

2012

Informe de Progreso Pacto Mundial.

IMP Consultores de
Operaciones

Sevilla 01 de octubre de 2013

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

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

Dentro de las actuaciones del ejercicio 2012, IMP Consultores ha trabajado de manera sensible en la mejora del compromiso ambiental de la organización, con el desarrollo de un Proyecto interno de introducción de las nuevas tecnologías de la comunicación en el desarrollo de nuestros proyectos, lo que ha posibilitado y favorecido la reducción del consumo de papel, energético y de combustible.

En la línea de compromiso que Imp Consultores mantiene con sus empleados, nuestra organización ha trabajado en 2012 en la mejora y ampliación de las medidas de conciliación establecidas, en pos de mantener el adecuado clima laboral existente históricamente en la organización y mejorar en todo lo posible el nivel de compromiso de nuestro gran equipo humano, cómo factor diferencia y de éxito de esta organización.

Para el año 2013 IMP Consultores se plantea cómo principal objetivo analizar, definir y hacer público su compromiso con el desarrollo sostenible en las tres dimensiones de la sostenibilidad (Económica, Ambiental y Social) a través de la elaboración de una Memoria de Sostenibilidad siguiendo el Marco GRI (Global Reporting Initiative) como marco de trabajo común a nivel mundial.

Desde IMP Consultores manifestamos nuestro esfuerzo continuo en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa y nuestra apuesta por el desarrollo de acciones de mejora en cada uno de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,



impconsultores
imp consultores de operaciones s.l.
Avda. de Finlandia, 1 - Mód. 32
Telf. 954 29 67 97
Fax 954 29 69 31
41012 - SEVILLA

Emilio-Álvaro Gómez García
Socio Fundador y Director General IMP Consultores de Operaciones S.L.

DATOS DE LA ORGANIZACION:

- **Nombre:** IMP Consultores de Operaciones, S.L.
- **Domicilio social:** Avenida de Finlandia 1, Módulo 32
- **Página Web:** www.impconsultores.com
- **Dirección de la Empresa:** Emilio Álvaro Gómez García
- **Fecha de adhesión:** 23/11/2010
- **Número de empleados:** 13
- **Actividad:** Consultoría de operaciones y organización de empresas en tres áreas: Área de operaciones (mejora de la productividad y competitividad), Área de sistemas de gestión Innovación y Excelencia y Área de formación y RR.HH.

INTRODUCCION: COMPROMISO PACTO MUNDIAL

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

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

El presente Informe tiene por objeto resumir las acciones desarrolladas por la empresa IMP Consultores de Operaciones en pro de la Responsabilidad Social DURANTE EL AÑO 2012, adaptando cada una de las actuaciones desarrolladas a los diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción DEFINIDOS EN EL PACTO MUNDIAL.

**PRINCIPIO 1:
DERECHOS HUMANOS**

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

POLÍTICAS

Durante 2012 IMP Consultores continúa trabajando para cumplir con los valores corporativos recogidos en sus políticas de gestión de calidad, medio ambiente y conciliación, mediante la mejora de los siguientes principios:

1. El protagonista es el cliente. Nuestro enfoque es máximo al cliente y hacia la calidad de servicio buscando su fidelización y vinculación. Nuestro mejor comercial es un cliente satisfecho.
2. Flexibilidad y proximidad al cliente.
3. La calidad personal y profesional y cualificación continua de nuestro equipo humano.
4. Potenciar el autocontrol, autonomía y polivalencia de nuestro personal.
5. Potenciar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.
6. Nuestra seguridad y salud laboral es un factor clave.
7. Desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación y las condiciones de trabajo y empleo.
8. Confianza, claridad y honestidad en un servicio complejo, con un comportamiento ético en todo momento como premisa fundamental.
9. Garantía y fiabilidad que nos permiten comprometernos en plazos y resultados.
10. Trabajo en equipo con el cliente para extraer su conocimiento y ponerlo al servicio de su empresa.
11. Capacidad de innovación continua que nos permite ofrecer la mejor solución a lo largo del tiempo.
12. Colaboración y alianzas estratégicas.
13. Respeto al entorno y mejora de nuestro comportamiento ambiental.
14. Planificar eficientemente la carga de trabajo y dimensionar de la capacidad, para que no sea necesario alargar las jornadas
15. Apoyar la conciliación real de la vida laboral, personal y familiar de todo el personal, como aspecto prioritario y fundamental para la satisfacción de éste, y la mejora de la productividad
16. Potenciar y apoyar el uso de todas las medidas del salario emocional, y evaluar periódicamente su eficacia.
17. Predicar con el ejemplo por parte de la Dirección en materia de Conciliación e igualdad

