



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

1A Consultores, S. Coop.



• Carta de Renovación del compromiso

Carta de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

Valladolid, 24 de octubre de 2011

Estimados miembros de la Red Española del Pacto Mundial:

El proyecto empresarial iniciado por **1A CONSULTORES, S. Coop.** en 2007, supone la aplicación interna de su propia misión (mejora organizativa de la empresa y desarrollo de las personas) apostando para ello por la adopción de la forma jurídica cooperativa, como fórmula empresarial moderna respecto a las demandas de los mercados y que recoge varios principios que están en indiscutible vigencia en la actualidad y que se adaptan perfectamente a un sector como el de la consultoría y al perfil de las personas que lo componen. Estos son principios como valor de lo social, gestión participativa, consolidación del empleo local o responsabilidad social.

Cabe destacar que nuestra gestión interna está basada en un modelo de gestión propio, estructurado en **7+1 niveles, basado en el Modelo EFQM** y sin perder de vista aquellas normas internacionales en las que se apoyan los sistemas de gestión, de forma que se apuesta por una gestión excelente y sostenible.

Así mismo, es importante destacar nuestra **“Gestión por Valores”**, modelo según el cual se está promocionando anualmente uno de los valores de la organización, a través de la implantación de acciones, a nivel tanto interno como externo, encaminadas al desarrollo del mismo.

Por otro lado, conscientes de la importancia de llevar a cabo una gestión socialmente responsable, y de la necesidad de fomentar la sostenibilidad empresarial entre nuestros grupos de interés, en el último año, entre otras cosas, hemos entrado a formar parte, como consultora, de **FORÉTICA** (Asociación dedicada al fomento de la gestión ética y la responsabilidad social en las organizaciones).



Como objetivos para los próximos años, 2011 y 2012, nos gustaría poder consolidar nuestro proyecto Socialmente Responsable con la elaboración de nuestra primera **Memoria de Sostenibilidad** bajo los indicadores del **Global Reporting Initiative (GRI)**, como paso lógico en el proceso que nos lleva a rendir cuentas con nuestros Grupos de Interés. Además se consolidará el proyecto “Gestión en Valores” y así mismo, queremos seguir formando parte de la Red Española del Pacto Mundial y participar activamente en todas aquellas actividades que sean propuestas

1A CONSULTORES, consciente de la responsabilidad que deben asumir las organizaciones empresariales en el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, desea reafirmar su firme compromiso con los **Diez Principios del Pacto Mundial** basados en Declaraciones y Convenciones Universales, así como con los **Principios de Empoderamiento de las Mujeres**, de la que somos partícipes desde el año 2010.

Mediante esta declaración, ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, de tal forma que todas las actividades desarrolladas por **1A CONSULTORES** se ajustarán a las directrices establecidas por los 10 Principios del Pacto Mundial, y que difundiremos y promocionaremos a nuestro entorno social y grupos de interés.

José Luís Ibáñez Maraña
Presidente de 1A CONSULTORES

Información general

Perfil de la entidad: 1A Consultores, S. Coop.

