



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

IMP Consultores, S.L.



• Carta de Renovación del compromiso



Sevilla 19 de Octubre 2011

Desde la dirección de IMP Consultores nos complace comunicarles que, de acuerdo con nuestra misión, visión y valores, queremos renovar nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, referidos a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Mantenemos un compromiso claro con la calidad, el entorno y la excelencia en la prestación de nuestros servicios, promoviendo la optimización y uso responsable de los recursos disponibles en nuestra organización. Además, fuimos la primera empresa andaluza en certificar nuestro sistema de gestión de conciliación e igualdad bajo el modelo 1000-2 (empresa familiarmente responsable) y somos consultores homologados por la Fundación +Familia para la implantación de este modelo en otras organizaciones.

Dentro de las actuaciones del ejercicio 2010, IMP Consultores ha ampliado y mejorado las medidas efr implantadas. Se ha hecho un mayor seguimiento de la política Medio Ambiental, que ha tenido como resultado la reducción de los consumos energéticos.

Para el próximo año los objetivos de la empresa pasan por avanzar en este modelo de gestión sostenible. Asimismo, tenemos previsto adoptar nuevas políticas de Responsabilidad Social Corporativa que se traducirán en la implantación de la ISO26000.

Atentamente,

Alberto Pascual Hernández



Información general

Perfil de la entidad: IMP Consultores, S.L.

- *Dirección:* Avenida de Finlandia 1, Mod. 32
- *Dirección web:* www.impconsultores.com
- *Alto cargo:* Emilio Álvaro Gómez García, Director
- *Fecha de adhesión:* 23/11/2010
- *Número de empleados:* 17
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría gestión de operaciones y organización de empresas. Ofrece servicio en tres áreas: Área de operaciones, mejora de la productividad y competitividad. Área de sistemas de gestión, innovación y excelencia. Área de formación y RR.HH
- *Ventas / Ingresos:* 2.000.0000€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Nuestras iniciativas y acciones se dirigen fundamentalmente a estos grupos de interés
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* No
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Todos los aspectos relacionados con las actividades que se llevan a cabo en relación al Pacto Mundial se incluirán en el informe de progreso.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A nivel interno: comunicación oficial de la adhesión a través de mail a todo los empleados. Presentación en el Comité Anual de Calidad. Comunicación Externa: Publicación en el newsletter y blog corporativo. Presentación de la información en nuestros servicios y propuestas a clientes.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En 2010 recibimos el premio Andalucía Concilia
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *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:* Clientes: encuestas de satisfacción y reuniones de seguimiento. Empleados: encuestas de satisfacción y comunicación interna. Comité de Gestión bianual. Toda la información recogida se traslada al Comité de Dirección para incorporarla en la estrategia, objetivos y actuaciones de la organización.
- *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:* Estructura: Tres Directores de Consultoría. Cuatro Gerentes de Consultoría. Dos Gerentes de Proyectos. Los encargados de supervisar el cumplimiento de los diez principios son; un Director de Consultoría, Alberto Pascual, y una Gerente de Consultoría, Rocío Escribano
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Indicadores de Igualdad y No Discriminación: Igualdad de oportunidades. Rotación. Formación y desarrollo profesional. Indicadores de Medio Ambiente: Reducción de consumos. Minimización de residuos. Reducción de emisiones.

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) Condiciones especiales para clientes de desarrollo social, como Proyecto Hombre, para la ayuda a la drogodependencia y personas en riesgo de exclusión social

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Alberto Pascual Hernández
- *Tipo de informe:* A+C

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

• 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.



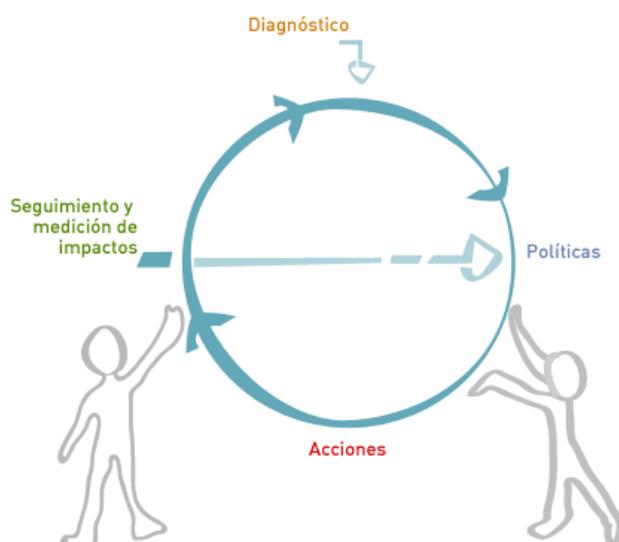
ACCIONES

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 (P1C111)

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: SI

Implantación: Se realizó un diagnóstico inicial de clima laboral para identificar las necesidades y expectativas del personal en materia de conciliación e igualdad.