DESPLIEGUE

Durante 2012 hemos continuado con el desarrollo de actividades con clientes:

- Colaboración con el Centro Español de Solidaridad de Sevilla Proyecto Hombre para mejorar la calidad de su gestión interna.
- Colaboración con la Asociación Alternativa Abierta para la implantación y certificación de un Sistema de Gestión de Calidad, para optimizar y mejorar los Programas de atención a jóvenes en riesgo de exclusión social.

A nivel de empleados se han implantado nuevas medidas de conciliación relacionadas con el apoyo a la familia como son:

- "Días de vacaciones por pernoctaciones fuera"
- "Aumento de la jornada intensiva al periodo de Navidad.

Asimismo en el año 2012 se ha firmado el Código Ético de la Red Andaluza de Consultores Independientes para garantizar una práctica profesional adecuada en el sector de la consultoría.

Cómo objetivos para el año 2013 , IMP Consultores continuará con el desarrollo de los Proyectos Sociales que actualmente tiene en vigor, así mismo se continuará con la búsqueda de nuevas medidas de conciliación para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar o personal de sus empleados.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

El hecho de invertir en países con economías actualmente emergentes supone, en opinión de la compañía, un impulso a las economías de los mismos, permitiendo la diversificación de la actividad económica de estos países. En definitiva, con este tipo de inversiones, la intención es que la igualdad de oportunidades sea un hecho palpable, realizándose proyectos en Colombia y México durante el año 2012 y con objetivos de ampliar en 2013 a otros países como Guatemala o Costa Rica.

**PRINCIPIO 2:
DERECHOS HUMANOS**

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

POLÍTICAS

IMP Consultores se garantiza del cumplimiento de los Derechos Humanos a través de su proceso de gestión y evaluación de proveedores y colaboradores de proyectos, aplicando criterios de responsabilidad social en toda la cadena de suministro y en la contratación de servicios externos. Para ello dispone de un Procedimiento documentado de compras y evaluación de proveedores.

DESPLIEGUE

IMP Consultores lleva a cabo una evaluación anual de los proveedores y servicios contratados durante el periodo, para analizar el comportamiento de las empresas proveedoras desde varios ámbitos:

- Económicos
- Calidad
- Valores de responsabilidad social corporativa
 - o Respeto al medio ambiente
 - o Prácticas de conciliación
 - o Seguridad y Salud Laboral

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Desde IMP Consultores se apuesta por el compromiso y mejora continua en cuanto a la gestión con las diferentes partes interesadas, como pone de manifiesto las herramientas implantadas y certificadas desde hace tiempo atrás:

- Clientes: Sistema de Gestión de la Calidad según norma ISO 9001:2008
- Sociedad: sistema de Gestión Ambiental según norma ISO 9001:2004 y adhesión al Pacto Mundial desde 2010.
- Personal: Certificación como empresa familiarmente responsables según Norma efr 1000-2.

Todo ello no hace más, que poner de manifiesto el compromiso de la entidad por salvaguardar los derechos fundamentales de los ciudadanos, mostrando claramente los valores que rigen la política de gestión empresarial de nuestra organización.

**PRINCIPIO 3: NORMAS
LABORALES**

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

POLÍTICAS

En IMP Consultores por su condición de pequeña o mediana empresa no cuenta con ninguna figura sindical, si bien existe un convenio específico de aplicación y su cumplimiento se audita cada año con nuestro sistema de conciliación e igualdad.

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

IMP Consultores lleva a cabo una revisión de sus políticas internas con carácter anual y en las que se hace referencia a los diferentes mecanismos de comunicación entre trabajador y empresa.