- *Dirección:* Plaza Marcos Fernández, 2, oficina E
- *Dirección web:* www.1aconsultores.com
- *Alto cargo:* Jose Luis Ibañez Maraña, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 21/07/2009
- *Número de empleados:* 15
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Prestación de servicios de consultoría de gestión, dirección y estrategia empresarial
- *Ventas / Ingresos:* 535.917,18 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 0
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Alianzas, Socios, Administraciones Públicas, Comunidad Local, Medio Ambiente
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Se ha llevado un proceso de análisis de todas aquellas entidades o individuos a los que puede afectar la actividad de la organización, o cuya actividad puede afectar a los objetivos o estrategias de esta. Para seleccionar aquellos grupos que son significativos, el primer criterio seguido es priorizar aquellos en los que la organización afecta con un mayor impacto, tanto en número como en consecuencias. El segundo criterio de priorización de grupos de interés significativos, es seleccionar aquellos que producen un mayor impacto sobre la actividad u objetivos de la propia organización.
- *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:* 1A Consultores. El alcance del presente Informe de Progreso del Pacto Mundial es para toda la organización.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* La organización ha establecido la materialidad de los asuntos más significativos mediante un análisis de los impactos que la organización ejerce sobre los Grupos de Interés significativos. Se ha llevado a cabo un proceso de consulta y comunicación con los grupos de interés, y se ha tenido en cuenta también la estrategia de la propia organización.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se difunde a los trabajadores y sus grupos de interés a través de la página web de Global Compact y de la Red Española del Pacto Mundial. Así mismo se difunde a través de la página web de la organización.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En diciembre de 2008 la Consejería de Economía y Empleo concedió a 1A Consultores el premio a la mejor iniciativa cooperativa de Castilla y León. En mayo de 2009 ha conseguido el segundo premio emprendedor XXI de Castilla y León organizado por la Asociación de jóvenes empresarios, con la colaboración de La Caixa y Enisa (Empresa Nacional de Innovación).
- *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:* Dado que el tamaño de organización no es muy grande, esta ha logrado tener una comunicación fluida, directa y basada en la confianza con todos sus grupos de interés. En primer lugar, tanto nuestros clientes como nuestros proveedores, son en mayor porcentaje, pequeñas o medianas empresas, y por tanto el contacto es muy directo. Además se evalúa la satisfacción de los clientes a la finalización de cada trabajo, tomando información sobre sus expectativas frente a la organización. En cuanto a empleados, estos son en un 65% socios de la organización (por tratarse de una cooperativa de trabajo), por ello son partícipes del diseño, implantación y seguimiento de la estrategia y de todas las decisiones empresariales. El resto de empleados participa y se le informa en las reuniones de seguimiento de la estrategia realizadas dos veces al año, y existe un proceso de comunicación interno en el que se gestiona e informa del seguimiento de todo el plan operativo mensualmente.
- *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:* El máximo órgano de gobierno de la empresa es el consejo rector, elegido entre socios-trabajadores de la asamblea de la empresa, por su carácter de cooperativa de trabajo asociado.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Dentro del sistema de gestión de la organización, existen indicadores de rendimiento, y algunos relacionados con la responsabilidad social de la empresa, en relación a los vectores económico, social y medioambiental, no obstante, a organización no tiene implantados indicadores específicos para la medición del progreso de la implantación de los 10 principios del pacto mundial.

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) Desde septiembre de 2010 1A Consultores es firmante de la Carta de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres. Miembro de Forética (asociación para la promoción de la responsabilidad social empresarial).

Más información

- *Notas:* Dentro de otros grupos de interés, 1A Consultores a considerado los siguientes: Alianzas, Socios, Administraciones Públicas, Comunidad Local, Medio Ambiente



- *Dirección web:* <http://www.1aconsultores.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* 1A Consultores intenta mantener una comunicación fluida con sus grupos de interés y de esta forma poder tener en cuenta los impactos que genera sobre los mismos e identificar las expectativas de estos.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Jose Antonio Mateos Vara
- *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.



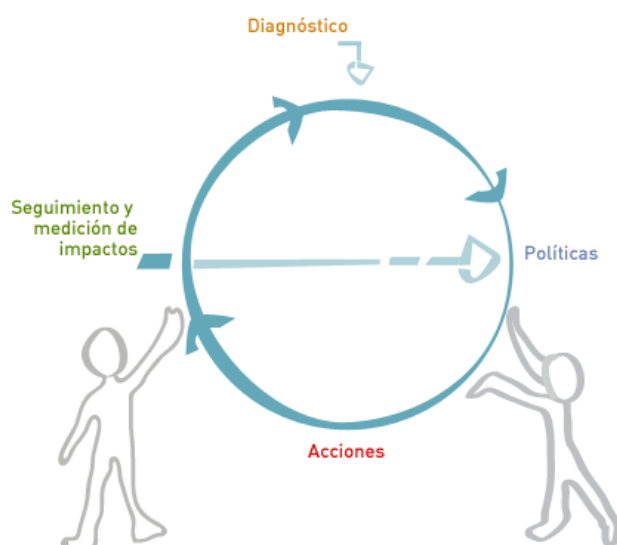
ACCIONES

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 (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: No

Implantación: Actualmente, en el seno de la Unión Europea y en el sector en el que 1A CONSULTORES desarrolla sus actividades, creemos que es prácticamente inexistente el riesgo de incumplir con los derechos humanos fundamentales.

Objetivos: Revisar la identificación de los grupos de interés de la empresa y revisar los impactos y la evaluación de los mismos, dentro del proceso de diagnóstico.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A través del documento MISIÓN VISIÓN VALORES de la organización, se constata la política de 1A Consultores y los valores que deben ayudar a su consecución.

Se dispone además de un Reglamento de Régimen Interno, donde se reflejan las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia el resto de compañeros y demás personas de su entorno.

La organización ha integrado en su sistema de gestión interna lo que ha denominado "Gestión por Valores". Anualmente se gestiona uno de los valores de la organización a través de la implantación de actuaciones encaminadas al desarrollo de

dicho valor.

