros proveedores firme el Pacto Mundial



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda: 😊 Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En Villafañe & Asociados nos ajustamos a un Código de Conducta que constituye la guía de nuestro comportamiento profesional y en el que se reconocen los derechos de los profesionales sobre la autoría de los métodos y técnicas que empleen en sus proyectos.

Asimismo, se apoya la libertad de afiliación y se respeta el derecho a la negociación colectiva y representación legal de los trabajadores. Las relaciones laborales se rigen por el respeto al Estatuto de los Trabajadores y se rigen por el XIII Convenio colectivo estatal de empresas consultoras, de planificación, organización de empresa y contable



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En Villafañe & Asociados trabajan trece consultores, dos más que en 2009, y un consultor asociado, junto con tres socios que desarrollan funciones ejecutivas.

Nuestra organización interna es flexible y poco jerárquica, lo que facilita el diálogo y la participación de todos los empleados.

Los canales de comunicación más utilizados con los profesionales son el correo electrónico y las reuniones informales y periódicas de seguimiento de proyectos.

Los socios tienen reuniones mensuales y los temas relevantes que afecten a la marcha de la empresa son comunicados a los empleados a través de los canales establecidos.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Dada nuestra estructura flexible y accesible que permite una comunicación interna fluida no se han desarrollado órganos de representación de los trabajadores, sin perjuicio de que garantizamos el derecho de asociación y representación sindical.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C4I1)


Respuesta: SI

Implantación: Nuestra cultura corporativa y condición de Pyme facilitan los canales informales de comunicación interna y favorecen una apertura para que cada empleado pueda plantear sus sugerencias de mejora y preocupaciones.

Aun así, contamos con las herramientas de comunicación ya detalladas que garantizan el flujo de información y los canales bidireccionales: reuniones, correos electrónicos y el boletín del Observatorio de Intangibles de suscripción de clientes y recepción automática para todos los empleados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		Desarrollar un sistema para la recepción de quejas y sugerencias

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	😞	Contar con el buszón de sugerencias para quejas, reclamos y comentarios

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo en nuestro caso. Respetamos la legislación vigente en cada uno de los países en los que trabajamos y todas las normas internacionales relativas a condiciones laborales y derechos humanos en general.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con medidas de conciliación y flexibilidad en el entorno laboral como la disponibilidad de una franja horaria flexible para la entrada y salida, jornada continua, teletrabajo y recursos como la blackberry para poder trabajar a distancia, reducción de jornada y otros beneficios adicionales para nuestros empleados.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como hemos expresado anteriormente, nos regimos por el Código de Conducta, por el XIII Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable y por el Estatuto de los Trabajadores en todas sus disposiciones.

El marco básico sobre la jornada laboral y el salario se encuentra en los contratos suscritos con cada uno de los empleados.

Todos los empleados son informados sobre la jornada laboral, la política de vacaciones, la remuneración salarial y otros beneficios, así como de los criterios de evaluación a través del contrato y de todos los canales de comunicación interna ya

detallados en el Principio 3.

No se realiza ningún tipo de discriminación y todos los empleados reciben salarios adecuados a su puesto de trabajo, responsabilidades y trayectoria profesional.

En cuanto a la jornada laboral, es igual para todos los empleados, exceptuando a los becarios que se ajustan al máximo permitido por sus universidades.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Ponemos a disposición de nuestros empleados una serie de medidas que permiten adaptar las circunstancias y necesidades de cada uno, mejoran el entorno y las condiciones de trabajo, tales como:

- Flexibilidad horaria en la entrada y salida de una hora de margen y disponibilidad para realizar gestiones personales.
- Jornada continua con las tardes libres todos los viernes del año, y en verano, todos los días desde el mes de julio hasta septiembre.
- Teletrabajo practicado de manera habitual por cinco de nuestros empleados y puntualmente por el resto de la plantilla.
- Seis de nuestros empleados disponen de blackberry para mejorar su acceso al correo electrónico, sin necesidad de su presencia en la oficina.
- Una de nuestras trabajadoras ha escogido el régimen de reducción de jornada por cuidado de hijos.
- Ofrecemos otros beneficios como cheques restaurante, seguro de vida y chequeo anual de salud.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos mecanismos específicos que garanticen el cumplimiento de las iniciativas aunque por nuestra escala de Pyme podemos medir el uso de las medidas de conciliación de así como los beneficios sociales de los empleados.