DESPLIEGUE

En IMP Consultores los empleados pueden exponer sus quejas y sugerencias en relación a sus condiciones laborales a lo largo del año, a través de un sistema de oportunidades de mejoras, canal efr y la realización de comités de gestión en los que se reúne toda la organización.

La organización tiene nombrado un Representante efr de los trabajadores que se encarga de trasladar al Comité de Dirección de la empresa todas las sugerencias aportadas por el personal para su análisis.

Cómo acción desarrollada durante el presente año 2012, se ha elaborado un Documento información al trabajador sobre la Legislación Laboral y Convenio Colectivo aplicable, aspecto propuesto en el anterior Informe de Progreso.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Los resultados que ponen de manifiesto el cumplimiento y desarrollo de este principio son los siguientes:

- Realización de 2 Comités de Gestión a lo largo del año en el que se reúne a todo el personal y entre los aspectos tratados, se incluyen cuestiones relacionadas con la situación de la empresa y el estado de los trabajadores.
- Análisis de sugerencias realizadas por el personal a lo largo del año, con un total de 14 aportaciones.

**PRINCIPIO 4: NORMAS
LABORALES**

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

POLÍTICAS

A pesar de que no es un factor de riesgo la realización de trabajo forzoso o bajo coacción en nuestra organización, IMP Consultores tiene definidas políticas asociadas a la gestión autónoma del trabajo por parte de su personal, disponiendo de un Catálogo de Medidas de Conciliación que se actualiza anualmente, que contiene información relativa a flexibilidad horaria a la entrada y salida del puesto de trabajo, según necesidades del personal, o el desarrollo de un protocolo de actuación ante el acoso laboral, sin que se haya tenido que poner en práctica en la historia de la organización.

DESPLIEGUE

IMP Consultores cuenta con una plantilla de trabajadores cualificados, que forman un gran equipo multidisciplinar. La compañía cuenta con diferentes áreas de servicio, en función de la cualificación de cada trabajador.

Además, cabe destacar el esfuerzo de la compañía por aplicar la reglamentación y normativa laboral existente en relación a la reducción del riesgo de accidente laboral o enfermedad profesional en el trabajo. Ello se consigue siempre intentando fomentar una mejora de la salud y seguridad laboral en todas las áreas de servicio y con un adecuada Coordinación de Actividades Empresariales con nuestras empresas clientes y sus centros de trabajo.

Para medir este tipo de factores, en IMP Consultores nos resulta de gran utilidad la realización anual de encuestas de satisfacción a los empleados. Estas encuestas tienen un carácter anónimo, y por tanto, refleja la opinión libre del trabajador, lejos de actitudes forzadas o coercitivas. Ello demuestra la incorporación en las prácticas empresariales de la compañía, de mecanismos que permiten conocer las motivaciones y opiniones de sus trabajadores, lo que supone una herramienta eficaz para facilitar la comunicación verbal y se puedan proponer desde la Dirección soluciones apropiadas.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Para la medición de resultados disponemos de un documento de uso de medidas de conciliación en el cuál se refleja que durante el año 2012 el 100% del personal ha hecho uso, en algún momento, de las medidas de conciliación implantadas, poniendo de manifiesto la efectividad del sistema de gestión de la conciliación y su continua evolución y mejora, con la incorporación de nuevas medidas en función de las necesidades que van surgiendo a lo largo del tiempo.

**PRINCIPIO 5: NORMAS
LABORALES**

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

POLÍTICAS

A este respecto, IMP Consultores cumple con toda la normativa aplicable en materia de trabajo infantil, no contemplándose éste como un riesgo para la organización ni organizaciones del entorno.

DESPLIEGUE

Entre las acciones desarrolladas por IMP Consultores, destacar la colaboración con la Fundación PRODEAN, que tiene como objetivo la cooperación al desarrollo. Desde la compañía seguiremos colaborando con este organismo y otros afines, ejerciendo presión para que se respeten los derechos infantiles, y con ello erradicar las injusticias sociales.

