



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Villafañe & Asociados Consultores

## Villafañe & Asociados

CONSULTORES

Madrid, 25 de Octubre de 2012

Estimados Señores,

Es para mí un placer presentar nuestro sexto Informe de Progreso 2011 con el reporte de la integración de los 10 Principios del Pacto Mundial en nuestra gestión. Estos principios van en línea con nuestra visión, misión y valores y nos permiten evaluar y progresar en la relación con nuestros grupos de interés.

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

Creemos que ser responsables es hacer bien lo que hacemos integrando a todos aquellos que participan en la dinámica de nuestro trabajo, desde el firme compromiso con los clientes, el desarrollo de nuestros profesionales y la devolución a la sociedad.

En 2011, una de las iniciativas a destacar es nuestra colaboración activa con organizaciones para promover prácticas de actuación responsable entre las empresas. Entre ellas, hemos llevado a cabo una investigación con la Asociación de Directivos de Comunicación, Dircom, para desarrollar una herramienta de auto evaluación en RSC desde un enfoque reputacional. La herramienta, Dircom 2R, permite definir compromisos explícitos y verificables con los stakeholders de una empresa como fuente de valor, tanto para las compañías como para sus grupos de interés.

Además hemos continuado colaborando con la iniciativa *One laptop per child (OLPC)* en España, organización cuya misión es crear una nueva cultura educativa donde todos los niños puedan aprender a través de las tecnologías digitales. Durante 2011 desarrollamos un Plan de Acción para la presentación de su programa educativo en España y promover así su iniciativa entre las empresas españolas.

En relación con el Principio 1 que aborda temas relacionados con la protección de los Derechos Humanos Fundamentales y, conscientes de que las mejores prácticas en este ámbito impulsan la mejora en la calidad, este año hemos participado en las actividades del Club de Excelencia en Sostenibilidad, entidad que trabaja para impulsar la sostenibilidad desde el ámbito empresarial y el progreso de la sociedad.

De cara al futuro, vamos a continuar trabajando en el desarrollo de nuevos canales de comunicación con nuestros empleados y con nuestros clientes, para atender a sus necesidades y expectativas.

Esperamos que este Informe sea de vuestro interés. Para nosotros es un ejercicio de comunicación y transparencia, el cual nos permite seguir avanzando en la implantación y difusión de los 10 Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,

  
Jose Manuel Lancha  
Director General

## Información general

### Perfil de la entidad: Villafañe & Asociados Consultores

- *Dirección:* C/ Orense 68 - 9ª planta
- *Dirección web:* [www.villafane.com](http://www.villafane.com)
- *Alto cargo:* José Manuel Lancha, Director General
- *Fecha de adhesión:* 16/05/2006
- *Número de empleados:* 12
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría y Auditoría
- *Ventas / Ingresos:* 2.103.725, 65
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Sí.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Sociedad
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Hemos identificado los grupos de interés según la relación directa que mantenemos con ellos
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España, Chile y Argentina. En Colombia trabajamos en colaboración con socios locales.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se ha establecido la materialidad identificando y analizando los grupos de interés así como los temas de riesgo asociados a nuestra organización.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* -Publicación en la página del Pacto Mundial -Envío a todos los empleados - Publicación en la web de V&A
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hemos recibido ningún premio ni distinción
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 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:* Contamos con canales de comunicación permanentes con nuestros grupos de

interés clave. •Con Clientes: mantenemos una relación fluida, con un diálogo directo y activo que permite identificar necesidades y expectativas para responder a ellas de la forma más eficaz posible. •Con Empleados: contamos con canales informales como las reuniones de equipos por áreas de consultoría, reuniones generales mensuales de toda la firma, e-mails y comunicación interpersonal con los empleados. Por la dimensión de la firma hay una total accesibilidad entre consultores, directores de área y máximos directivos. •Con Proveedores: trabajamos con aquellos que nos garantizan los máximos niveles de servicio frente a nuestras necesidades teniendo en cuenta principios de sostenibilidad. Además, somos conscientes de las dificultades por las que atraviesan los proveedores PYME, por eso intentamos utilizar los servicios de proveedores locales con el fin de apoyarle en el desarrollo de su negocio. •Con el entorno académico: colaboramos activamente con la Universidad y realizamos actividades e investigaciones de forma conjunta, generando un vínculo de intercambio de conocimientos entre la universidad y la empresa. •Con entidades: desde nuestra actividad de consultoría colaboramos activamente con instituciones y asociaciones privadas además de entidades sin ánimo de lucro, generando sinergias e intercambio de buenas prácticas a partir de la experiencia que adquirimos en nuestra tarea como consultores.

- *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:* En 2011, la dirección de la firma está a cargo del Consejo de Socios quienes toman las decisiones y definen las líneas estratégicas en conjunto. No obstante, durante el 2011 se comenzó el proceso de diseño de una nueva estructura de gobierno de la firma que se concretará en 2012 y que incluye, además del Consejo de Socios, un Consejo de Administración con Consejeros Independientes.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El progreso en nuestra adhesión e implantación a los 10 Principios se evalúa a partir del Informe de Progreso.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Apoyo y colaboración con One Laptop per Child (OLPC) en España, iniciativa sin ánimo de lucro que promueve una nueva cultura educativa donde los niños aprenden con un rol activo a través de las tecnologías digitales. También colaboramos con Fundación Bip Bip donando un ordenador y un monitor. Esta fundación trabaja para que inmigrantes, toxicómanos en rehabilitación, niños tutelados, personas mayores, población reclusa en proceso de reinserción, personas con discapacidad física y psíquica, personas sin hogar, y mujeres víctimas de la violencia de género entre otros, puedan tener más oportunidades en la actual Sociedad de la Información. La misión fundamental de Fundación Bip Bip es favorecer la integración social de personas pertenecientes a colectivos vulnerables mediante las TIC (Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones), y fundamentalmente, a través del desarrollo de proyectos y de servicios a organizaciones sin ánimo de lucro.