Objetivos: Para el año 2011 la organización ha planteado el desarrollo del Valor RSE, lo que implicará la realización de actuaciones encaminadas a tal fin.



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: 1A Consultores garantiza el cumplimiento de los Derechos Humanos en su ámbito de influencia. 1A Consultores cumple rigurosamente con la legislación vigente aplicable a todas sus actividades, basada en el ordenamiento jurídico español (Constitución Española de 1978, que a su vez asume los Derechos Humanos recogidos en la Declaración Universal).

De esta manera, el principal grupo de interés sobre el que tiene un mayor impacto son las personas que conforman la entidad, tanto los socios/as como el resto de personas que conforman la plantilla. En una 1A Consultores tiene una especial relevancia la formación:

- Se ha implementado en el Reglamento de Régimen Interno la realización de al menos 40 horas de formación presencial por persona, de acuerdo con la planificación estratégica de la organización.
- Se ha elaborado un Plan de Formación anual con al menos tres acciones formativas planificadas por persona, siendo al menos una de ellas de carácter estratégico.
- Se promueve el desarrollo de las personas a través de análisis individuales DAFO y planes de mejora individual (PIDE).
- Creación de Planes de Carrera individualizados y evaluación del liderazgo y competencia de las personas anualmente.

Durante el 2010, la organización ha desarrollado el valor Igualdad de acuerdo con su "Gestión por Valores". Las acciones realizadas más destacadas en este sentido son:

- Firma de la Carta de Empoderamiento de las Mujeres.
- Desarrollo del Plan de Igualdad

Objetivos: Implantación del sistema de Evaluación del Liderazgo de las personas, que permita la mejora de las personas y el reconocimiento de las mismas basado en su desempeño y competencias, asegurando la equidad y la igualdad entre todas las personas de la organización.

Implantación de las Acciones del Plan de Igualdad.

Desarrollo del Valor RSE.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: 1A Consultores realiza encuestas de Satisfacción de personal, con periodicidad anual, a todas las



personas, incluyendo socios-trabajadores y personal contratado, donde se ofrece a los encuestados la oportunidad de plasmar sus quejas y sugerencias, de modo que se activa el mecanismo de detección y actuación frente a conductas irregulares.

1A Consultores ha desarrollado un sistema de gestión basado en 7+1 Niveles de Gestión y coherente con el Modelo EFQM, donde están representados, entre otros, los niveles de PERSONAS y SOCIEDAD, de forma que se analizan resultados en ambos niveles, tanto de percepción como de rendimiento interno.

Se ha realizado una autoevaluación siguiendo el modelo de excelencia europeo EFQM y se ha obtenido una puntuación de más de 350 puntos.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Debido al modelo empresarial elegido, en modo de sociedad cooperativa de trabajo, todos los socios-trabajadores/as son partícipes de la gestión de la organización, habiendo participado todos ellos en el desarrollo del Reglamento de Régimen Interno.

Así mismo, las personas contratadas son informados de la misión, visión, valores y principios éticos por los que se rige la organización al entrar a trabajar en la misma, a través del Manual de Acogida.

En los procesos de selección llevados a cabo para la incorporación de nuevo personal, se exponen las pautas de comportamiento definidas por la organización, para comprobar el grado de conformidad que las nuevas personas tendrían con la gestión de la misma.

Objetivos: Realizar un Plan de Comunicación, consensuado por todos los trabajadores, en el que se de respuesta a las necesidades de las personas y se contemple la correcta difusión de los principios éticos de las personas y el aseguramiento del entendimiento y asunción de la Misión, Visión y Valores, así como del Reglamento de Régimen Interno, por parte de todos los trabajadores.


Mejorar la difusión entre los trabajadores de la "Gestión por Valores" que la empresa está llevando a cabo, para mejorar la implicación de las personas con los valores de la empresa.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Falta de comunicación	
Proveedores	Falta de colaboración	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de calidad	Desarrollo del Valor RSE
Empleados	Políticas internas de gestión	Desarrollo del Valor RSE
	Reglamento interno	Desarrollo del Valor RSE
Proveedores	Política de calidad	Desarrollo del Valor RSE
	Políticas internas de gestión	Desarrollo del Valor RSE