Nos regimos por nuestra cultura y valores corporativos que priman la responsabilidad sobre la tarea que cada uno tiene encomendada. La flexibilidad horaria en la entrada y salida y la posibilidad del teletrabajo equilibran y garantizan el cumplimiento de nuestras horas de trabajo y su no interferencia en la vida personal.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta Contrato de trabajo Convenio colectivo	😊	Elaborar el Código Etico Elaborar el Código Etico Elaborar el Código Etico

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Lanzar un proceso de consulta y debate interno para elaborar el Código Ético

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😟 Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Por el tipo de actividad y marco legal y geográfico en el que desarrollamos nuestro trabajo, el trabajo infantil no es un riesgo en nuestras operaciones.

Cumplimos y velamos por hacer cumplir la legislación laboral vigente nacional e internacional, así como cualquier otra de protección de los derechos de la infancia.

En el caso de nuestros clientes, trabajamos para compañías en las que, en algunos casos, el trabajo infantil sí puede ser un factor de riesgo. Por lo tanto, nuestra labor como consultores implica la sensibilización y el diseño de acciones que contribuyan a la vigilancia y erradicación del trabajo infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Como hemos comentado, el trabajo infantil no es un riesgo de la actividad de Villafañe & Asociados. Nuestro estricto cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia laboral y de protección de los derechos de la infancia forma parte de nuestra cultura corporativa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Si bien el trabajo infantil no es un riesgo en nuestra actividad directa, nuestro enfoque en este sentido es la sensibilización con nuestros clientes que sí tienen identificado el trabajo infantil como un riesgo, y la colaboración con entidades sin ánimo de lucro que defienden los derechos de los niños.

En 2010 comenzamos a colaborar con la iniciativa One Laptop per Child, que trabaja para brindar soportes de educación a los niños en países en desarrollo y, de esta manera, fomentan la erradicación del trabajo infantil.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta	😞	Desarrollar nuestro Código Ético

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Consolidar el apoyo a entidades que trabajan por los derechos de los niños

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: En Villafañe & Asociados promovemos la diversidad y la no discriminación por género, edad o nacionalidad.

Ofrecemos igualdad de oportunidades, valorando la idoneidad profesional así como la motivación personal a la hora de cubrir nuevos puestos de trabajo o realizar promociones internas.

Nuestra plantilla se compone en un 90% de mujeres, quienes ocupan un 40% en la alta dirección de la firma. Una de nuestras empleadas es inmigrante y ofrecemos empleo tanto a jóvenes como a personas mayores de 45 años.

Como parte de nuestra responsabilidad corporativa extendemos esta filosofía a nuestros clientes, ofreciendo soluciones que respeten este Principio, tales como la implementación de Planes de Igualdad.

También, a través de nuestro trabajo y relación con los medios de comunicación, fomentamos el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista y la adopción de una actitud abierta y no discriminatoria.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: En Villafañe & Asociados tenemos convenios firmados con la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Jaume I de Castellón, la EOI y la Universidad de Alcalá para colaborar en un programa de becas

desde hace más de seis años.

Estudiantes de estas universidades colaboran con nosotros en períodos de entre seis meses y un año y les ofrecemos además un programa de formación. En el último año, dos estudiantes becarias han sido contratadas y se incorporaron a la plantilla fija de la firma al acabar sus estudios. Mediante este programa pretendemos colaborar en la formación de los futuros profesionales de nuestro sector y generar empleo para los más jóvenes.

También contamos con personas de más de 45 años que han sido contratadas por sus capacidades y experiencia.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La base de todas nuestras relaciones profesionales es la no discriminación ante la diferencia. Tanto la contratación como la promoción del personal de V&A se realiza de acuerdo a la valía de cada candidato y su adecuación a los requisitos del puesto a desempeñar sin tenerse en consideración aspectos como la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil.

Se fomenta por igual entre todos los empleados la asistencia a cursos y seminarios para su formación y mejor desempeño de sus funciones.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La igualdad entre hombres y mujeres es una realidad en V&A ya que en los procesos de selección de profesionales no sólo se cumple escrupulosamente la legislación vigente en esta materia sino que los candidatos son evaluados de acuerdo a su formación, capacidad y aptitud para el puesto, de manera objetiva y transparente.

La composición de nuestra plantilla y del equipo directivo manifiesta la aplicación de criterios de igualdad, diversidad y no discriminación, siendo un 90% de los empleados mujeres y alrededor de un 40% forman parte del equipo directivo.