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.villafane.com/>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* .



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

● *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012

● *Responsable:* Isabel López/ Claudina Caramuti

● *Tipo de informe:* A



## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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



### POLÍTICAS

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



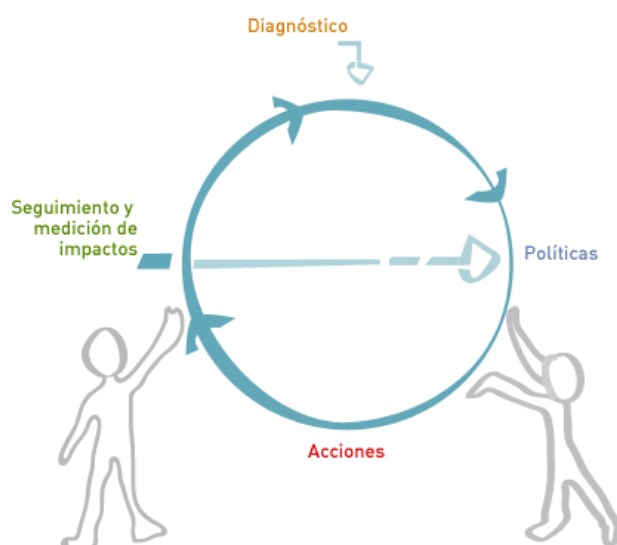
### ACCIONES

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



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Nuestro compromiso con los Derechos Humanos implica el respeto en el entorno de trabajo y en la relación con nuestros grupos de interés así como su difusión y promoción en nuestro entorno. En ese sentido, respetamos los Derechos Humanos integrando los 10 Principios del Pacto Mundial en nuestra gestión, con el marco ético y de valores que orientan nuestra forma de trabajar, además de sensibilizar a nuestros clientes y otras empresas sobre el respeto a los DDHH.

Villafañe & Asociados no ha formalizado un diagnóstico de riesgos laborales, sin embargo identificamos ciertos riesgos potenciales que pueden afectar la salud y bienestar de nuestros trabajadores e incorporamos cambios para garantizar un entorno laboral adecuado para los trabajadores. En 2011 se revisaron las condiciones de los puestos de trabajo y se introdujeron una serie de mejoras entre las cuales destaca la compra de reposapiés para prevenir problemas de circulación de los empleados, la adecuación de los monitores de ordenadores para asegurar una adecuada postura corporal y se hicieron las mediciones eléctricas así como mediciones de la intensidad de la luz para prevenir el cansancio de la vista.

Además, Villafañe & Asociados ha realizado una investigación en colaboración con la Asociación de Directivos de Comunicación, Dircom, para crear una herramienta de auto evaluación en Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para las empresas que les permita identificar posibilidades de mejora y definir estrategias de actuación responsable. Concretamente uno de los factores que permite evaluar la herramienta es el comportamiento ético que llevan a cabo las empresas donde se contemplan aspectos relacionados con el respeto a los Derechos Humanos.

**Objetivos:** •Uno de nuestros objetivos es implementar una encuesta de satisfacción con nuestros clientes. Queremos contar con una valoración de nuestros servicios, con el fin de seguir con la búsqueda de la mejora de los servicios que ofrecemos además de, seguir avanzando en el conocimiento de las necesidades y la satisfacción de nuestros clientes.

- En lo relativo a nuestros empleados queremos diseñar un espacio para reunir las opiniones, quejas y sugerencias de mejora de nuestros profesionales. Para ello queremos empezar creando un buzón de sugerencias.

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



## POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Nuestro compromiso se pone de manifiesto en la declaración de nuestra visión, misión y nuestros valores corporativos que orientan y aportan un marco a nuestra forma de trabajar. Además, nuestro Código de Conducta brinda pautas para el comportamiento profesional de excelencia al que aspiramos como consultores.

Mediante la Carta de Derechos del Cliente expresamos formalmente nuestros compromisos efectivos con el cliente incluyendo el respeto, la dedicación y la confidencialidad.

*Objetivos:* • Por otra parte, con nuestros empleados queremos avanzar en la sensibilización y compromiso con los Derechos Humanos incluyendo los 10 principios del Pacto Mundial en los contratos de los trabajadores, así como en el manual de acogida que se entrega a los nuevos empleados que se incorporan a la firma.



## ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Con nuestros clientes difundimos la Carta de Derechos del Cliente, desde el inicio de la relación profesional así como durante la misma. De esa forma garantizamos su conocimiento y aplicación, además de formar parte de nuestro compromiso efectivo con ellos. Tanto esta Carta como el Código de Conducta están publicados en la página web para facilitar la difusión entre nuestros grupos de interés.