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Mayor integración en la evaluación de impacto y expectativas.
Empleados	RSE	Implantación de las acciones del Plan de Igualdad
Proveedores	RSE	Mayor integración en la evaluación de impacto y expectativas.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Revisión anual
	Procedimiento de gestión de incidencias	Revisión anual
	Servicios de atención al cliente	Revisión anual
Empleados	Encuesta	Revisión anual
	Otros	Revisión anual
	Procedimiento de gestión de incidencias	Revisión anual
Proveedores	Evaluación Departamento de compras	Revisión anual
	Procedimiento de gestión de incidencias	Revisión anual



• 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: SI

Implantación: Los proveedores y subcontratistas de 1A Consultores se encuentran en su ámbito local y trabajan bajo la legislación y normativa españolas, por lo que el riesgo de incumplimiento de los Derechos Humanos es inexistente. Se ha realizado una revisión de cada uno de los proveedores, comprobando su adhesión a los Principios del Pacto Mundial.



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: 1A Consultores cuenta con unos procedimientos de compras y subcontratación, basado en la norma ISO 9001, por el cual los proveedores son evaluados bajo unos criterios definidos.

Objetivos: Incluir en los procedimientos de compras y subcontratación algún criterio de selección de proveedores relacionados con aspectos medioambientales o sociales.



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: 1A Consultores no ha detectado riesgos contra los Derechos Humanos entre nuestros proveedores.

Objetivos: Como consecuencia del desarrollo del Valor RSE durante el 2011, 1A Consultores se ha marcado como objetivo promover la RSE entre sus clientes y proveedores e invitarles a formar parte de la Red del Pacto Mundial.



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: 53 %

Implantación: El 53% de nuestros proveedores tienen sistemas de gestión de la calidad y/o tienen memorias de sostenibilidad GRI

Objetivos: Revidar y controlar las certificaciones, especialmente relacionadas con la RSE, de todos los proveedores.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Incluir aspectos medioambientales o sociales en la selección de proveedores
	Manual de calidad	Incluir aspectos medioambientales o sociales en la selección de proveedores
	Procedimiento de compras	Incluir aspectos medioambientales o sociales en la selección de proveedores
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Incluir aspectos medioambientales o sociales en la selección de proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Promoción del Valor RSE.



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• 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: El marco normativo laboral español, el Estatuto de los Trabajadores, recoge el derecho a la negociación colectiva, además la Constitución de 1978 recoge el derecho a la libre asociación y a la afiliación a organizaciones sindicales, políticas y empresariales. Desde la gerencia de 1A Consultores, se recogen y apoyan los derechos a la negociación colectiva, a la libre afiliación sindical y política y a la representación legal que los empleados elijan en su derecho.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Debido a su naturaleza como cooperativa de trabajo, todos los socios/as de la empresa (9 socios-trabajadores/as), participan quincenalmente en las reuniones de Dirección, donde se comunican todos los aspectos relevantes de la gestión de la empresa. Así mismo, existe una sistemática de reuniones anuales (entre ellas la revisión estratégica y cierre de año con exposición de resultados) donde se hace partícipe y se informa a la totalidad de la plantilla en relación a los asuntos relevantes de la organización.

Objetivos: Mejorar la comunicación entre Gerencia y empleados de la empresa a través del desarrollo del Plan de Comunicación Interna.



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: 1A Consultores reconoce y respeta la libertad de afiliación de sus empleados, si bien el centro de trabajo actual no dispone por el momento de representación sindical. Debido al modelo societario en cooperativa, a todo el personal contratado se le ofrece la oportunidad, una vez pasado el periodo de prueba, de entrar como socio trabajador de la cooperativa, pues la política de la organización es que todos los trabajadores sean "dueños" de su propio trabajo, rigiéndose por los valores de Equidad e Igualdad desarrollados en durante este ejercicio.

Objetivos: Mejorar la formación de los trabajadores contratados sobre la gestión de las cooperativas y la cultura de la empresa, para que aumente su sentimiento de identificación con la empresa.



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 (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Las personas asociadas participan en la elaboración de los planes estratégicos y operativos de la siguiente forma: Los responsables de departamento construyen el plan operativo y el estratégico junto con el gerente, el cual se presenta a la Asamblea General para su debate y aprobación, (las personas contratadas están presentes en la reunión de presentación de los planes, de forma que puedan aportar sus sugerencias, no obstante no tienen voto). Las políticas se definen durante las reuniones, se aprueban en asamblea, y se incorporan al Reglamento de Régimen Interno. La comunicación es directa, persona a persona, debido al tamaño de la empresa. Existe un plan de reuniones en las que se puede participar a través de la base de datos del sistema, en el apartado de desarrollo interno, escribiendo sugerencias por nivel. Además en la base de datos existe un apartado para abrir partes de mejora (no conformidades, sugerencias, etc.) que se controlan por el responsable de calidad.