Asimismo y asociado al proceso de internacionalización de la empresa en países con problemas de trabajo infantil, IMP Consultores se cerciora de colaborar y trabajar con organismos y empresas que respeten los derechos infantiles, aplicando en todo momento políticas de colaboración basadas en el cumplimiento y respeto de los derechos humanos.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

El resultado principal asociado a este principio, es el desarrollo de una política clara de coordinación de proyectos por parte del personal de nuestra organización con entidades y organismos colaboradores así como las donaciones realizadas y la participación en eventos por parte del personal de la organización en pos de la cooperación al desarrollo y la abolición del trabajo infantil.

**PRINCIPIO 6: NORMAS
LABORALES****Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de
discriminación en el empleo y la ocupación.****POLÍTICAS**

IMP Consultores considera que la no discriminación supone simplemente que el proceso de selección de empleados se base en criterios de capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

A este respecto, nuestra organización dispone de una política en la que se recoge de manera explícita el principio de aplicación de la igualdad de oportunidades en cualquier ámbito de la relación laboral.

DESPLIEGUE

La organización tiene desarrollada las siguientes acciones para potenciar la igualdad de oportunidades:

- Contamos con un procedimiento de selección de personal como aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Protocolo de actuación contra el acoso psicológico (mobbing) y el acoso sexual como implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se posee implantado un Plan de Carrera a todos los niveles de la organización.
- Los procesos de selección se rigen únicamente por criterios de cualificación, con independencia de raza, color, edad, género, etc.
- Detección de necesidades formativas con carácter anual para paliar posibles carencias de formación relativas al desempeño laboral de sus trabajadores. Incluyéndose en el Orden del día de los Comités de Calidad.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Cómo resultados a exponer respecto a este principio podemos incluir los siguientes:

- La plantilla actual de la organización se reparte al 50% entre hombres y mujeres.
- El personal con trabajo temporal en la organización es del 0%, fomentándose la estabilidad laboral a todos los niveles de la organización.
- No se ha producido nunca ninguna denuncia de acoso laboral en la historia de la organización.

Respecto a los objetivos del año anterior se ha procedido a publicar en la página web la composición de la plantilla actual de la organización, así como a incluir en el 2º Comité de Calidad del año 2012 una formación interna relativa a la igualdad de oportunidades.

**PRINCIPIO 7: MEDIO
AMBIENTE Y
DESARROLLO**

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

POLÍTICAS

IMP Consultores tiene desarrollada una Política de Gestión Ambiental conocida a todos los niveles de la organización y difundida a las partes interesadas externas a través de nuestra página web o del envío personalizado a proveedores y clientes, donde se incluyen los principios básicos de compromiso con la prevención de la contaminación y la minimización del impacto ambiental de nuestra actividad.

DESPLIEGUE

El despliegue de la gestión preventiva ambiental por parte de nuestra organización se realiza en 2 vertientes:

- **Interna:** IMP Consultores tiene implantado un sistema de gestión ambiental certificado en base a la norma ISO 14001, que mantiene un enfoque preventivo respecto al comportamiento ambiental de nuestra organización.
- **Externa:** Desarrollo de proyectos de gestión ambiental como una de sus áreas de servicio, a través de la aplicación de Reglamento EMAS o el diseño de Sistemas de Gestión Ambiental para empresas de cualquier ámbito y sector.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Cómo resultados a exponer respecto a este principio podemos incluir que durante 2012 no se han registrado incidentes ambientales en el desarrollo de nuestra actividad, quedando demostrado a lo largo de los años que el enfoque preventivo desarrollado por la organización continúa siendo efectivo.

**PRINCIPIO 8: MEDIO
AMBIENTE Y
DESARROLLO**

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

POLÍTICAS

Formando parte de la Política Ambiental de la organización se incluyen principios de sensibilización ambiental y se fomentan prácticas de responsabilidad ambiental entre todas las partes interesadas de IMP Consultores.

