



Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Villafañe & Asociados Consultores



Informe de Progreso Pacto Mundial

Villafañe & Asociados CONSULTORES

Madrid, 18 de Septiembre de 2013

Estimados Señores,

Es para mí un placer presentar nuestro séptimo Informe de Progreso 2012 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.

Villafañe & Asociados, como firma especializada en la gestión de los activos intangibles de las empresas no sólo contribuye a desarrollar y poner en valor la reputación, el liderazgo y la responsabilidad corporativa de las compañías, sino que también tratamos de promover las mejores prácticas en línea con de 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, ofreciendo soluciones innovadoras que resuelvan sus necesidades y demandas de forma honesta y realista; con los empleados, brindando un entorno de trabajo saludable, donde las personas encuentren un espacio de aprendizaje y crecimiento; y con la sociedad, revirtiendo todos nuestras capacidades y conocimientos derivados de nuestra actividad de consultores.

En 2012, una de las iniciativas a destacar y en relación al Principio 1 es el lanzamiento de un nuevo servicio de consultoría, el Índice Reputacional de Buen Gobierno (IRBG). Esta herramienta responde a la necesidad de elaborar un plan de mejora del gobierno corporativo de las compañías con el fin de mejorar en los procesos de toma de decisiones de las empresas y poder elaborar un plan de mejora para proteger los intereses de todos los grupos de interés de la compañía.

También hemos trabajado en la elaboración de la Herramienta Dircom 2R junto con la Asociación de Directivos de Comunicación, Dircom. El objetivo es brindar una herramienta gratuita de auto diagnóstico en RSC para que las compañías puedan identificar posibilidades de mejora en la relación con los stakeholders como fuente de valor compartido.

A lo largo del próximo año no comprometemos a continuar trabajando en la implicación de las compañías con los 10 Principios del Pacto Mundial, y en el desarrollo de nuevos canales de comunicación con nuestros grupos de interés que nos ayuden a evaluar sus necesidades y expectativas.

Esperamos que este Informe sea de vuestro interés. Para nosotros es un ejercicio de comunicación, transparencia y seguimiento, fundamental para evaluar la implantación y difusión de los 10 Principios del Pacto Mundial.

Atentamente

José Manuel Lancha
Director General



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Villafañe & Asociados Consultores

Dirección: C/ Orense 68 - 9ª planta

Dirección web: www.villafane.com

Alto cargo: Director General José Manuel Lancha

Fecha de adhesión: 16-05-2006

Número de empleados: 20

Sector: Servicios profesionales (consultoría y auditoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Consultoría y Auditoría

Ventas / Ingresos (miles de euros): 2.287.095,77

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): No

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

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. En Chile, Argentina y en Colombia trabajamos en colaboración con partners locales aunque nuestra principal actividad se centra en España.

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

- Publicación en la redes sociales: Twitter

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011



Informe de Progreso Pacto Mundial

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

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: Disponemos de varios canales de comunicación mediante los cuales recogemos las sugerencias de nuestros grupos de interés.

- Con empleados: Por nuestra dimensión de PYME la comunicación interpersonal es el principal medio por el cual nos comunicamos entre los consultores, directores de consultoría y los máximos directivos. No obstante, también hemos establecido otros canales de comunicación como, el correo electrónico, las reuniones semanales con los equipos de trabajo y las reuniones trimestrales dirigidas por el Presidente, Director General y Directores de Consultoría.
- Con clientes: La relación con nuestros clientes es dinámica en función de los proyectos en marcha y de sus necesidades. Los principales canales de comunicación con nuestros clientes son las reuniones presenciales, videoconferencias, además de la comunicación por teléfono y por correo electrónico. En todo momento trabajamos atentos a sus necesidades y sugerencias para responder a ellas con la máxima eficacia y rapidez, como parte de la estrategia empresarial de la firma.
- Con el entorno académico: colaboramos activamente desde nuestra actividad como consultores compartiendo nuestro expertise y enriqueciendo conjuntamente nuestra gestión del conocimiento. Para ello tenemos acuerdos con varias universidades, como la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Jaume I de Castellón, la Escuela de Organización Industrial (EOI) o la Universidad de Alcalá, a las cuales los directores de consultoría asisten impartiendo clases y como ponentes en cursos y eventos.
- Con Proveedores: trabajamos con aquellos que nos garantizan los máximos niveles de servicio frente a nuestras necesidades teniendo en cuenta la calidad, el precio y la localización cercana a nuestra sede.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: El área de Responsabilidad y Gobierno Corporativo de la firma promueve la integración de los 10 Principios del Pacto Mundial en la toma de decisiones y en la gestión interna. El Comité de Dirección es quien toma las decisiones finales según las necesidades y posibilidades de actuación de la firma.