Aualmente se realiza una encuesta de satisfacción a todos los trabajadores, exponiéndose los resultados en una reunión con todo el personal, las mejoras propuestas y aceptadas se incorporan al plan operativo o estratégico, en su caso. Por otra parte se realiza una evaluación 360º con carácter anual, a través de la herramienta DAFO personal. También se establece un plan individual de mejora PIDE, cuyo seguimiento los realiza el departamento de recursos humanos.


Objetivos: Elaboración del sistema de evaluación del liderazgo, debido al desarrollo del valor EQUIDAD y realizar el Plan de Comunicación Interna, que de respuesta a las posibles necesidades de las personas de la organización en materia de comunicación.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Plan de Comunicación Interna

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mayor formación de la gestión de las cooperativas a los empleados.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: Bajo el marco normativo laboral español, y por ende al de la Unión Europea, resulta imposible que los trabajos forzados o bajo coacción supongan un riesgo para los empleados de 1A CONSULTORES.

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

Respuesta: SI

Implantación: En el trabajo de 1A Consultores pueden existir periodos con altas cargas de trabajo, y riesgos de falta de conciliación entre la vida laboral y personal. Así mismo existen personas con cargas familiares y personas que desean desarrollar su carrera profesional, que requieren de necesidades especiales de conciliación.

Durante el año 2010 se ha realizado una Evaluación de Riesgos Psicosociales con el fin de detectar las necesidades de todas las personas y posibles situaciones de insatisfacción laboral o estrés.

Así mismo se realizan anualmente las encuestas de satisfacción donde pueden detectarse también necesidades especiales de conciliación.

Objetivos: Revisión de la Evaluación de Riesgos Psicosociales e implantación de las medidas prioritarias de mejora surgidas de la evaluación.



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: Las políticas de conciliación, remuneración y beneficios sociales se encuentran recogidos en el Reglamento de Régimen Interno, además de cumplir con el convenio colectivo al que 1A Consultores pertenece y en los propios contratos de trabajo de los empleados.

Todos los programas de beneficios sociales se encuentran recogidos por tanto en el Reglamento de Régimen Interno.

Objetivos: Para el año 2011, será prioritario la Revisión del Reglamento de Régimen Interno, con el fin de introducir las nuevas políticas de remuneración, personal, y conciliación adoptadas.



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: Dado el tipo de trabajo de 1A Consultores, no se considera necesaria la presencia continua de los trabajadores en las instalaciones de la empresa. Por este motivo, 1A Consultores tiene como premisa, tanto para sus socios-trabajadores/as como para el resto de empleados, la flexibilidad de horarios y dejar a elección de cada persona la presencia o no en las oficinas, siempre y cuando se cumpla, en lo posible, con la asistencia a las reuniones de trabajo planificadas y siempre y cuando el trabajo y las responsabilidades de cada persona no se descuiden en tiempo y forma. La mayor medida de conciliación, por tanto, es la total flexibilidad horaria, salvo en los casos que por necesidades de la entidad haya que estar sujeto a un horario determinado, pudiéndose llegar a acuerdos con los empleados sobre jornadas reducidas para todos aquellos que requieran de necesidades especiales de conciliación.

1A Consultores es una cooperativa que se encuentra en régimen laboral de autónomos y es por ello que contrata para las personas asociadas un seguro complementario de accidentes y de baja laboral que iguala sus condiciones laborales a las de Régimen General de la Seguridad Social para cooperativas.

Además, 1A Consultores ha diseñado un sistema de retribución basado en el desempeño de los trabajadores dentro de la organización, y siempre basado en las tablas salariales que nuestro convenio colectivo marca como mínimos para cada puesto de trabajo.

Objetivos: Implantación del modelo de evaluación por competencias y evaluación del liderazgo.



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: SI

Implantación: Se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales a través de la cual se han analizado los riesgos de estrés e insatisfacción laboral que puedan sufrir los trabajadores, entre ellos los beneficios sociales y medidas de conciliación.