Por otro lado, nuestros contratos incluyen un acuerdo de confidencialidad adicional que detalla las garantías de seguridad en el tratamiento de información sensible o de datos confidenciales, para salvaguardar la información y para evitar poner en riesgo la información confidencial de la empresa.

Con nuestros empleados y socios mantenemos un canal de comunicación interna proactivo para difundir los valores y



*principios éticos que rodean a la firma así como las responsabilidades de cada uno.*

*En cuanto a nuestros proveedores promovemos también políticas de protección de Derechos Humanos. Cuando comenzamos a trabajar con nuestros proveedores solicitamos al menos dos presupuestos y se analizan teniendo en cuenta criterios sociales o medioambientales. Ante la igualdad de ofertas económicas optamos por escoger el proveedor más sostenible así como respetuoso con su grupos de interés.*

*También somos parte activa de diferentes foros, prestigiosas instituciones o iniciativas internacionales tales como Global Reporting Initiative (GRI) del que somos miembro Organisational Stakeholder (OS). Esto implica un compromiso proactivo con esta institución internacional, destinada a guiar a las empresas en la elaboración de sus memorias de sostenibilidad. También, formamos parte de Accountability, organización internacional que brinda soluciones a los desafíos en material de responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible. Además, colaboramos con la universidad, volcando los conocimientos obtenidos en el desarrollo de nuestra actividad profesional.*

*Por otra parte, participamos activamente en el Club de Excelencia en Sostenibilidad, organización sin ánimo de lucro que trabaja para impulsar la sostenibilidad desde el ámbito empresarial compartiendo y divulgando prácticas empresariales para contribuir a la excelencia de las empresas y al progreso de la sociedad. En este ámbito, en 2011 hemos podido aportar nuestra experiencia como consultores aportando casos reales de buenas prácticas y excelencia empresarial. Asimismo, somos miembros del Consejo Asesor de la revista de Responsabilidad Social de la Empresa de la Fundación Luis Vives, organización que trabaja para apoyar y fortalecer al Tercer Sector Social. También mantenemos una relación de colaboración con Dircom (Asociación de Directivos de Comunicación), y entre las múltiples actividades conjuntas, en 2011, Isabel López Triana, Socia y Directora de RSC en la firma, participó en el 1st European Congress on CSR Communication organizado por Dircom difundiendo buenas prácticas en torno a las últimas tendencias en comunicación de la RSC en Europa.*

**Objetivos:** •Aumentar la difusión de los 10 Principios del Pacto Mundial. Para ello queremos habilitar dos canales, por un lado nuestra página web y por otro, nuestras facturas con los clientes incluyendo información referente a nuestra adhesión al Pacto Mundial.

•Promover el voluntariado corporativo con organizaciones sin ánimo de lucro, asumiendo el papel activo de ciudadanos corporativos y buscando revertir en la sociedad nuestras capacidades y conocimientos generados en base a nuestra actividad profesional.

•Mantener y aumentar nuestra presencia y participación en foros y debates relacionados con la Responsabilidad Corporativa para seguir promoviendo la consolidación de la gestión responsable de las empresas.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El propio informe de Progreso del Pacto Mundial es nuestra pieza fundamental para medir nuestras

iniciativas y nuestros avances en temas relacionados con los de Derechos Humanos.

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

**Respuesta:** 100 %



**Implantación:** En cuanto a los empleados, nuestro Código de Conducta se incluye con el Manual de acogida que se entrega tanto a todos los profesionales que se incorporan a la plantilla como a los becarios. Es de obligada firma para todos, por lo que se trata de unos postulados integrados en el trabajo diario de nuestros empleados.



Con nuestros clientes el Código de Conducta se difunde en cada una de las propuestas que se les presenta. Y además, el Informe de Progreso del Pacto Mundial se publica tanto en la página web de la firma como en la propia página web del Pacto Mundial.


**Objetivos:** •Elaborar el Código Ético de Villafañe & Asociados que brinde un marco general a nuestro Código de Conducta en línea con nuestro Visión, Misión y Valores.


•Integrar la promoción de Derechos Humanos en las participaciones de la firma en Foros o Congresos de Responsabilidad Social Corporativa.

## • Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros Políticas internas de gestión		.
Empleados	Código de Conducta		Elaborar un Código Ético que brinde el marco axiológico
Proveedores	No tenemos política		.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	RSE		Aumentar la difusión de los 10 Principios del Pacto Mundial
Empleados	RSE		Fomentar el voluntariado corporativo entre los empleados
Proveedores	No tenemos acción concreta		.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Otros		Poner a disposición de nuestros clientes un buzón de sugerencias
Empleados	Otros		Buzón de segurencias y encuesta
Proveedores	Otros		.

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



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por nuestro carácter de PYME no hemos elaborado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos vulneración de Derechos Humanos en nuestra cadena de suministro. Como hemos mencionado anteriormente, a la hora de escoger nuestros proveedores frente al mismo presupuesto escogemos aquellos que tienen un mejor comportamiento social y medioambiental. Además, en la medida de lo posible, procuramos contratar a proveedores con dimensión de pequeña empresa ya que somos conscientes de las dificultades a las que se enfrentan. De esa forma el 60% de nuestros proveedores son PYMEs y cercanos a nuestra oficina lo que nos permite conocer mejor su funcionamiento. El 30% restante de nuestros proveedores son grandes empresas nacionales o internacionales que están adheridas al Pacto Mundial, por lo tanto, están alineadas con los principios de no vulneración de los Derechos Humanos.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por ser una empresa responsable nuestro compromiso se ve reflejado en la cultura corporativa. Si bien es cierto que este aspecto no se formaliza en una política explícita, a la hora de seleccionar nuestros proveedores tenemos en cuenta la gestión sostenible que realizan tanto en materia social y medioambiental en toda su cadena de producción.