Desde 2012 el máximo órgano de gobierno de Villafañe & Asociados es su Consejo de Administración, que se reúne frecuentemente para tomar las decisiones importantes que afectan a la firma y en el que están presentes, además de los socios de la firma, un consejero independiente, el abogado de reconocido prestigio Ricardo Pérez Solero, que actúa como secretario del consejo.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante



Informe de Progreso Pacto Mundial

indicadores: La evolución 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.): (No)

Más información

Notas:

Dirección web: www.villafane.com

Implantación otros Grupos de Interés: ---

Día de publicación del Informe: 22-10-2013

Responsable: Isabel López/ Miren Díaz

Tipo de informe: A+B+C

La entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo

La entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



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)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Desde Villafañe & Asociados respetamos los Derechos Humanos integrados en los 10 Principios del Pacto Mundial y desarrollamos nuestra gestión diaria bajo un marco ético definido por nuestra misión, visión, valores y compromisos con nuestros grupos de interés.

En la firma no hemos realizado un diagnóstico para determinar los factores de riesgo que afectan a nuestros stakeholders en esta materia. Sin embargo, tenemos identificados ciertos riesgos potenciales que podrían afectar a la salud, bienestar, seguridad, formación o comunicación con nuestros empleados; así como la atención con nuestros clientes.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Villafañe & Asociados cuenta con unos valores definidos, que enmarcan la forma de ser y de actuar de la compañía, y se han definido una serie de compromisos con los clientes, los empleados y la sociedad que orientan y pautan nuestra forma de trabajar.

Nuestros Valores Corporativos:

Compromisos con el cliente:

- Compromiso intelectual de ofrecer al cliente soluciones realistas
- Máxima pro actividad en nuestra relación con el cliente
- Asunción efectiva de nuestra Carta de derechos del cliente

Perfeccionismo

- Interiorizar la calidad en la ejecución de cualquier tarea
- El trabajo bien hecho es la clave del éxito en la consultoría
- Es el mejor antídoto contra los males del crecimiento

Adhocracia

- La tarea como concepto clave para organizar el trabajo
- Lo importante es lo que hay que hacer –la tarea- no quién lo hace
- Gestión informal y flexibilidad funcional y orgánica

Orientación hacia los resultados

- Nuestra independencia depende de los resultados económicos
- Iniciativa y resultados, las dos principales claves profesionales
- Reconocimiento profesional equivalente al resultado económico

Nuestros valores se pueden consultar en la web de Villafañe & Asociados
http://www.villafane.com/mision_vision_y_valores.html

Nuestros Compromisos:

- Con nuestros clientes: Tenemos un compromiso por ofrecer soluciones innovadoras que resuelvan sus necesidades y demandas, de forma honesta y realista aportando nuestra máxima pro actividad en la relación con ellos. Para garantizar este compromiso ponemos a su disposición dos políticas; la Carta de derechos del Cliente, donde hacemos hincapié en el establecimiento de una relación basada en el respeto, la transparencia, la confidencial, la flexibilidad y la renuncia a nuestros honorarios de implementación cuando las necesidades de nuestros clientes no queden satisfechas; y nuestro Código de Conducta que pauta el comportamiento profesional de todos nuestros empleados.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Con nuestros empleados: Sabemos que el trabajo bien hecho es la clave del éxito en nuestros servicios y que para lograrlo es necesario contar con profesionales comprometidos. Buscamos brindar un entorno de trabajo saludable, donde las personas encuentren un espacio de aprendizaje y crecimiento, que les permita desarrollar sus capacidades en un marco de gestión flexible y funcional. Para ello, nuestro Código de Conducta orienta nuestro comportamiento profesional.
- Con la sociedad: Buscamos revertir en la sociedad nuestras capacidades y conocimientos, por ello estamos comprometidos a poner a disposición de las universidades todo el conocimiento generado a partir de nuestra actividad de consultoría. Además colaboramos con diferentes entidades o instituciones, como el Club de Excelencia en Sostenibilidad o la Asociación de Directivos de Comunicación, para promover la responsabilidad corporativa y difundir los resultados de nuestras investigaciones.

http://www.villafane.com/somos_responsables.html

Además, para garantizar el compromiso efectivo con el cliente, contamos con un Código de Conducta y la Carta de Derechos del Cliente. http://www.villafane.com/carta_de_derechos.html

El Código de Conducta, puntualiza las competencias que deben cumplir los trabajadores de la firma y es de obligado cumplimiento para todos.

La Carta de Derechos del Cliente garantiza la calidad de nuestros servicios ya que nos comprometemos a trabajar con honestidad y a la posibilidad de rescindir el contrato unilateralmente, en caso de no estar satisfechos con nuestros servicios

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone su 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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Con nuestros clientes:

- Como parte efectiva de nuestro compromiso con los clientes difundimos permanentemente la Carta de Derechos del Cliente así como el Código de Conducta en nuestra carta de identidad, en las presentaciones y propuestas, en los contratos así como en la web corporativa. De esa forma garantizamos su conocimiento y aplicación.
- Durante 2012 promovimos el talento y las capacidades de nuestros trabajadores para desarrollar nuevos productos de consultoría que ampliaran nuestra oferta comercial y contribuyeran a satisfacer las nuevas demandas y necesidades de nuestros clientes. De este proceso se diseñaron dos nuevas herramientas de consultoría: el Índice Reputacional de Buen Gobierno (IRBG) y el Key Reputational Issues (KRI).
- Índice Reputacional de Buen Gobierno (IRBG) responde a la necesidad de elaborar un plan de mejora del gobierno corporativo de las compañías con el fin de proteger los intereses de todos los grupos de interés. Para ello, la herramienta evalúa las prácticas de gobierno de cada empresa en función a ocho variables de gobernanza, cada una con un peso diferente, en base 1000: Regulación del poder y de la recompensa (197), Transparencia (185), Competencias del Consejo de Administración (163), Mecanismos de autorregulación que posea la compañía (129), Composición del Consejo (100), Prevención y tratamiento de conflictos de interés (80), Mecanismos de anticorrupción y fraude (73) y Participación en la Junta de Accionistas (72). A su vez, estas 8 variables se desglosan en 34 indicadores que evalúan el estado del gobierno corporativo de la compañía. Una vez realizada esta evaluación, el IRBG detecta las debilidades y fortalezas del gobierno de la empresa y, posteriormente, se diseña un plan con recomendaciones concretas para fortalecer las debilidades detectadas y contribuir a mejorar la reputación de la compañía.
- El Key Reputational Issues (KRI) es una herramienta de análisis estratégico que pone a disposición de las compañías las últimas tendencias, novedades y buenas prácticas en la gestión de los activos intangibles como reputación, ética y responsabilidad corporativa, gobierno corporativo, innovación, marca o reputación interna. Es un instrumento que permite a los clientes tanto extraer aprendizajes como anticiparse a las tendencias del mercado que pueden ser de utilidad para la gestión de la compañía.

Con nuestros empleados:

- Formación: Durante 2012 diseñamos un Plan de Formación para todos los consultores y becarios de la firma con el objetivo de reforzar conocimientos y el desarrollo de habilidades de todos nuestros empleados, además de ofrecerles formación complementaria y puntera relacionada con la gestión de recursos intangibles. En total se impartieron 12 módulos formativos durante 3 meses.

Contenidos de la formación interna 2012:

1. La identidad corporativa: Visión, misión y valores de Villafañe y Asociados. Posicionamiento estratégico de la firma



Informe de Progreso Pacto Mundial

2. De la imagen a la reputación corporativa: Evolución del mercado y de los servicios de consultoría
3. Los recursos intangibles de las empresas: Concepto e intangibles estratégicos
4. La reputación corporativa: Concepto, evaluación y gestión
5. La gestión reputacional del liderazgo
6. Las responsabilidades y el gobierno corporativo
7. La gestión del conocimiento y la consultoría. Monitores de intangibles: Key Monitor
8. Fundamentos de estadística descriptiva
9. La eficacia comunicativa: Estilo de comunicación, presentaciones, edición gráfica de información estadística
10. El mercado de la consultoría de intangibles en España: Competidores, clientes y nuevos mercados
11. Las claves del buen consultor
12. Merco: historia, principios y metodologías de evaluación

Asimismo, fomentamos y apoyamos la participación de los empleados en diversos cursos promovidos por el Instituto Europeo. En 2012 una persona de la plantilla realizó un curso de inglés.

Desde la Unidad de Gestión del Conocimiento de Villafañe & Asociados, se refuerza el expertise de los empleados mediante el envío quincenal de artículos sobre ideas y tendencias en gestión de intangibles empresariales.

Semanalmente recibimos revistas del sector económico y empresarial, las analizamos y extraemos una selección de las noticias más interesantes para enviar a cada área de la firma los artículos que puedan ser de utilidad para complementar su trabajo.

En 2012 además, para facilitar la búsqueda de bibliografía a los empleados, creamos una base de datos interna para clasificar todos los libros, memorias, revistas, etc. disponibles en la firma.

- Prevención de Riesgos Laborales: una consultora de la firma es la encargada de realizar el seguimiento en materia de Riesgos Laborales. Anualmente comunica a los empleados la posibilidad de realizar un chequeo médico anual, a través de FREMAP, que incluye análisis de sangre y orina, medidas antropométricas, audiometría, control de visión, espirometría y electrocardiograma.

En 2012, 12 empleados optaron por realizarse dicho chequeo médico, que fue aplicado bajo el Protocolo de Trabajo en Puestos con Pantallas de Visualización de Datos P.V.D.

Asimismo, en el ejercicio anterior se volvieron a revisar las instalaciones y las condiciones de los puestos de trabajo de la empresa como: espacios, pasillos y superficies de tránsito; servicios higiénicos; señalización; prevención de incendios y evacuación; instalación eléctrica; ventilación climatización; iluminación. Como resultado de la evaluación se adquirieron protectores de pantalla para prevenir el cansancio ocular de los empleados.

- Todas las personas que se incorporan al equipo de Villafañe & Asociados, reciben el manual de acogida



Informe de Progreso Pacto Mundial

con toda la información necesaria para conocer en mayor profundidad a la compañía y donde se detalla: la breve historia de la firma; la visión, misión y valores; la actividad profesional; la organización interna y el perfil de competencias de los consultores.