Objetivos: Diseñar un nuevo sistema de incentivos.

Establecimiento de beneficios de conciliación para las personas que realicen proyectos que impliquen estancias prolongadas fuera del domicilio habitual.

Implantación de la medida de conciliación de Teletrabajo

Establecimiento de límite máximo de carga de trabajo.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: En IMP Consultores tenemos un compromiso con la mejora continua que se traduce en la implantación de nuevas iniciativas y desarrollo de nuevas herramientas.

Concretamente en el punto 4 y 6 se hace referencia expresa a la protección y seguridad de las personas y a la igualdad oportunidades sin discriminación por razones de sexo.

4. Nuestra seguridad y salud laboral es un factor clave.

6. Potenciar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización,

desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación y las condiciones de trabajo y empleo.

Objetivos: Implantación y seguimiento de las medidas definidas



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 (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Proyecto Hombre nace en España hace 25 años dedicada a la prevención, tratamiento y rehabilitación de las drogodependencias.

Objetivos: Colaboración con "Proyecto Hombre": descuento del 25% de los honorarios para el apoyo al mantenimiento continuo y ampliación de alcance del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001. Ampliación del catálogo de medidas efr: implantación de un permiso de lactancia adicional a los establecido en la legislación vigente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: En IMP Consultores se realizan seguimientos semestrales de los índices asociados a los grupos de interés. Anualmente se realizan encuestas de satisfacción a clientes y personal, analizándose sus resultados en un informe de revisión por la dirección

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todo el personal que se incorpora a la organización entra en un programa de formación inicial en el que se da a conocer el sistema de gestión implantando en la organización, que incluye un procedimiento de acogida que hace referencia al los principios éticos

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: La empresa está iniciando su proceso de internacionalización en países de latinoamérica, en colaboración con organismos multilaterales

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Consolidación del Sistema de Información
	Política de Atención al Cliente		Consolidación del Sistema de Información
	Política de calidad		Consolidación del Sistema de Información
	Política de RSE		Consolidación del Sistema de Información
Empleados	Políticas internas de gestión		Consolidación del Sistema de Información
	Código de conducta		Los indicados anteriormente.
	Código Ético		Los indicados anteriormente.
	Política de RRHH		Los indicados anteriormente.
	Política de RSE		Los indicados anteriormente.
	Políticas internas de gestión		Los indicados anteriormente.
	Reglamento interno	Los indicados anteriormente.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Acción social		Acuerdo de colaboración con Proyecto Hombre y PRODEAN
	RSE		Acuerdo de colaboración con Proyecto Hombre y PRODEAN
Empleados	Acción social		Ampliación del catálogo de medidas efr
	RSE		Ampliación del catálogo de medidas efr

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		Mejora en los resultados de los indicadores asociados.
	Comité de seguimiento y RSE		Mejora en los resultados de los indicadores asociados.
	Encuestas		Mejora en los resultados de los indicadores asociados.
	Procedimiento de gestión de incidencias		Mejora en los resultados de los indicadores asociados.
Empleados	Auditorías		Mejora en los resultados de los indicadores asociados.
	Comisión interna de control o Comité ético		Mejora en los resultados de los indicadores asociados.
	Encuesta		Mejora en los resultados de los indicadores asociados.
	Procedimiento de gestión de incidencias		Mejora en los resultados de los indicadores asociados.

Leyenda:  Progreso adecuado  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 (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica por tipo de actividad desarrollamos



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? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: En el manual de calidad se especifican los tipos de proveedores y el sistema de control a realizar



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 (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra base de proveedores es muy reducida.



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: 0 %

Implantación: Lo desconocemos porque, aunque dirigimos hacia ellos nuestra política de empresa y nuestro sistema de gestión integrado, es grupo de interés minoritario.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores		Seguimiento del cumplimiento del proceso de compras, sobre todo con colaboradore
	Manual de calidad		Seguimiento del cumplimiento del proceso de compras, sobre todo con colaboradore
	Procedimiento de compras		Seguimiento del cumplimiento del proceso de compras, sobre todo con colaboradore
	Sistemas de clasificación de proveedores		Seguimiento del cumplimiento del proceso de compras, sobre todo con colaboradore

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		No tenemos

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

Leyenda:  Progreso 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 (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Existe un convenio específico de aplicación y su cumplimiento se audita cada año con nuestro sistema de conciliación e igualdad.