### 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:** SI

**Implantación:** Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades a todos los proveedores solicitamos un presupuesto y posteriormente los analizamos con criterios sociales, medioambientales y económicos. Aquel que nos garantice los máximos niveles del servicio con una gestión sostenible es con quien finalmente comenzamos a trabajar.

Concretamente, el material de oficina lo compramos en una empresa local, muy cercana a nuestra sede. De esta forma evitamos por un lado, el impacto negativo que ocasiona el transporte al medio ambiente y por otra parte, apoyamos a la pequeña empresa local.

Además, el proveedor, biotoner nos garantiza el la recogida de cartuchos de tinta usados para su posterior reciclaje.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** 30 %

**Implantación:** No tenemos un sistema de identificación de certificaciones de nuestros proveedores. No obstante, nuestros proveedores con carácter de gran empresa son el 30% y gran parte de las mismas, por las propias exigencias de su actividad, cuentan con certificados de gestión de calidad o medioambiente.

Uno de nuestros proveedores, Análisis e Investigación, cuenta con los certificados A50/000005 (certificado para el servicio de investigación de Mercados y Opinión) además de estar adherido al Código ICC/ ESOMAR (código que establecer las normas éticas que deberá cumplir el investigador de mercados). Este marco regulador tiene como fin incrementar la confianza del público en la investigación de mercados, subrayando los derechos y garantías de que dicho público disfruta según este Código.


**Objetivos:** •Seguir incidiendo en que al menos uno de nuestro proveedores locales de adhiera al Pacto Mundial


•Solicitar a nuestros proveedores sus certificaciones de calidad.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		



Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros		.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		.

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

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



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Por nuestro carácter de PYME y por el número de empleados en plantilla, nuestros trabajadores no están afiliados a ningún sindicato. Nuestra escala de PYME nos permite resolver problemas o quejas de forma personalizada, a partir del estatuto que rige nuestras condiciones laborales.

Las relaciones laborales se rigen por el Estatuto de los Trabajadores y por el XIII Convenio Colectivo estatal de empresas consultores de planificación, organización de empresa y contable. Además, contamos con un marco que constituye una guía para el comportamiento de nuestros trabajadores y que se plasma en el Código de Conducta de Villafañe & Asociados.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Al ser una PYME nuestra organización interna es flexible y poco jerárquica, lo que facilita el diálogo y la participación de todos los empleados. Cuando se quiere comunicar alguna información de interés para los trabajadores los canales de comunicación interna utilizados son el correo electrónico, las reuniones informales y la comunicación interpersonal, este último canal ocupa un papel relevante dentro de la empresa. Cuando se quiere transmitir información a los Socios de la firma, el medio más habitual son las reuniones mensuales.



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** En la firma se garantiza que la comunicación interna es fluida y totalmente bidireccional con nuestros empleados ante cualquier requerimiento.

Dada nuestra actividad de consultoría, además de trabajar estos Principios internamente, nuestro objetivo es también promoverlos externamente entre nuestros clientes, colaboradores y otras entidades con las que nos relacionamos. En ese sentido, en 2011 Villafañe & Asociados realizó una investigación en colaboración con Dircom para desarrollar una herramienta de auto evaluación en RSC, Dircom 2R, con el objetivo de promover y sensibilizar sobre las prácticas responsables. Uno de los aspectos desarrollados, y que componen esta herramienta, mide la calidad del comportamiento que tiene la empresa con sus empleados, concretamente con la libertad del trabajador y con el reconocimiento de sus derechos.



## 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? Descríbalos (P3C4I1)

**Respuesta:** SI


**Implantación:** En Villafañe & Asociados por nuestra cultura corporativa y condición de PYME utilizamos canales de comunicación interna informales con el fin de recibir sugerencias de los empleados y atender de la mejor forma posible las necesidades de nuestra plantilla. Estos canales favorecen la comunicación con los trabajadores, dándoles la posibilidad de plantear sugerencias, o aportar su opinión respecto a temas de interés que pueden suponer una mejora en el entorno de trabajo.

Los canales de comunicación interna más utilizados son el correo electrónico, reuniones con los equipos de las áreas de trabajo o reuniones transversales entre las áreas, además de la comunicación interpersonal, que es fluida y de carácter accesible para todos los empleados

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta		.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😞	.