Con la sociedad:

En 2012 seguimos colaborando activamente con varias universidades españolas y latinoamericanas realizando actividades de investigación y docencia de forma conjunta, generando un vínculo de intercambio de conocimientos entre la universidad y la empresa. Durante 2012, Isabel López Triana, Socia y Directora del área de Responsabilidad y Gobierno Corporativo de Villafañe & Asociados impartió varias clases magistrales sobre gestión de la RSC en la Universidad Jaume I de Castellón y en la Universidad de Alcalá. Además, como firma especializada en la gestión de los activos intangibles de las empresas no sólo contribuimos a desarrollar la reputación, la marca, la cultura, la comunicación y la imagen de las empresas, sino también a extender entre ellas las mejores prácticas de respeto a los Derechos Humanos, a través de nuestra presencia en congresos, foros o publicaciones.

o Este año, Isabel López, participó en varios foros:

- En las XXXII jornadas organizadas por la revista Corresponsables en la que acudió en calidad de experta en gestión de intangibles para debatir sobre la importancia de la comunicación interna para generar credibilidad en las actuaciones responsables

- En la jornada "La Comunicación y la responsabilidad corporativa como elementos estratégicos para crear y mantener empleo" organizada por Dircom en la que se presentó la Herramienta Dircom 2R.

o Justo Villafañe también participó en el congreso "La imagen de la empresa en el siglo XXI" organizado por la fundación Etnor, con el objetivo de difundir y exponer entre los presentes los valores de la buena empresa, seguridad, ética y transparencia.

o Otro de los canales mediante los cuales hemos promovido la consolidación de la gestión responsable de las empresas han sido los medios de comunicación ya que durante 2012 varios directores de consultoría de la firma publicaron varios artículos sobre ética y responsabilidad o gobierno corporativo.

- Junto con la Universidad Complutense de Madrid publicamos la decimocuarta edición del Anuario "La Comunicación Empresarial y la Gestión de los intangibles en España y Latinoamérica". La publicación analiza cada año el estado de los intangibles en España y Latinoamérica y en la edición de 2012 la investigación central giró en torno a la relación empresa-sociedad en México, Argentina, Brasil, Colombia, Chile y Perú. El estudio reveló que las principales claves para la mejora de la relación empresa-sociedad en España radican, fundamentalmente, en la creación de empleo, la generación de trabajo estable, la contribución al desarrollo económico y el comportamiento ético.

- Asimismo, en 2012 se comenzó a trabajar en la decimoquinta edición del Anuario a publicarse en 2013,



Informe de Progreso Pacto Mundial

cuya investigación central se enfoca en analizar la influencia del gobierno corporativa en la reputación de las empresas

- En 2012, Villafañe & Asociados junto con La Dirección de Desarrollo Gerencial de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia y el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco), diseñamos el Programa de Alta Gerencia en Reputación Corporativa que comenzará a impartirse en abril de 2013 en la Universidad Externado y contará con las clases magistrales de los Socios de Villafañe & Asociados.

Este programa proporciona una visión integral a los participantes sobre los factores que originan la reputación corporativa y está dirigido a aquellos profesionales que desarrollan su actividad en las empresas en las áreas de Reputación, Comunicación, Asuntos públicos, Responsabilidad social, Recursos humanos y Desarrollo corporativo.

El curso está compuesto por 8 módulos (124 horas presenciales) entre los que destacan el gobierno corporativo y la responsabilidad corporativa, donde se estudiarán los mecanismos más adecuados para implantar políticas eficaces para la generación de valor reputacional en las empresas.

- Desarrollamos para

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: • Integrar la promoción de Derechos Humanos en las prácticas empresariales a través de las participaciones de la firma en Foros o Congresos

- Difundir y promover el respeto a los Derechos Humanos a través de nuestros canales de comunicación externa como la página web, las redes sociales -Linkedin, Twitter, Youtube y SlideShare
- 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.
- Nos proponemos elaborar un manual de formación interna en materia de gestión de intangibles empresariales para todos los empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: -

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: -

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

Respuesta: 100%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Todas las nuevas incorporaciones ya sean becarios o consultores reciben el manual de acogida, donde se detallan los valores éticos por los que se rige la compañía. También se entrega el Código de Conducta que puntualiza las competencias que deben cumplir los trabajadores de la firma y que es de obligado cumplimiento para todos. Además, en los espacios comunes de la oficina, como la sala de juntas o el hall, están expuestos los valores corporativos y se envía el Informe de Progreso del Pacto Mundial a todos los empleados mediante correo electrónico.

Con nuestros clientes, tanto el Código de Conducta como la Carta de Derechos del Cliente se entregan en cada una de las propuestas que se les presenta a todos los clientes de España, Chile, Argentina y Colombia.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo

Respuesta: No



Informe de Progreso Pacto Mundial


Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: Actualmente no brindamos apoyo económico en las comunidades donde operamos, ya que por nuestra actividad no ocasionamos ningún impacto negativo a las comunidades.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros (especificar política en el campo de notas) Código Ético	
Empleados	Código de Conducta Otros (especificar política en el campo de notas)	
Proveedores	No tenemos política	



Informe de Progreso Pacto Mundial

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	
Empleados	RSE No tenemos acción concreta	
Proveedores	No tenemos acción concreta	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	
Empleados	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	



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 (P2C2I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Por nuestro carácter de PYME no hemos realizado un diagnóstico para detectar los factores de riesgo en nuestra cadena de suministro en materia de Derechos Humanos, no obstante la mayoría de nuestros proveedores tanto en España como en Chile, Argentina y Colombia (donde trabajamos con partners locales) son empresas pequeñas y locales con los que mantenemos una relación directa, lo que nos permite conocer de cerca su funcionamiento.