Garantizamos el cumplimiento de los Derechos Humanos en nuestro ámbito de influencia, cumpliendo con la legislación vigente aplicable a todas sus actividades, basada en el ordenamiento jurídico español "Constitución Española de 1978" que asume los Derechos Humanos que se hayan recogidos en la Declaración Universal"



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Cumplir con la encuesta de clima

[Descargar el documento adjunto](#) 



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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Los empleados pueden exponer sus quejas y sugerencias en relación a sus condiciones laborales

a lo largo del año, a través de un sistema de oportunidades de mejoras, canal efr y dos comités anuales.



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? Describalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Encuestas de satisfacción anuales a los empleados.

Medición del clima laboral.

Seguimiento al cumplimiento de objetivos y acciones pendientes en el comité de calidad

• 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		Realizar la encuesta de clima dentro de nuestro sistema de conciliación
	Convenio colectivo		Realizar la encuesta de clima dentro de nuestro sistema de conciliación
	No tenemos política		Realizar la encuesta de clima dentro de nuestro sistema de conciliación
	Política de RRHH		Realizar la encuesta de clima dentro de nuestro sistema de conciliación
	Política de RSE		Realizar la encuesta de clima dentro de nuestro sistema de conciliación

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Impkantar las acciones que salen de la encuesta de clima y de comunicación inter



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. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Por nuestra actividad no es un factor de riesgo

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Estamos certificados en el sistema de gestión de la conciliación, la igualdad y la diversidad en base al modelo EFR, de la Fundación Más Familia.



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? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se recoge en la política de integrada de gestión y en el catálogo de medidas efr

[Descargar el documento adjunto](#) 



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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Implantación de las medidas efr

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: Por nuestra actividad no nos aplica



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. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Comité de Gestión de Conciliación e Igualdad que se reúne una vez cada cuatro meses. Se hace un seguimiento de indicadores y objetivos y de la evolución de las medidas y de sus resultados

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	<p>Mujeres embarazadas en plantilla</p> <p>Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)</p> <p>Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)</p>		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Ampliar las medidas de conciliación en función de las necesidades.
	Contrato de trabajo	😊	Ampliar las medidas de conciliación en función de las necesidades.
	Convenio colectivo		Ampliar las medidas de conciliación en función de las necesidades.
	Política de conciliación		Ampliar las medidas de conciliación en función de las necesidades.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Anualmente se amplía el catálogo de medidas

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

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 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: La legislación española y el propio funcionamiento del mercado español impiden la posibilidad de que exista riesgo de que se produzca trabajo infantil en nuestro país.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestras políticas están basadas en el cumplimiento de la Declaración de los Derechos Humanos y las normas marcadas por la Organización Mundial del Trabajo. la legislación básica española prohíbe el trabajo infantil y en nuestra actividad no existe este riesgo



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. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no supone un área de riesgo para nosotros

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: No, tenemos un sistema de gestión de la conciliación y de la igualdad

Objetivos: Incluir en nuestro procedimiento de compras, que para los proyectos en países en desarrollo se contemple este principio en los acuerdos con proveedores locales

• 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		Ninguno
	Código Ético		Ninguno
	Convenio colectivo		Ninguno
	Normativa vigente		Ninguno
	Política de RSE		Ninguno

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Ninguna

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

Leyenda:  Progreso adecuado  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: La organización no permite que se lleve a cabo ningún tipo de discriminación basada en la raza, origen nacional o regional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política. Disponemos de un sistema de la conciliación y la igualdad certificado



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 nuestra Política Integrada de Gestión se recoge como principio la escrupulosa igualdad de oportunidades en todos los sentidos.



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 (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con un procedimiento de selección de personal como aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a



situaciones de discriminación directa o indirecta. Así como, con un protocolo de actuación contra el acoso psicológico (mobbing) y el acoso sexual como implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

¿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: Plan de carrera formalizado por escrito y en el que prevalece la igualdad de oportunidades en todos los sentidos.



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: 16 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 37 %

Hombres: 47 %

Mayores de 45 años: 9 %

Menores de 30 años: 18 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: De acuerdo con el organigrama de la empresa la composición en porcentajes es la indicada.

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: La composición de los órganos directivos y del resto de empleados es totalmente pública dentro de la empresa.