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

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



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra actividad. Nuestros empleados no trabajan bajo coacción, respetamos la legislación vigente en cada uno de los países en los que trabajamos y todas las normas relativas a condiciones laborales, derechos de trabajadores o de derechos humanos. Además por nuestro posicionamiento de empresa responsable trabajamos para optimizar el entorno laboral y superarnos, año a año, en el buen trato y cuidado de los empleados. En la medida de lo posible intentamos ajustarnos a sus necesidades con el fin de crear un clima de trabajo lo más apropiado y confortable.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En Villafañe & Asociados tenemos en cuenta la situación personal de cada uno de nuestros empleados y promovemos las condiciones para que cada uno pueda conciliar su vida personal con su vida profesional. Para ello, contamos con medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria, tanto para la entrada como para la salida del trabajo con margen de una hora. Además, todos los viernes del año y todos los días de los meses de julio y agosto contamos con jornada continua. También brindamos la posibilidad de teletrabajo y medios para que nuestros empleados puedan trabajar a distancia (ordenador portátil, blackberry, etc.). En el caso especial de los becarios tienen total flexibilidad horaria para compaginar sus estudios universitarios con el periodo de prácticas que están realizando en la empresa.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Código de Conducta de Villafañe & Asociados rige nuestro comportamiento y favorece las



buenas prácticas con los grupos de interés, desde los empleados a los clientes. Concretamente, en el principio 4 del Código de Conducta se establece que los consultores reciben honorarios razonables por el trabajo que realizan. Por otro lado, actuamos teniendo en cuenta el XIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable y por el Estatuto de los Trabajadores en todas sus disposiciones.

Aspectos tales como la jornada laboral o el salario se encuentran especificados en los contratos suscritos con cada uno de los empleados. Todos los trabajadores son informados en primera instancia a través del contrato en el momento de la firma y una vez incorporados a la consultora mediante todos los canales de comunicación interna ya detallados en el Principio 3.



## 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:** Todos los empleados reciben salarios adecuados a su puesto de trabajo, responsabilidad y trayectoria profesional, sin ningún tipo de discriminación por sexo, origen u otras particularidades de cada persona. El horario de la jornada laboral es igual para todos los consultores, exceptuado a los becarios que se ajustan al máximo permitido por sus universidades.

Nuestros empleados pueden disfrutar de una serie de medidas que se adaptan a las circunstancias o necesidades de cada uno facilitando la conciliación entre la vida personal y la laboral. Estas medidas tienen como fin mejorar el entorno laboral así como las condiciones de trabajo.

- Flexibilidad horaria en la hora de entrada y de salida del trabajo con una hora de margen.
- Flexibilidad horaria para que los becarios puedan conciliar sus estudios universitarios o de máster con el periodo de prácticas que están realizando en Villafañe & Asociados.
- Jornada continua de 8 a 15 hs todos los viernes del año, y en los meses de julio y agosto todos los días.
- Los empleados de manera puntual pueden trabajar mediante teletrabajo.
- 7 de nuestros consultores tienen blackberry para disponer de acceso continuo al correo electrónico sin necesidad de estar en la oficina para acceder a él.
- 1 de nuestras empleadas solicitó trabajar a jornada reducida por cuidado de su hijo menor.
- También entregamos cheques restaurantes, seguro de vida y un chequeo anual de salud para nuestros consultores.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el

número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Nuestra cultura y valores corporativos priman la responsabilidad sobre el trabajo que cada uno de nuestros consultores. Aunque no tenemos mecanismos específicos que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas, nuestra dimensión de pequeña empresa nos permite garantizar que se están cumpliendo las medidas de conciliación así como los beneficios que cada empleado dispone.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieren desarrollar su carrera profesional (formación)	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo	😊	.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	.
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

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



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por nuestra actividad el trabajo infantil no es un riesgo. Además, respetamos el marco legal y constitucional que garantiza la abolición del trabajo infantil y velamos por cumplir la protección de los derechos de la infancia. Somos conscientes del alcance de nuestra actividad y nos implicamos en sensibilizar a nuestros clientes y diseñar acciones para que puedan contribuir a erradicar el trabajo infantil.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Como hemos comentado, el trabajo infantil no es un riesgo en la actividad de Villafañe & Asociados por lo que no ha sido preciso definir una política al respecto. Sin embargo, la protección de los derechos de la infancia forma parte de nuestra cultura corporativa a nivel de sensibilidad, además de ajustarnos a cumplir la legislación nacional e internacional vigente en esta materia.



### 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:** SI

**Implantación:** Desde nuestro enfoque de empresa responsable trabajamos en la sensibilización de nuestros grupos de interés para luchar contra el trabajo infantil y los riesgos de este tipo asociados a su actividad. Concretamente, uno de los aspectos en los que trabajamos es en el diseño de planes de acción en materia de responsabilidad social corporativa para nuestros clientes que incluyen el seguimiento de factores ligados a este Principio.

Además, asumiendo un rol activo en la sociedad y desde nuestra experiencia en gestión de intangibles, colaboramos de forma desinteresada con One Laptop Per Child (OLPC) desde el año 2010, organización sin ánimo de lucro que defiende los derechos de la infancia y trabaja para brindar soportes de educación a los niños en países menos desarrollados y tratar así de erradicar el trabajo infantil.

Durante 2011 hemos desarrollado para OLPC un Plan de Acción que incluyó, entre otras actividades, la organización de un desayuno informativo con periodistas en Madrid para presentar el programa educativo de OLPC en España y promover su iniciativa entre las empresas españolas. Además, Villafañe & Asociados contribuyó a la alianza entre la entidad y Plataforma de la Infancia, iniciativa financiada por el Ministerio de Sanidad, Igualdad y Política Social, que permitió a OLPC disponer de estudios ligados a la infancia, análisis de zonas carenciadas necesidades educativas y contactos a nivel político y con múltiples entidades afines.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política	😐	.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	😊	.
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

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



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Al cierre del ejercicio 2011, la plantilla de empleados es de 12 trabajadores y cabe destacar que el 80% de la plantilla tiene contrato fijo o indefinido.