Durante 2012 el 56% de proveedores son PYMEs y 44% grandes empresas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Si bien es cierto que este aspecto no se formaliza en una política explícita, como parte de nuestra cultura corporativa, 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: • Como consultora especializada en gestión de activos intangibles no solo trabajamos para desarrollar e implantar estrategias en gestión de marca, reputación o responsabilidad corporativa, también tratamos de fomentar las mejores prácticas en las empresas a través de la sensibilización en congresos y conferencias.

• En 2012 participamos en la jornada organizada por el Pacto Mundial sobre Casos de Implementación en relación al Principio 2 para reflexionar sobre las ventajas de una gestión responsable en la cadena de suministro.

Villafañe & Asociados como miembro del Global Compact, participó en el encuentro de la mano de Isabel López, socia directora de Responsabilidad y Gobierno Corporativo, y Claudina Caramuti, consultora de Villafañe & Asociados, que disertaron sobre la influencia de la gestión de la cadena de suministro en la reputación corporativa.

• Los criterios que empleamos para garantizar la igualdad de oportunidades a todos los proveedores son la calidad, la cercanía en la localización y el precio.

Cada vez que buscamos un nuevo proveedor solicitamos dos presupuestos a diferentes proveedores y ante la igualdad de ofertas optamos por escoger aquel que tiene un mejor comportamiento social, medioambiental, respetuoso con sus grupos de interés y sostenible.



Informe de Progreso Pacto Mundial

La cercana localización con los proveedores con los que trabajamos de manera habitual nos permite reducir el impacto negativo que ocasiona el transporte en los desplazamientos así como los costes económicos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: • Incluir en las facturas de la firma información sobre nuestro compromiso con el Pacto Mundial



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)

Respuesta: 44%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Los grandes proveedores son los que suministran el agua, la luz, la telefonía, y por las exigencias de su actividad disponen de certificaciones ISO 9001.


Uno de nuestro proveedores, el Instituto de Análisis e Investigación cuenta con certificados para el servicio de Investigación de Mercados y Opinión como el A50/000005, además de estar adherido al Código ICC/ESOMAR (establece las normas éticas que debe cumplir un investigador de mercados).

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador


Respuesta:



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En Villafañe & Asociados las relaciones laborales se rigen por el Estatuto de los Trabajadores, por el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública por el Código de Conducta de la compañía, que constituye una guía para el comportamiento de nuestros trabajadores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Por nuestro carácter de PYME, la organización interna es flexible y poco jerárquica por lo tanto la comunicación con los empleados es fluida, directa e informal.



Informe de Progreso Pacto Mundial

El medio más utilizado para comunicar alguna información de interés es la comunicación interpersonal, el correo electrónico o las reuniones de equipo dirigidas por el director del área. Asimismo, con periodicidad trimestral se organizan reuniones generales con todos los empleados de la firma, dirigidas por el Presidente y el Director General

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: La compañía pone a disponibilidad de los empleados una sala de reuniones proporcional al tamaño y capacidad de la empresa y además, los directores de área disponen de despacho propio con espacio suficiente para realizar las reuniones semanales con el equipo o para poder atender a los clientes.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: No



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: No tenemos establecido un protocolo de actuación para atender las sugerencias de nuestros empleados. Sin embargo, dada nuestra cultura corporativa y condición de PYME, la comunicación interpersonal es fluida y de carácter accesible para los empleados.


Las necesidades de los trabajadores de la plantilla, así como sus sugerencias siempre son escuchadas y atendidas en la medida de lo posible. Los medios más utilizados para esos casos suele ser la comunicación interpersonal con el Director de la empresa o del área, así como el correo electrónico.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:


Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros (especificar política en el campo de notas) Código de Conducta Convenio Colectivo	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Respetamos todas las normativas relativas a condiciones laborales, derechos de trabajadores y derechos humanos. Además, intentamos construir un entorno de trabajo adecuado y cómodo para nuestros empleados con el fin de favorecer un clima de trabajo confortable.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Personas con cargas familiares

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial



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? (P4C311)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En Villafañe & Asociados el capital intelectual es la base fundamental de la actividad y para desarrollarlo es fundamental el trato respetuoso y digno a nuestros empleados, la garantía de igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

Las horas de trabajo, la remuneración así como los beneficios sociales de los empleados y becarios vienen correctamente detalladas en los contratos de trabajo y en los convenios universitarios, respectivamente. 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.

Asimismo, el Código de Conducta de Villafañe & Asociados brinda un marco axiológico de comportamiento. Concretamente, en el cuarto punto del Código se establece que los consultores reciben honorarios razonables por el trabajo que realizan. Los becarios también reciben un salario mensual ajustado a sus funciones diarias.

Todos los trabajadores y becarios son informados sobre las condiciones de trabajo, en primera instancia a través del contrato en el momento de la firma y, una vez incorporados a la consultora, mediante el manual de acogida.