DESPLIEGUE

Las acciones desarrolladas por IMP Consultores para promover una mayor responsabilidad ambiental se basan en los siguientes aspectos:

- Formación y sensibilización del personal a través de las reuniones del Comité de gestión o mediante el envío de comunicaciones de interés ambiental por correo electrónico.
- Seguimiento de la gestión ambiental a través de las herramientas aportadas por el sistema de gestión implantado y certificado en base a la norma ISO 14001, como son:
 - Control de indicadores de consumo y generación de residuos
 - Seguimiento de las pautas de control operacional a seguir por todo el personal de la organización.
 - Exposición de conclusiones y resultados en los Comités de gestión.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Cómo resultados a exponer respecto a este principio podemos incluir que durante 2012 se ha conseguido disminuir el consumo de papel, electricidad y combustible, a través las siguientes acciones:

- Sensibilización del personal respecto al uso de papel (con la impresión a doble cara o el uso de papel borrador para documentos no oficiales) y el consumo de electricidad (uso eficiente de la climatización y los equipos informáticos).
- Optimización de los desplazamientos en los proyectos, aprovechando el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación.

| AÑO | CONSUMO PAPEL | CONSUMO COMBUSTIBLE | CONSUMO ELECTRICIDAD |
|------|---------------|---------------------|----------------------|
| 2011 | 331,2 Kg | 6.111 L | 17688 Kwh |
| 2012 | 302,4 Kg | 5.987 L | 16992 Kwh |

**PRINCIPIO 9: MEDIO
AMBIENTE Y
DESARROLLO****Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.****POLÍTICAS**

La política de gestión de la organización pone de manifiesto la apuesta por las nuevas tecnologías, si bien por el tipo de actividad de consultoría desarrollada por nuestra organización, las posibilidades de aplicar tecnologías respetuosas con el medio ambiente son escasas. Sin embargo cómo fruto de nuestros proyectos de gestión ambiental, tratamos de promover a nuestros clientes la inclusión de las tecnologías más respetuosas con el medio ambiente, sobre todo a clientes del sector industrial.

DESPLIEGUE

Durante 2012 IMP Consultores se encontraba inmerso en un proyecto interno de inclusión y aprovechamiento de las nuevas tecnologías en el desarrollo de proyectos, con vistas a optimizar tanto los recursos internos como los posibles impactos derivados de las visitas a clientes, cómo foco principal de impacto ambiental de nuestra actividad. Este proyecto se ha puesto de manifiesto a lo largo del año, si bien tendrá su continuidad durante el año 2013 con una mayor implantación en todos los proyectos, prestando especial atención a aquellos que conlleven mayores desplazamientos.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Cómo se explicaba en el anterior principio el resultado principal de aplicar nuevas tecnologías en la prestación de nuestro servicio es la disminución de los consumos de recursos asociados a la actividad.

**PRINCIPIO 10:
ANTICORRUPCIÓN**

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

POLÍTICAS

IMP Consultores dispone de un código de conducta en el que se señala "Confianza, claridad y honestidad en un servicio complejo, con un comportamiento ético en todo momento como premisa fundamental" y estamos adscritos al código ético de nuestra asociación RACI.

Esta premisa está presente en todas las áreas de la firma.

DESPLIEGUE

En IMP Consultores no se realizan transacciones indebidas con el objetivo de recibir trato de favor en la adjudicación de contratos, y en el ámbito de su actividad, siempre trata de mejorar su transparencia empresarial así como de su sistema de gestión, su política y toda aquella información que pueda ser relevante, tanto para el cliente público como para el privado, así como para sus propios trabajadores.

A través de los comités de gestión que se celebran semestralmente se da a conocer a todo el personal el código de conducta de la organización y el código ético de RACI. Asimismo los empleados pueden comunicar y tratar cualquier incidencia en materia de corrupción, a través del Comité de Gestión.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

La transparencia de los sistemas de gestión de la compañía puede resultar un indicador interesante, siendo la política de calidad y el código de conducta y ético de carácter público y de fácil consulta.

Firma en Sevilla a 26 de Septiembre de 2013



impconsultores
imp consultores de operaciones s.l.
Oficina de Finanzas. 1. Mod. 32
Tel: 954 28 87 82
Fax: 954 28 89 51
41012 - SEVILLA

Emilio-Álvaro Gómez García
Socio Fundador y Director General
IMP Consultores de Operaciones S.L.