*En términos de distribución por sexos, el colectivo femenino representa el 86.7 % y el masculino el 13.3%.*

*En Villafañe & Asociados promovemos la diversidad y la igualdad de género, así como la no discriminación por nacionalidad o por edad. En la firma prevalece ante todo el talento, la idoneidad profesional, la motivación personal o el compromiso a la hora de contratar a nuevos trabajadores.*

*Asimismo, continuamos trabajando para potenciar el desarrollo profesional de los empleados, la conciliación y la igualdad.*

*Por otra parte, nuestra forma de entender la Responsabilidad Corporativa nos lleva a actuar con los medios de comunicación de manera tal que fomentemos el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista y una actitud abierta y no discriminatoria. Extendemos esta filosofía a nuestros clientes, ofreciendo soluciones que favorecen estos aspectos, tales como la implementación de Planes de Igualdad, Planes de diálogo con los grupos de interés o aspectos específicos que permitan mejorar la relación con los empleados.*

*Nuestra plantilla se compone en un 86.7% de mujeres, quienes ocupan un 10% en la alta dirección de la firma y ofrecemos empleo tanto a jóvenes como a personas mayores de 45 años.*

*Además, Villafañe & Asociados ha realizado una investigación en colaboración con la Asociación de Directivos de Comunicación, Dircom, para crear una herramienta de auto evaluación en Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para las empresas que les permita identificar posibilidades de mejora y definir estrategias de actuación responsable. Concretamente uno de los factores que permite evaluar la herramienta es el comportamiento con los empleados, teniendo en cuenta indicadores como los programas de conciliación, programas de gestión y desarrollo del talento, planes de igualdad, canales de comunicación que fomenten la participación y bidireccionalidad, programas de salud y seguridad*



laboral, estudios de clima laboral y formación en derechos humanos. Estos indicadores hacen referencia al Principio 6 del Pacto Mundial y para las empresas puede servir para valorar la calidad del comportamiento con sus empleados e implementar acciones de mejora.



## 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? Describalos. (P6C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En Villafañe & Asociados apostamos por el talento de los jóvenes brindándoles la oportunidad de poder emprender su carrera profesional junto a nosotros. Tenemos convenios firmados con varias universidades desde hace más de siete años para ofrecer un programa de becas con el fin de fomentar la inserción laboral de jóvenes cualificados. Destaca la colaboración con la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Jaume I de Castellón, la EOI y la Universidad de Alcalá. Estudiantes de estas universidades colaboran con nosotros en períodos de entre seis meses y un año, ofreciéndoles un programa de formación. En el último año, se contrataron tres estudiantes becarias, y al finalizar sus estudios una de ellas fue contratada y pasó a ser parte fija de la plantilla. Mediante este programa pretendemos colaborar en la formación de los futuros profesionales de nuestro sector y generar empleo para los más jóvenes.



## ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Entre los valores que guían nuestra forma de trabajar destaca la adhocracia, prevaleciendo el trabajo a realizar frente a la persona que lo lleva a cabo, ya que en Villafañe & Asociados la tarea es el concepto clave para organizar el trabajo.

La contratación o las promociones internas se realizan de acuerdo a la valía de cada candidato y teniendo en cuenta la adecuación a los requisitos del puesto a desempeñar. Nunca se evalúan aspectos tales como raza, religión, edad, género, nacionalidad, orientación sexual o estado civil.

Con el fin de mejorar el desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional, entre los empleados se fomenta por igual la asistencia a cursos y seminarios para su formación. En 2011, la Dirección de Villafañe & Asociados diseñó un Plan de Formación para toda la plantilla, tanto consultores como becarios, con el fin de implantarlo en el año 2012. En total son 14 módulos formativos, que se impartirán semanalmente por los directores de áreas de la firma. La mayor parte de estas acciones se dirigen a reforzar la parte técnica y el desarrollo de habilidades de nuestros empleados, además de ofrecerles formación complementaria y puntera relacionada con la gestión de recursos intangibles.

Por otra parte, en línea con nuestro compromiso de buenas prácticas en la relación con los empleados y las condiciones laborales, en 2011 la compañía publicó un extenso análisis sobre la importancia de fomentar la confianza, la motivación y la satisfacción laboral de los empleados en la 13ª edición del Informe anual "La Comunicación Empresarial y Gestión de Intangibles en España y Latinoamérica" que elabora junto con el Departamento de Comunicación Audiovisual y Publicidad de la Universidad Complutense de Madrid.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Además de cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia de igualdad, en los procesos de selección de personal los candidatos son evaluados de manera objetiva y transparente de acuerdo a su formación, capacidad y aptitud para el puesto al que optan. Esto queda reflejado en la composición de nuestra plantilla donde el 86.7% de los empleados son mujeres y alrededor del 10% forman parte del equipo directivo.

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



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Directivos frente a empleados:** 16,7 %

**Directivos mujeres:** 50 %

**Directivos hombres:** 50 %

**Mujeres:** 86,7 %

**Hombres:** 13,3 %

**Mayores de 45 años:** 6,7 %

**Menores de 30 años:** 93,3 %

**Empleados no nacionales:** 6,7 %

**Empleados con contrato fijo:** 80 %

**Empleados con contrato temporal:** 0 %

**Implantación:** El organigrama y la composición de la plantilla, se encuentran disponibles en la red y en la carta de identidad de la firma.