Puede consultarse el Equipo en la web de Villafañe & Asociados <http://www.villafane.com/index.php?section=staff>



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 31 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 76,5 %

Hombres: 23,5 %

Mayores de 45 años: 23,5 %

Menores de 30 años: 35,3 %

Empleados no nacionales: 5,8 %

Empleados con contrato fijo: 82,3 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: El organigrama y la composición de la plantilla son conocidos por todos los empleados y por el resto de públicos con los que nos relacionamos, ya que se encuentran en nuestra web corporativa
<http://www.villafane.com/index.php?section=staff>

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI


Implantación: Somos transparentes con la información sobre nuestra organización interna, organos directivos y empleados. El organigrama y la composición de la plantilla son conocidos por todos los empleados y por el resto de públicos con los que nos relacionamos, ya que se encuentran publicados en nuestra web corporativa.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos ningún expediente abierto por acusaciones de este tipo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta	😊	Elaborar el Código Etico incluyendo una clausula sobre la no discriminación

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación	😊	Consolidar un Plan de Formación continua

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Web	😊	Promover el uso y difusión de la información publicada en la web

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: El enfoque preventivo que adoptamos en Villafañe & Asociados se enfoca en la sensibilización de todos nuestros empleados.

Mediante la información y los consejos sobre el uso eficiente de los recursos, pretendemos crear una cultura de respeto al medio ambiente en nuestra actividad cotidiana. El correo electrónico, los carteles y los mensajes en reuniones son algunos de los medios utilizados para dar difusión a nuestro Decálogo Medioambiental así como a las acciones y cambios que podemos implementar para mejorar nuestros consumos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos un programa de formación medioambiental específico para los empleados, aunque sí desarrollamos una comunicación informal para la sensibilización de la plantilla, como lo hemos explicado en el P7C1.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental	😊	Utilizar el papel reciclado en las facturas

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Si bien nuestra actividad no tiene alto impacto en el medio ambiente, somos concientes de algunos temas cuya gestión nos concierne:

- El consumo de recursos en nuestra actividad cotidiana: papel, energía y agua.
- La gestión de los residuos que producimos: cómo minimizarlos y cómo tratarlos una vez producidos.
- Las emisiones de CO2 resultantes de nuestros desplazamientos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Decálogo Medioambiental define el posicionamiento de Villafañe & Asociados en materia de protección del medio ambiente, sensibilización y buenas prácticas en nuestra actividad cotidiana.

Si bien no contamos hasta la fecha con un sistema de gestión ambiental formalizado, realizamos una medición de nuestros principales consumos e impactos medioambientales, las áreas en las que podemos mejorar nuestro desempeño así como la sensibilización necesaria entre el equipo para favorecer una cultura de respeto al medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Consumo de recursos:

- Sistemático recordatorio de control de consumos así como de impresiones, ajustándolas a lo estrictamente necesario y al uso de papel reciclado.
- Medición mensual de los consumos de agua, electricidad y papel.
- Política de Luces Apagadas para asegurar que tanto ordenadores como luces no quedan encendidos sin necesidad.
- Conexión a la World Community Grid en los períodos de desuso del ordenador, utilizado por una red internacional que aprovecha la memoria y potencia de los pc's particulares para la realización de investigaciones científicas.
- El papel es usado por las dos caras y reutilizado.

Gestión de Residuos:

- Recogida selectiva de residuos (orgánicos, envases, papel, vidrio)
- Se usa tóner ecológicos en las impresoras, posteriormente reciclado por una empresa autorizada.
- El papel usado es después reciclado por una empresa autorizada.

Objetivos: Lograr la implantación del uso de papel reciclado en todos los contratos y facturas



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 24000

Agua: 0,1

Papel: 5,05

Implantación: Referencias

Electricidad: kWh/año

Agua: empleado/litro/día


Papel: empleado/folio/día


Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)


Respuesta: No


Implantación: No disponemos de un mecanismo de evaluación de temas medioambientales. Llevamos a cabo un control de consumos de acuerdo a las facturas y pedidos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		Difundir nuestro Decálogo de Buenas Prácticas Medioambientales

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Promover la implantación de la World Community Grid en el 100% de ordenadores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento		Continuar realizando la medición de consumos

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En nuestra actividad diaria, procuramos sustituir las tecnologías o medios a nuestro alcance por aquellas que sean más respetuosas con el medio ambiente sin incidir en la calidad de nuestro trabajo:

- Utilizamos dispositivos USB en las presentaciones a clientes para minimizar el uso de papel
- Uso de tóner ecológico en las impresoras, que posteriormente son reciclados por una empresa autorizada.
- Colaboración en el proyecto World Community Grid para aprovechar la energía de nuestros ordenadores en investigaciones científicas y médicas de prestigiosas instituciones del conocimiento.
- Sistema de purificación del agua del grifo para reducir el espacio de almacenamiento, los envases y el consumo.
- Utilización de bombillas de bajo consumo en nuestras sedes.
- Sistema de videoconferencias como apuesta por la movilidad sostenible.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: No hemos cuantificado este dato.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Incrementar la sensibilización sobre el uso de tecnologías respetuosas

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Si bien no hemos realizado un diagnóstico para identificar las áreas de riesgo de corrupción en nuestra actividad, somos conscientes de que en nuestra relación con clientes, proveedores y con los medios de comunicación es donde podemos actuar en la lucha contra la corrupción y en pro de la transparencia e independencia.