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

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos, ni hemos tenido, ningún expediente abierto por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño		
	Desinformación de las características de los puestos de trabajo		
	Discriminación de género		
	Discriminación por edad		
	Discriminación por raza		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		Ampliar el catálogo de medidas efr
	Código Ético		Ampliar el catálogo de medidas efr
	Convenio colectivo		Ampliar el catálogo de medidas efr
	Plan de igualdad		Ampliar el catálogo de medidas efr
	Política de igualdad		Ampliar el catálogo de medidas efr

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso		Implantación de un nuevo sistema de incentivos
	Plan de carreras		Implantación de un nuevo sistema de incentivos
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Implantación de un nuevo sistema de incentivos



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Elaborar una memoria de sostenibilidad

Leyenda: Progreso adecuado 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: La empresa dispone de un sistema de gestión medioambiental certificado por ISO 14001. Uno de sus pilares es la prevención de la contaminación por el uso racional de la energía, para lo que se ha llevado a cabo una auditoría energética de las instalaciones, así como una sensibilización continua para todo el personal.



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: 102

Implantación: Cursos de formación:

Gestión de la Sostenibilidad

Seguridad Alimentaria

Biomasa Forestal: Posibilidades, expectativas y necesidades de un sector emergente"

FSSC 22000

• 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	Formación en el respeto del medio ambiente		Reducir el consumo de combustible y el de papel
	Sensibilización en materia medio ambiental		Reducir el consumo de combustible y el de papel

 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. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: La actividad desarrollado por IMP Consultores no supone un riesgo ambiental, aunque sí tenemos medidas para reducir el consumo eléctrico, de papel y de combustible.



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? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un Sistema Integrado de Gestión que incluye nuestra política en materia de 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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Hacer llegar a los empleados un manual de buenas prácticas ambientales y han recibido formación para la reducción del consumo del papel y el combustible.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 11476

Agua: 0

Papel: 403,2

Implantación: El agua no se controla, no hay contador individual

La unidad de medida para la electricidad es Kw/h y para el papel kg

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: Se hace un seguimiento cuatrimestra, por parte del responsable medioambiental, de que se cumplen todos los indicadores. Las conclusiones son expuestas a toda la empresa.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad Sistemas de Gestión de Calidad		Reducir el consumo y generación de papel y el consumo de combustible Reducir el consumo y generación de papel y el consumo de combustible

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Sustitución de un sistema de iluminación por un sistema LEDs



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		No
	Responsable Medioambiente		No

Leyenda: Progreso adecuadamente 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: Ya se utilizan bombillas de bajo consumo para reducir el consumo de electricidad.

La empresa implanta sistemas de gestión ambiental en muchos clientes y difunde y promueve el uso de tecnologías de eficiencia energética y respeto al medio ambiente en todos ellos



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 hay registro

• 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		Bombillas LEDs

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 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 (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Tenemos nuestro código de conducta se señala "Confianza, claridad y honestidad en un servicio complejo, con un comportamiento ético en todo momento como premisa fundamental" y estamos adscritos al código ético de nuestra asociación RACI.

Esta permisa está presente en toda las áreas de la firma.



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? (P10C211)

Respuesta: No

Implantación: Por nuestra actividad no nos aplica



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. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: Sin riesgo



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(P10C411)

Clientes: 0

Empleados: 0

Implantación: No realizado seguimiento por ser un principio sin riesgo en nuestra entidad

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos seguimiento porque no nos aplica.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Incumplimiento de la normativa Soborno, Blanqueo, extorsión Tráfico de influencias	☹️	
Empleados	Aceptación de regalos Soborno		

 Políticas				
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos	
Clientes	Código de conducta		No	
	Código Ético		No	
	Manual de calidad		No	
	Política de RSE		No	
Empleados	Políticas internas de gestión			No
	Código de conducta			No
	Código Ético			No
	No tenemos política			No
	Normas éticas y valores corporativos	No		
	Política de RSE		No	
	Políticas internas de gestión		No	
	Reglamento interno		No	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		No
Empleados	Comunicación interna y externa		No
	Difusión de la política		No

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento		NO
Empleados	No tenemos seguimiento		No

Leyenda:  Progresó adecuadamente  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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
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 interes 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 diagnostico 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	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico 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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C411	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
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C711	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P4C511	¿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.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	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
P5C211	¿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
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P5C411	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 6		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P6C1I1	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	
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 personas en riesgo de exclusión?	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P10C111	áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C211	¿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
P10C311	¿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 social/Sociedad/Formación y 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