<http://www.villafane.com/index.php?section=staff>

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Con el objetivo de promover la transparencia, facilitamos toda la información relevante sobre nuestra organización interna. En el organigrama de la empresa se indica claramente quienes componen los órganos directivos, así como el puesto de trabajo que ocupa cada empleado. Además, la organización de la plantilla está publicada en nuestra página web corporativa.

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

**Respuesta:** 0

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

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Otros	😊	.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación Otros	😊	.
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros Web	😊	.

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



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En Villafañe & Asociados trabajamos para sensibilizar a nuestros empleados sobre la importancia que tiene respetar el medio ambiente. Tratamos de inculcar una cultura que fomente la actuación responsable en el consumo de recursos naturales que están a nuestro alrededor para contribuir al desarrollo sostenible de la empresa.

Con el fin de consolidar nuestra cultura de respeto al medio ambiente, en nuestra actividad cotidiana damos consejos e informamos sobre el uso eficiente de los recursos. Además, mediante el Decálogo Medioambiental, se especifican una serie de recomendaciones para mejorar el cuidado del medio ambiente, con información para el ahorro y eficiencia energética, así como las medidas con las que cada empleado puede contribuir a ello. Para difundir estos consejos los canales de comunicación que empleamos son el correo electrónico, los carteles en zonas comunes y las reuniones de equipo.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No tenemos un programa de formación específico de formación medioambiental con los empleados. Sin embargo, como hemos explicado en el Principio 7, somos conscientes de la importancia de proteger el medio ambiente y mediante la comunicación informal hacemos una labor de sensibilización con la plantilla para que los empleados contribuyan a contrarrestar en su actividad diaria el impacto negativo que se ocasiona al medio ambiente.

## • 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	Otros Sensibilización en materia medioambiental	😊	.

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

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





## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Pese a que nuestra actividad no tiene un alto impacto en el medio ambiente, somos conscientes de que todos podemos ayudar a mejorar nuestro entorno y promover iniciativas que fomenten la responsabilidad ambiental. En Villafañe & Asociados trabajamos para desarrollar nuestras actividades de forma respetuosa con la conservación del medio ambiente. Por ello, hacemos hincapié en hacer un uso responsable de los recursos más consumidos como papel, tinta, bolsas, energía y agua en nuestra actividad diaria.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Nuestro Decálogo Medioambiental, es uno de los puntos de referencia de Villafañe & Asociados en materia de protección del medio ambiente. Nos sirve de guía y de marco de actuación en lo relativo al uso de los recursos y materiales para favorecer el uso de buenas prácticas en nuestra actividad cotidiana.

Por otra parte, realizamos mediciones anuales de nuestros principales consumos de electricidad, agua y papel con el fin de mejorar nuestro desempeño, contribuir al cuidado del medio ambiente y establecer objetivos de reducción de los recursos.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Consumo de recursos:

- Verificación y medición anual de los consumos energéticos y recursos naturales tales como, agua, electricidad y papel.
- Se utilizan bombillas de bajo consumo en los cuartos de baño y en el pasillo.
- Sistemático recordatorio de control de consumos así como de impresiones, ajustándolas a lo estrictamente necesario y al uso de papel reciclado.
- Política de luces apagadas para asegurar que tanto ordenadores como luces no quedan encendidas sin necesidad.
- Reciclamos internamente el papel, dándole un uso por las dos caras. Además, en la oficina disponemos de una impresora para imprimir en sucio. Se recarga con folios ya impresos por una cara y se vuelven a aprovechar por el lado del folio en blanco.

Gestión eficiente de los residuos:

- Proceso de segregación de residuos:
  - Nuestro sistema de gestión de residuos parte de las propias papeleras individuales de las que disponen cada uno de los empleados.
  - En las zonas comunes contamos con papeleras compartimentadas para reciclar vidrio, envases y restos orgánicos.
  - En el área común de impresión, tenemos un contenedor para reciclar el papel.
  - Contenedores especiales para el reciclaje de tóner ecológico que posteriormente la empresa autorizada, Biotoner, se encarga del reciclado.

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

- Introducir papel reciclado en el día a día de la oficina.
- Publicar en la página web de V&A, en el apartado de "Responsabilidad Corporativa de Villafañe & Asociados" el Decálogo Medioambiental.
- Incluir el Decálogo Medioambiental en el manual de bienvenida de los nuevos empleados que se incorporan a la plantilla.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Electricidad:** 21123

**Agua:** 0,01

**Papel:** 5,76

**Implantación:** Electricidad: kWh/ año

Agua: empleado/litro/día

Papel: empleado/litro/día

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Por nuestra actividad, no disponemos de un mecanismo de evaluación de temas medioambientales. Llevamos a cabo un control de consumos de acuerdo a las facturas y pedidos.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros Política de Reciclaje	😊	.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	.
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	😞	.

**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:* En la medida de los posibles, procuramos sustituir la tecnología, recursos o medios con los que trabajamos por aquellos más respetuosos con el medio ambiente y que aportan una mayor eficiencia energética:

- Usamos tóner ecológico en las impresoras y los envases son posteriormente reciclados por una empresa autorizada
- Separamos los residuos que producimos
- Utilizamos dispositivos USB en las presentaciones a clientes para minimizar las impresiones y el uso del papel
- Empleamos un sistema de purificación del agua del grifo para reducir el consumo de envases y el espacio de almacenamiento
- Utilizamos bombillas de bajo consumo en nuestra oficina
- Utilizamos las videoconferencias para el ahorro de transporte y como apuesta por la movilidad sostenible



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No hemos cuantificado este dato.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	.