Anualmente se realiza la encuesta de satisfacción de personas.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Revisión del Reglamento de Régimen Interno
	Convenio colectivo	Revisión del Reglamento de Régimen Interno
	Otros	Revisión del Reglamento de Régimen Interno

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Implantación del modelo de evaluación por competencias del liderazgo

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: En el empleo, la legislación laboral protege este principio. Dada la naturaleza de las actividades de la organización y los lugares donde opera, éste no es un factor de riesgo para 1A Consultores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Debido al tipo de actividades desarrolladas por 1A Consultores, no se ha considerado necesario la implantación de un documento o política en este sentido, aunque de acuerdo con su visión, y como firmantes del Pacto Mundial, declaramos estar en contra de todo tipo de forma de explotación de las personas, entre ello el trabajo infantil.



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: 1A Consultores tiene definidas las pautas a seguir para la contratación del personal, garantizando el cumplimiento de la legislación vigente y en consecuencia la no contratación de menores. A través de su Misión, Visión y Valores, asume el compromiso de desarrollar actividades empresariales y profesionales de





acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Por otra parte 1A Consultores tiene entre sus acciones, la colaboración con Organizaciones No Gubernamentales como la Fundación Eusebio Sacristan, cuya misión es la protección de los niños a través de actividades deportivas en España y en países en vías de desarrollo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Normativa vigente	-	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	-	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: No

Implantación: El mayor riesgo que se ha detectado en cuanto a este principio es la no contratación de colectivos en riesgo de exclusión social, ya que por el tamaño de nuestra empresa no estamos obligados a cumplir con la Ley LISMI, aunque está en nuestro hacer la posibilidad de incorporar a personas con riesgos de exclusión social, siempre y cuando cumplan con los requerimientos exigidos para el puesto de trabajo.



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: 1A Consultores realiza la contratación por las competencias del candidato, no siendo una cuestión relevante el género, la etnia, ni una posible discapacidad.

La empresa desarrolla sus propios procesos de selección y de promoción interna y siempre en base a las necesidades y descripción del puesto a cubrir y a los objetivos y valoración del proceso de selección que establece recursos humanos. En los procesos de selección se respetan los principios de objetividad, profesionalidad, no discriminación, no influencia ni favoritismos en su desarrollo.

Por último hay que destacar que 1A Consultores ha adoptado como compromiso que la primera opción en caso de nuevas contrataciones sea para recién titulados o jóvenes demandantes de primer empleo.



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: Las dos acciones clave llevadas a cabo por la empresa durante el año 2010, en relación a este principio han sido el diagnóstico de igualdad y desarrollo del Plan de Igualdad, y por otro lado, el diseño del sistema de Evaluación por Competencias y Evaluación del Liderazgo, que permitirá crear un sistema equitativo de remuneración y mejora de las personas, así como la revisión y adaptación de los Planes de Carrera para cada una de las personas que forma parte de la organización.

En el año 2010 la empresa ha aumentado su plantilla con la contratación de recién titulados y como consecuencia de su compromiso con dicho colectivo acoge a un número importante de alumnos de universidades para la realización de prácticas formativas, así como la colaboración activa y desinteresada con organizaciones para el fomento de nuevos emprendedores como la Asociación de Jóvenes Emprendedores (AJE).

Objetivos: Durante el 2011 se implantarán las medidas prioritarias identificadas en el diagnóstico de igualdad realizado e incluidas en el Plan de Igualdad.

Por otro lado se procederá a la implantación del sistema de Evaluación por competencias y evaluación del liderazgo de las personas.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Entre los valores de 1A Consultores, durante el 2010 se han desarrollado los valores de Equidad e Igualdad, en los que se rige la no discriminación por motivos de género, religión, edad, ideología, creencia o cualquier otro condicionante, en los procesos de selección, formación, promoción y retribución.

El órgano de directivo de la cooperativa es el Consejo Rector, que consta de tres miembros, renovable cada dos años mediante elecciones y al cual puede optar cualquier socio/a de la misma.

A todos los miembros de la organización se les ofrece la oportunidad de formarse externamente, de forma que vayan adquiriendo competencias que les permitan evolucionar profesionalmente. Existe una total igualdad en el salario en aquellas personas que ocupan los mismos puestos, independientemente de su género.

Objetivos: Implantar un sistema de remuneración basado en las evaluaciones por competencias y evaluación del liderazgo, garantizando la total equidad e igualdad entre las personas de la organización.



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 (P6C511)

Directivos frente a empleados: 40 %

Directivos mujeres: 33,33 %



Directivos hombres: 66,67 %

Mujeres: 53,33 %

Hombres: 46,67 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 40 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 66,67 %

Empleados con contrato temporal: 26,67 %

Implantación: 1A Consultores fomenta el empleo estable a través de otorgar la oportunidad a todos sus trabajadores de convertirse en socios de la empresa y dueños de su propio trabajo, una vez superado el periodo formativo (2-3 años) en los que se mantienen contratos temporales.