Desde nuestra gestión garantizamos este posicionamiento a través de nuestros valores http://www.villafane.com/index.php?section=vision_mision_valores; el Código de Conducta http://www.villafane.com/index.php?section=codigo_de_conducta; y nuestra Carta de Derechos del Cliente <http://www.villafane.com/index.php?section=cartadederechos>.

La honestidad que define nuestro trabajo marca una línea de conducta con todos nuestros públicos, creando relaciones claras y transparentes, no sólo para ambas partes, sino también para cualquier tercero interesado directa o indirectamente en ellas.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Código de Conducta y Carta de Derechos del Cliente junto con los Valores corporativos enmarcan el desempeño de nuestras actividades. Contamos también con la adhesión al Pacto Mundial como directriz de forma de actuación y compromiso.

Estos lineamientos no conforman una política explícita de nuestra postura ante la corrupción, pero definen nuestra posición de transparencia, independencia y honestidad como la base de todas nuestras relaciones.

Implícitamente marcan nuestro rechazo a cualquier práctica abusiva de corrupción, soborno o extorsión y nuestro compromiso con las buenas prácticas contractuales de todas las relaciones con nuestros públicos de interés.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro rechazo a las prácticas de corrupción y nuestro compromiso con la transparencia en la forma de gestionar nuestros servicios y todas las relaciones que se establecen en la dinámica del negocio. Además de contar con el Código de Conducta y la Carta de Derechos del Cliente, también nos comprometemos con la promoción del valor de la transparencia, ética y responsabilidad corporativa.

En relación con los gastos del personal en la gestión de los proyectos, se realizan auditorías de manera que el Administrador Único de la firma debe autorizar los viajes y supervisar los gastos de representación de los consultores.

Respecto a nuestros clientes, el compromiso formalizado en la Carta de Derechos hace hincapié en la posibilidad de rescindir el contrato unilateralmente, en caso de no estar satisfechos con nuestros servicios.

Nuestra relación con líderes de opinión, muchos de ellos relacionados con el estamento político, es siempre transparente, objetiva y de tipo intelectual en el marco de nuestras investigaciones y estudios.

Con entidades del tercer sector, trabajamos con tarifas especiales reducidas pero siempre bajo una relación contractual regulada, haciéndose todos los pagos de acuerdo a las leyes y trámites ordinarios.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: El 100% de nuestros clientes y empleados conocen nuestros Valores corporativos, Carta de Derechos del Cliente y Código de Conducta. Este posicionamiento de Villafañe & Asociados se hace público a través de la web, en nuestros contratos y se distribuye internamente entre los empleados.

Entre los proveedores aún tenemos una tarea pendiente de difusión y sensibilización de principios anti corrupción.


¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)


Respuesta: SI


Implantación: El sistema de gestión económica de Villafañe & Asociados cumple escrupulosamente con la legalidad vigente en materia contable y de rendición de cuentas.

Nuestro sistema financiero es asesorado y supervisado por profesionales de reconocido prestigio que ajustan el desempeño económico a todas las exigencias legales, incluyendo nuestra obligación de rendir cuentas y publicar resultados, accesibles para cualquier parte interesada.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código de conducta		Elaboración del Código Ético
Empleados	Código de conducta		Elaboración del Código Ético
Proveedores	No tenemos política		Elaboración del Código Ético

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Difusión de la política		Desarrollar el Código Ético
Empleados	Difusión de la política		Desarrollar el Código Ético
Proveedores	No tenemos acción concreta		Desarrollar el Código Ético

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	😊	Declaración del posicionamiento en anti corrupción en el nuevo Código Ético
Empleados	Auditorías		Declaración del posicionamiento en anti corrupción en el nuevo Código Ético
Proveedores	No tenemos seguimiento		Declaración del posicionamiento en anti corrupción en el nuevo Código Ético

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	PRINCIPIO 3	
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas	LA12
	PRINCIPIO 4	
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.	LA3
	PRINCIPIO 5	
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
	PRINCIPIO 6	
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12