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

**Leyenda:** 😊 Progresó 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 (P10C1I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** El comportamiento ético es un elemento clave en nuestra actividad empresarial y rige el funcionamiento de nuestros órganos de gobierno y las relaciones que mantenemos con todos nuestros grupos de interés. La honestidad define nuestro trabajo y nos permite crear relaciones claras, transparentes y duraderas con nuestros grupos de interés.

No hemos realizado un diagnóstico para conocer las áreas de riesgo de corrupción en nuestra actividad. Sin embargo, somos conscientes de que podemos actuar en la lucha contra la corrupción y a favor de la transparencia e independencia. Por ello, en la relación con clientes, proveedores y con los medios de comunicación hacemos hincapié en trabajar los aspectos citados en el principio 10.

En Villafañe & Asociados actuamos en línea con este principio, dejando constancia de ello en los valores corporativos [http://www.villafane.com/index.php?section=vision\\_mision\\_valores](http://www.villafane.com/index.php?section=vision_mision_valores) que definen nuestro comportamiento; el Código de Conducta [http://www.villafane.com/index.php?section=codigo\\_de\\_conducta](http://www.villafane.com/index.php?section=codigo_de_conducta); y nuestra Carta de Derechos del Cliente <http://www.villafane.com/index.php?section=cartadederechos>.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Nuestro compromiso con la gestión ética y la transparencia se refleja tanto en nuestro Código de Conducta, la Carta de Derechos del Cliente y nuestros valores corporativos. Estos enmarcan el desempeño de nuestras



actividades desde una forma sincera y clara. Asimismo, estamos adheridos voluntariamente a los 10 principios del Pacto Mundial que a su vez funcionan como directriz de forma de actuación y compromiso con la sociedad. Si bien estas políticas no detallan explícitamente nuestra postura anticorrupción, implícitamente marcan nuestro rechazo a cualquier práctica abusiva de corrupción, soborno o extorsión y nuestro compromiso con las buenas prácticas contractuales de todas las relaciones con nuestros públicos de interés. Además, sirven para dejar claro nuestra implicación con la transparencia, la independencia y la honestidad como base de todas nuestras relaciones.



## 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:** SI

**Implantación:** Como hemos explicado, además de contar con el Código de Conducta, la Carta de Derechos del Clientes y de trabajar por tangibilizar nuestros valores corporativos, nuestro compromiso con la transparencia, la honestidad y la ética en la forma de gestionar nuestros servicios nos sitúan en contra de cualquier práctica de corrupción.

Disponemos de una política de contención de gastos y además, se realizan auditorías. El Director es el único autorizado para aprobar los viajes y supervisar los gastos de representación de los consultores.

En lo que respecta a nuestros clientes, el compromiso formalizado en la Carta de Derechos del Cliente hace hincapié en la posibilidad de rescindir el contrato unilateralmente, en caso de no estar satisfechos con nuestros servicios.

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

Cuando trabajamos con entidades del tercer sector, establecemos presupuestos con tarifas especiales, reducidas siempre bajo una relación contractual regulada, donde los pagos se hacen de acuerdo a leyes y trámites ordinarios.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

**Clientes:** 100

**Empleados:** 100

**Proveedores:** 1

**Implantación:** Tanto nuestros clientes como nuestros empleados conocen nuestros valores corporativos, Carta de

Derechos del Cliente y Código de Conducta. Con nuestros proveedores aún tenemos pendiente una tarea de difundir nuestras políticas así como comenzar una labor de sensibilización y concienciación en la importancia de trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno, en todos los niveles.

**Objetivos:** Trabajar con nuestros proveedores en una labor de sensibilización y concienciación sobre la importancia de luchar contra la corrupción en todas sus formas .

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Nuestro compromiso con la gestión ética y la transparencia se refleja tanto en los Códigos mencionados anteriormente, como en la conducta de los empleados y directivos de Villafañe & Asociados.


El sistema de gestión económica de Villafañe & Asociados cumple escrupulosamente con la legalidad vigente en materia contable y de rendición de cuentas. Nuestro sistema financiero es asesorado y supervisado por profesionales que ajustan el desempeño económico a todas las exigencias legales, incluyendo nuestra obligación de rendir cuentas y publicar resultados, accesibles para cualquier parte interesada.

## • Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Otros		.
Empleados	Código de Conducta		.
Proveedores	No tenemos política		.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Difusión de la política		.
Empleados	Comunicación interna y externa		.
	Otros		.
Proveedores	No tenemos acción concreta		.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		+
Empleados	Otros		.
Proveedores	Otros		.

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes 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
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<a href="#">30</a>	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.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C1I1</a>	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	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	<b>PRINCIPIO 2</b>	
<a href="#">P2C1I1</a>	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	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿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 2011

<a href="#">P2C4I1</a>	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/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C1I1</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿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
<a href="#">P3C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C4I1</a>	¿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? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C1I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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
<a href="#">P4C4I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C5I1</a>	¿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
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C1I1</a>	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
<a href="#">P5C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C1I1</a>	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	





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿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? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	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		
<a href="#">P10C1I1</a>	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	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C3I1</a>	¿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
<a href="#">P10C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12