Dos de nuestros valores corporativos son la adhocracia y el perfeccionismo, lo que significa que nuestra organización interna se debe adaptar en todo momento a las exigencias de calidad de nuestro trabajo y especialmente a las de nuestro compromiso con el cliente.

La organización interna y el desarrollo de carrera previsto de los empleados de la compañía se detalla en el manual de acogida:

- Becario, 1 año
- Consultor Junior, 4 años
- Consultores Sénior, 3 años
- Directores de Consultoría



Informe de Progreso Pacto Mundial

El Director de consultoría es el responsable de la asignación de recursos, del control de calidad en la entrega al cliente de los programas contratados y de la fundación de innovación en nuevos productos de la firma.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En Villafañe & Asociados promovemos las condiciones para que cada consultor y becario pueda conciliar su vida personal con la profesional. Para ello, disponemos de medidas como flexibilidad horaria, tanto para la hora de entrada como para la hora salida con margen de una hora, jornada continua todos los viernes del año y durante los meses de julio y agosto todos los días de la semana.

En el caso de los becarios tienen total flexibilidad horaria para poder compaginar sus estudios universitarios con el periodo de prácticas que están realizando en la empresa. • En periodo de exámenes los becarios están extensos de acudir a las prácticas.

Brindamos los medios necesarios como ordenadores portátiles o BlackBerry para que los empleados puedan trabajar a distancia, mediante el tele-trabajo. En 2012 el 98% de la plantilla disponía de ordenador portátil y el 38,9% de BlackBerry.

Además se entregan cheques restaurantes, tanto para consultores como becarios para los días laborales de la semana.

Al margen de los seguros obligatorios para las empresas, la compañía pone a disposición de los consultores un seguro de vida privado y una revisión médica anual para todos los consultores



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo

Respuesta: No

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta:

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:



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? (P4C5I1)

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Pese a no tener establecidos mecanismos específicos de control que garanticen el cumplimiento de las iniciativas establecidas, por nuestra dimensión de pequeña empresa podemos realizar un seguimiento periódico de las medidas de conciliación así como de los beneficios sociales de nuestros empleados.



Informe de Progreso Pacto Mundial

?

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos (P4C6I1)

<i>Indicador Específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo</i>
--

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: Todas las nuevas incorporaciones ya sean becarios o consultores reciben el manual de acogida, donde se detallan los valores éticos por los que se rige la compañía. También se entrega el Código de Conducta que puntualiza las competencias que deben cumplir los trabajadores de la firma y que es de obligado cumplimiento para todos. Además, en los espacios comunes de la oficina, como la sala de juntas o el hall, están expuestos los valores corporativos y se envía el Informe de Progreso del Pacto Mundial a todos los empleados mediante correo electrónico.


Con nuestros clientes, tanto el Código de Conducta como la Carta de Derechos del Cliente se entregan en cada una de las propuestas que se les presenta.




Informe de Progreso Pacto Mundial

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Contrato de trabajo	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: El trabajo infantil no es un riesgo para nuestra actividad ya que la consultoría exige contar con profesionales formados mínimamente en las universidades. Sin embargo, desde el alcance de nuestra actividad y cuando trabajamos para clientes que pueden tener este riesgo identificado nos implicamos en sensibilizarles y diseñar acciones que puedan contribuir a erradicar el trabajo infantil.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: No hemos visto preciso definir una política al respecto, puesto que el trabajo infantil no



Informe de Progreso Pacto Mundial

es un riesgo para la actividad de Villafañe & Asociados. No obstante, 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: • Seguir trabajando en la sensibilización y en el diseño de planes de acción para erradicar el trabajo infantil con aquellos clientes que tengan identificado dicho riesgo.



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: • 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 corporativa para nuestros clientes que incluyen el seguimiento de factores ligados a este Principio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (P5C4I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo

Respuesta: No



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta:

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos (P5C5I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta:

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador


Respuesta:


Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	



Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En la compañía nos enfocamos en seleccionar y promocionar a las personas por su talento, capacidad y motivación. En Villafañe & Asociados no se ha dado ningún caso de discriminación por género, edad u nacionalidad.

Al cierre del ejercicio 2012 la plantilla estaba compuesta por 88,9% de mujeres y 11,1% de hombres. El 16,7% de los empleados ocupan un cargo directivo, de los cuales el 66,7% son mujeres y el 33,3% hombres. Los empleados con nacionalidad extranjera son 11,1% de la plantilla.

Promovemos la inclusión de los jóvenes en el mercado laboral. En 2012, 3 becarios se incorporaron a Villafañe & Asociados mediante el programa de prácticas y, en el mismo año, 2 becarias fueron contratadas y pasaron a formar parte de la plantilla.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de



Informe de Progreso Pacto Mundial

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: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Pese a no tener formulada una política por escrito, apoyamos la inclusión de jóvenes estudiantes o recién licenciados con el fin de brindarles una oportunidad para desarrollar su carrera profesional con nosotros. Tenemos convenios firmados con varias universidades y escuelas de negocio españolas como la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Jaume I de Castellón, la EOI y la Universidad de Alcalá. Mediante este programa pretendemos colaborar en la formación de los futuros profesionales de nuestro sector y generar empleo para los más jóvenes. En 2012 ampliamos nuestro convenio de prácticas con varias universidades como la Universidad Pública del País Vasco y la escuela de negocios ESIC.