La empresa está fomentando la formación en habilidades directivas entre las mujeres de la empresa para que tengan la oportunidad de ascender y equipara los índices de mujeres y hombres directivos.

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: 1A Consultores tiene datos de la composición de su personal por edades, categorías, género y otros parámetros, ofreciendo esta información a todos los trabajadores de la empresa a través de reuniones internas de cierre de año y otros documentos de carácter interno.

Objetivos: Mejorar la difusión de estos datos, especialmente entre los trabajadores de la empresa, pero también a otros grupos de interés como clientes, aliados o comunidad local.


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


Respuesta: 0


Implantación: 1A Consultores no tiene ningún expediente abierto ni resuelto por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Revisión del Reglamento de Régimen Interno
	Otros	Revisión del Reglamento de Régimen Interno
	Plan de igualdad	Revisión del Reglamento de Régimen Interno
	Política de contratación y selección	Revisión del Reglamento de Régimen Interno

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad	Implantación del Plan de Igualdad y el modelo de Evaluación por Competencias
	Formación	Implantación del Plan de Igualdad y el modelo de Evaluación por Competencias
	Otros	Implantación del Plan de Igualdad y el modelo de Evaluación por Competencias
	Plan de carreras	Implantación del Plan de Igualdad y el modelo de Evaluación por Competencias
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Implantación del Plan de Igualdad y el modelo de Evaluación por Competencias

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Mejora de la difusión de datos a todos los grupos de interés de la empresa.
	Registros oficiales	Mejora de la difusión de datos a todos los grupos de interés de la empresa.



• 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: Se ha llevado a cabo una identificación y valoración de aspectos ambientales sobre los que 1A Consultores tiene impacto, implantando programas medioambientales para reducir los mismos, consistente en sistemáticas de recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan (papel y cartón, plástico, latas, materia orgánica, pilas, toner de impresora, etc.). Así mismo se controla el consumo energético de la organización y se han implantado una serie de medidas encaminadas a la mejora de la eficiencia energética.

Durante el 2010 se ha realizado formación sobre eficiencia energética y hay consultores expertos en gestión medioambiental.

Objetivos: Durante el 2011 se buscará la mejora de la eficiencia energética a través de una reducción del consumo eléctrico y de gasoleo para los vehículos, a través de medidas de sensibilización entre los trabajadores.



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: 90

Implantación: Se han realizado en torno a 75 horas formativas en sistemas de gestión medioambiental y eficiencia energética para los consultores especializados en la materia. Por otro lado se han dedicado en torno a 15 horas de formación y sensibilización interna en los modelos de gestión medioambiental ISO 14001 y proyectos de eficiencia energética entre los trabajadores de la empresa.

Objetivos: Formación interna y sensibilización en buenas prácticas encaminadas a una mejora en la eficiencia energética y utilización de recursos.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Mejora de la eficiencia energética de la empresa.	
	Otros	Mejora de la eficiencia energética de la empresa.	
	Sensibilización en materia medio ambiental	Mejora de la eficiencia energética de la empresa.	

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



• 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: Los riesgos medioambientales identificados son el consumo de energía eléctrica, consumo de combustible en desplazamientos, consumo de papel y tóner.

Objetivos: Revisión de la evaluación de aspectos ambientales y riesgos significativos.



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: 1A Consultores dispone de indicadores de control de consumos, cuyos resultados son tratados y evaluados en las reuniones de seguimiento del Plan Operativo de la empresa. Se tratan además posibles mejoras al respecto.



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: Sin Contestar



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 14369

Agua: 1142

Papel: 40000

Implantación: Electricidad = 14.369 Kwh

Agua: 1.142 litros

Papel: 40.000 folios.

Además del consumo eléctrico, se controla el consumo de combustible de coches que ha sido en 2010 un total de 9.753 litros de gasóleo.

El cálculo de agua se estima del siguiente modo: 12 personas, 238 días/año, 0,4 Litros cada persona cada día-lavarse las manos y cisterna.

Existe un consumo estimado de 40.000 hojas de papel siguiendo el modo de cálculo: 16 cajas, 5 paquetas cada caja, 500 folios cada paquete.

Objetivos: Para el año 2011 se ha planteado reducir el consumo eléctrico a través de una mayor utilización de la iluminación natural, y utilización de elementos de climatización más eficientes.

Se introducirán políticas y sensibilización a empleados sobre reutilización de papel.