A los estudiantes en prácticas se les ofrece un programa de formación en la plantilla y colaboran con las áreas de la firma en periodos de entre 6 meses y un año. Una vez finalizado el programa de formación, y si la persona ha mostrado su profesionalidad y compromiso con la firma, pasa a ser parte fija de la plantilla.



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En la compañía cumplimos escrupulosamente la legislación vigente en materia de igualdad, en los procesos de selección y promoción del personal los candidatos son evaluados de manera objetiva y transparente de acuerdo a su formación, capacidad y aptitud para el puesto al que optan, sin tener en cuenta aspectos como la raza, religión, edad, género, discapacidad, orientación sexual o estado civil.



Informe de Progreso Pacto Mundial

La adhocracia marca nuestra forma de gestionar el negocio, para nosotros la tarea es el concepto clave para organizar el trabajo, por lo tanto lo importante es lo que tenemos que llevar a cabo y no la persona que lo hace.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

¿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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En Villafañe & Asociados promovemos la igualdad efectiva entre hombres y mujeres incluyendo el acceso a puestos directivos. Al cierre del ejercicio 2012, el 16,7% de los empleados ocupan un cargo directivo, de los cuales el 66,7% son mujeres y el 33,3% hombres. Los empleados con nacionalidad extranjera son 11,1% de la plantilla.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:



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)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 15 %

% de directivos mujeres



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 67%

% de directivos hombres

Respuesta: 33%

% de mujeres

Respuesta: 85%

% de hombres

Respuesta: 15%

% de mayores de 45 años

Respuesta: 5%

% de menores de 30 años

Respuesta: 26%

% de empleados no nacionales

Respuesta: 20%

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 100%

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Se han evaluado de acuerdo a los contratos de nuestros trabajadores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

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

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta:

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador


Respuesta:


Resumen de Implantación:


Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros (especificar acción en el campo de notas)	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	



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 (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En Villafañe & Asociados tratamos de inculcar una cultura del respeto al medio ambiente así como fomentar una actuación responsable en el consumo de recursos naturales y el uso de materiales para contribuir al desarrollo sostenible.

Los canales de comunicación más habituales son los correos electrónicos, la comunicación interpersonal y los carteles informativos que fomentan el ahorro energético, ubicados en las zonas comunes de la oficina. Tratamos de reducir las impresiones siempre que es posible y de fomentar las presentaciones en versión digital para el ahorro de papel.

- Hacemos hincapié en hacer un uso responsable de los recursos energéticos. En los servicios hemos instalados carteles para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de apagar las luces siempre que no se estén utilizando.
- A través del correo electrónico se informa a los empleados sobre el precio de cada impresión a color y en blanco y negro con el objetivo de concienciar sobre la importancia de reducir el número de impresiones diarias.
- Realizamos mediciones anuales de nuestros consumos en energía contabilizando la energía activa (KWH), y la reactiva (KVARH), papel, tóner y agua para el consumo.
- Empleamos bombillas de bajo consumo en todas las instalaciones
- En la zona común de impresión disponemos de un espacio para depositar el papel que puede ser reutilizado
- En verano se recuerda a todos los empleados la necesidad de apagar el aire acondicionado cuando se sale de los despachos



Informe de Progreso Pacto Mundial

Gestión eficiente de los residuos:

- Proceso de segregación de residuos:

- o Nuestro sistema de gestión de residuos parte de las propias papeleras individuales de las que disponen cada uno de los empleados.
- o En las zonas comunes contamos con papeleras compartimentadas para reciclar vidrio, envases y restos orgánicos.
- o En el área común de impresión, tenemos un contenedor para reciclar el papel. Posteriormente una persona dedicada a ello los recoge y los recicla.
- o Disponemos de contenedores especiales para el reciclaje de tóner ecológico que posteriormente la empresa autorizada, Biotoner, se encarga del reciclado.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: No tenemos un programa de formación específico de formación medioambiental con los empleados. Sin embargo, dentro del Plan de formación interna de 2012 se impartió una clase sobre la gestión de la responsabilidad corporativa, así como sus mecanismos de medición.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:



Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental	



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Nuestra actividad no tiene un alto impacto en el medio ambiente, sin embargo somos conscientes de la importancia de gestionar el negocio con un enfoque preventivo que ayude a fomentar una mayor responsabilidad ambiental. Por ello, identificamos una serie de riesgos medioambientales ligados a nuestra actividad y que diariamente tratamos de minimizar:

- El consumo de recursos como papel, energía, plásticos, tóner y agua.
- La gestión de los residuos que producimos: cómo minimizarlos y cómo reciclarlos.
- Las emisiones de CO2 resultantes de nuestros desplazamientos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



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)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Si bien no contamos con un sistema de gestión medioambiental formalizado, realizamos una tarea de sensibilización interna con el objetivo de reducir nuestro impacto en el medio ambiente mediante la comunicación interpersonal y recordatorios a través del correo electrónico y carteleros

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Realizar una consulta a todos los empleados de la firma para validar el decálogo medioambiental así como para incluir cualquier sugerencia que contribuya a disminuir el impacto medioambiental de la compañía.