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


Respuesta: SI


Implantación: El sistema de control de consumos energéticos así como de los recursos materiales de la empresa, son controlados por el equipo técnico y especialistas en la materia, así como por parte del responsable de los recursos de la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje Política de reducción de consumo Sistemas de Gestión de Calidad	Formalización de las políticas de reciclaje y reducción de consumos energéticos. Formalización de las políticas de reciclaje y reducción de consumos energéticos. Formalización de las políticas de reciclaje y reducción de consumos energéticos.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado			

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico	Revisión y mejora de los sistemas de control de consumos energéticos.
	Responsable Medioambiente	Revisión y mejora de los sistemas de control de consumos energéticos.



• 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: 1A Consultores ha adquirido vehículos con menores emisiones de CO2 y reducción de consumo de hidrocarburos. Se han adquirido también luminarias de bajo consumo.

Objetivos: 1A Consultores, realizará durante el 2011, una mayor difusión de los sistemas de gestión medioambiental y mejora de la eficiencia energética entre sus grupos de interés, fundamentalmente, clientes, proveedores y aliados.



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: 10,28

Implantación: Ha existido un 10,28 por ciento de inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, para el desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

En cuanto a divulgación se han impartido charlas de concienciación y sensibilización para el uso eficiente de la energía; comportamiento medioambiental sostenible, etc.

En cuanto a desarrollos, se dispone de un proyecto en marcha para el aprovechamiento de residuos agrarios para la producción de biogas. El objetivo es el suministro energético descentralizado, de forma que el consumo coincida con el lugar de producción.

• Resumen de Implantación:

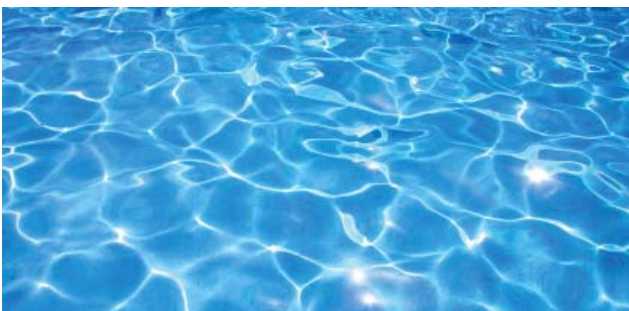


Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Difusión de los sistemas de gestión energética entre sus grupos de interés.

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



• 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: 1A Consultores no ha realizado un diagnóstico en base a este principio y su trabajo esta siempre bajo las normas jurídicas de España que penaliza el soborno y la corrupción a través de su Código Penal.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: 1A Consultores no cuenta con una política específica definida al respecto, si bien dispone de una política de calidad en cuanto a proveedores y clientes y para empleados dispone del Reglamento de Régimen Interior y unas normas y valores definidos.

Objetivos: Revisión del Reglamento de Régimen Interior para la redacción de los políticas relativas a toda forma de corrupción, extorsión o soborno.



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: No

Implantación: 1A Consultores no cuenta con una acción concreta contra el soborno y la corrupción, si bien está

bajo la legislación española vigente que persigue dichas situaciones.

Objetivos: Formación de algunos empleados en los riesgos que afectan a la empresa en materia de corrupción para poder integrarlo como política en el Reglamento de Régimen Interior



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: 65

Proveedores: 0

Implantación: 1A Consultores no tiene definida una política anticorrupción. Dispone de unos valores y un Reglamento de Régimen Interno con conductas éticas, que conocen todos los socios-trabajadores de la entidad.

Objetivos: Difusión del Reglamento de Régimen Interno y de la Gestión por Valores a todos los empleados de la empresa.

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


Respuesta: No


Implantación: El sistema de gestión económico financiero de 1A Consultores está basado en la legislación aplicable vigente. La transparencia del sistema de gestión económica es total, de modo que mensualmente son analizadas todas las partidas de gasto, por todos los socios-trabajadores.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación	
Empleados	Aceptación de regalos	
Proveedores	Cumplimiento de la normativa	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de calidad	Revisión del Reglamento de Régimen Interno
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	Revisión del Reglamento de Régimen Interno
	Reglamento interno	Revisión del Reglamento de Régimen Interno
Proveedores	Política de calidad	Revisión del Reglamento de Régimen Interno

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	-
Empleados	No tenemos acción concreta	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en esta materia.
Proveedores	No tenemos acción concreta	-

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	-
Empleados	Comités de gestión	-
Proveedores	Control financiero	-



• 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		
P1C111	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	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	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	
P2C211	¿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?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
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



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



	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