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En Villafañe & Asociados hacemos hincapié en hacer un uso responsable de los recursos energéticos tal y como hemos detallado en el Principio 7.

Pese a no tener un programa de formación específico de formación medioambiental con los empleados, en 2012 dentro del Plan de formación interna se impartió un módulo sobre la gestión de la responsabilidad corporativa, así como sus mecanismos de medición al 100% de la plantilla.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: • Incluir en cada despacho una papelera para separar el papel y los residuos orgánicos
• Para impresiones en sucio y con el objetivo de reutilizar el papel, recargar con papel impreso por una cara una bandeja de la impresora



Informe de Progreso Pacto Mundial



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad

Respuesta: 23.736 kWh/año

Agua

Respuesta: 554 litro /al año

Papel

Respuesta: 9kg con 600 gr

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Debido a que nuestra actividad no tiene un alto impacto en el medio ambiente no disponemos de un mecanismo de evaluación concretos en este ámbito. El control de nuestros consumos lo llevamos a cabo en base a las facturas y pedidos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

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

Respuesta: No

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial

Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado		<ul style="list-style-type: none"> Publicar el Decálogo Medioambiental

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	No tenemos acción concreta	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Tratamos de sustituir la tecnología así como los recursos con los que trabajamos por aquellos más respetuosos con el medio ambiente.

- Usamos tóner ecológico en las impresoras y todos los envases nuevos que generamos 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

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: -

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No hemos cuantificado este dato.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Resumen de Implantación:

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 impactos (P10C1I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Si bien no hemos realizado un diagnóstico de las áreas con mayor riesgo ligado a la corrupción, en Villafañe & Asociados siempre ha primado la transparencia e independencia en la relación con nuestros clientes, proveedores y con los medios de comunicación. Nuestros valores corporativos, así como nuestro Código de Conducta y la Carta de Derechos al Cliente definen nuestro comportamiento y compromiso con la transparencia y la ética y están disponibles en nuestra web http://www.villafane.com/carta_de_derechos.html y en nuestras presentaciones corporativas que se entregan al cliente en la primera reunión de contacto.

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. Asimismo, la honestidad y transparencia en nuestra actividad diaria con todos nuestros públicos con los que nos relacionamos nos ayuda a crear relaciones claras y duraderas no solo con nuestros stakeholders sino con cualquier tercero interesado directa o indirectamente con nuestra actividad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En Villafañe & Asociados tenemos un firme compromiso por actuar de forma ética, transparente y profesional que queda reflejado en nuestros valores corporativos, en nuestro Código de Conducta o en la Carta de Derechos del Cliente. Asimismo, de forma voluntaria estamos adheridos y respetamos los 10 Principios del Pacto Mundial, que pautan nuestra actuación responsable con la sociedad. Si bien no contamos con una política anticorrupción, estas pautas principios a los que adherimos muestran nuestro rechazo ante cualquier acción corrupta, de soborno o de extorsión y nuestro compromiso con las buenas prácticas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Para la relación con nuestros clientes, contamos con el Código de Conducta y la Carta de Derechos del Cliente, donde nos comprometemos a trabajar con honestidad y a la posibilidad de rescindir el contrato unilateralmente, en caso de no estar satisfechos con nuestros servicios

Además, realizamos auditorias del gasto de personal en la gestión de los proyectos y es el director general



Informe de Progreso Pacto Mundial

de la firma quien autoriza los viajes y supervisa los gastos de representación de los consultores.

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

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:



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 corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

Proveedores

Respuesta: 1

Clientes

Respuesta: 100

Empleados

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Tanto nuestros clientes como nuestros empleados conocen nuestros valores corporativos, la Carta de Derechos del Cliente y el Código de Conducta.

En el caso de nuestros proveedores no hay una sistematización para asegurar la difusión de esta información. No obstante nuestro código de conducta está publicado en la web corporativa.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:


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 independientes que ajustan el desempeño económico a todas las exigencias legales, incluyendo nuestra obligación de rendir cuentas y publicar resultados, accesibles para cualquier parte interesada.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:


Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	
Empleados	No tenemos política	
Proveedores	No tenemos política	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros (especificar acción en el campo de notas)	
Empleados	No tenemos acción concreta	
Proveedores	No tenemos acción concreta	


 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	
Empleados	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	
Proveedores	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	

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
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5

17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
	Estrategia y gobierno	
25	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
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)	
P1C2I1	¿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)	
P1C3I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)	

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)	
P2C2I1	¿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)	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)	
P2C4I1	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12

	PRINCIPIO 4	
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
P4C3I1	¿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)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C5I1)	LA3
P4C6I1	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos (P4C6I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
P4C7I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
	PRINCIPIO 5	
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1)	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	

P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (P5C4I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
P5C5I1	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos (P5C5I1)	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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 (P6C2I1)	4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)	
P6C4I1	¿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)	
P6C5I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)	LA13
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)	Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización

P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)	
P8C2I1	¿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)	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C3I1)	
P8C4I1	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1)	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C1I1)	
P10C2I1	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)	Dimensión Social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad



Informe de Progreso Pacto Mundial

P10C411	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C411)	
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C511)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12